



Riviera Tito Livio, 6  
35123 Padova  
amministrazione.centrale@pec.unipd.it  
CF 80006480281  
P.IVA 00742430283  
www.unipd.it

Alla cortese attenzione di

Direttrici/Direttori di Dipartimento  
Direttrici/Direttori di Centro  
Presidenti del Consiglio della Scuola  
Coordinatrici/Coordinatori di Polo  
Segretarie/Segretari di Dipartimento  
Segretarie/Segretari di Centro  
Dirigenti  
Direttrici/Direttori di Ufficio

e p.c.

Alle OO.SS.  
Alla R.S.U. di Ateneo

Padova, 10 settembre 2018

## **NOTA INFORMATIVA**

**OGGETTO:** Lavoro supplementare e straordinario per lavoratori in regime di rapporto di lavoro a tempo parziale: modifiche apportate dal CCNL 2016-2018 del comparto Istruzione e Ricerca.

Gentilissime/i,

facendo seguito alla precedente Circolare Rep. n. 3/2018, Prot. n. 191568 del 09/05/2018, vi fornisco di seguito chiarimenti in merito al lavoro supplementare e straordinario dei lavoratori in regime lavorativo a tempo parziale ed al relativo trattamento economico alla luce delle nuove disposizioni introdotte dal CCNL 2016-2018 (art. 56 e ss.) di categoria.

Vi ricordo preliminarmente che:

- per lavoro supplementare si intende il lavoro prestato dal lavoratore a tempo parziale in misura eccedente rispetto all'orario ridotto concordato con l'Ateneo, ma inferiore al limite dell'orario lavorativo ordinario pari a 36 ore settimanali (ad es., in caso di part time al 50%, si considera lavoro supplementare quello ricompreso tra la 19a e la 36a ora settimanale);

- per lavoro straordinario del lavoratore a tempo parziale si intende invece il lavoro aggiuntivo prestato dal lavoratore che, oltre a superare la soglia dell'orario concordato (lavoro supplementare), superi altresì l'orario ordinario dei lavoratori a tempo pieno (36 ore settimanali).
- è prevista, a tutela del lavoratore, la possibilità di rifiutare di prestare lavoro aggiuntivo in alcune ipotesi tassative (comprovate esigenze lavorative presso datori di lavoro diversi dall'Ateneo, esigenze di salute, familiari, o di formazione professionale).

### **Condizioni e limiti per l'ammissibilità del lavoro supplementare**

L'art. 58 del nuovo CCNL, sulla base dell'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2015, ha introdotto specifiche condizioni e limiti quantitativi al ricorso al lavoro supplementare. In particolare:

- il ricorso a lavoro supplementare va autorizzato solo in presenza di specifiche e comprovate esigenze organizzative (ad es. aumenti della produttività richiesta all'Ufficio), oppure in caso di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise (come assenze per malattia e infortunio); il Responsabile, in fase di autorizzazione, deve puntualmente attestarne la sussistenza;
- è prevista la possibilità di richiedere prestazioni di lavoro supplementare nel limite massimo del 25% dell'orario mensile concordato con il lavoratore.

### **Condizioni e limiti per l'ammissibilità del lavoro straordinario**

Le condizioni ed i limiti sopra esposti sono applicabili anche al lavoro straordinario. La presenza del limite del 25% rende però legittimamente espletabile lavoro straordinario da parte dei soli lavoratori con un part time superiore all'80%.

### **Trattamento economico del lavoro supplementare e straordinario**

L'art. 58 del nuovo CCNL stabilisce il regime di trattamento economico del lavoro supplementare e straordinario dei lavoratori part time.

In particolare, per le ore di lavoro supplementare:

- nei limiti del tetto massimo (25%), le ore supplementari sono retribuite con un trattamento pari a quello delle ore di lavoro straordinario dei lavoratori a tempo pieno, maggiorato di un ulteriore 15%;
- in caso di superamento del tetto massimo consentito, la maggiorazione è pari al 25%; tale incremento della maggiorazione si applicherà a tutte le ore di lavoro supplementare effettivamente prestate, comprese quelle inferiori al tetto massimo.

Per le ore di lavoro straordinario, che sono successive al lavoro supplementare, il trattamento economico riconosciuto al lavoratore part time sarà invece pari a quello applicato alle ore di straordinario dei dipendenti

a tempo pieno (come disciplinato dall'art. 86 del CCNL Comparto Università 2006-2009); le maggiorazioni del 15% e del 25% sopra richiamate si applicano infatti al solo lavoro supplementare.

**Fondo per il pagamento delle ore di lavoro supplementari e straordinarie dei lavoratori part time**

Gli oneri riconducibili al lavoro sia supplementare che straordinario dei lavoratori ad orario ridotto gravano sulle risorse destinate alla retribuzione delle ore di lavoro straordinario della generalità dei dipendenti (Fondo per lavoro straordinario, come previsto dall'art. 86 del CCNL 2006-2009 tutt'ora in vigore ai sensi dell'art. 1, co. 10 del nuovo CCNL 2016-2018).

Ai fini del calcolo del monte ore annue distribuibile a valere sul suddetto fondo si terrà conto che il costo delle ore di lavoro supplementare del personale con regime di lavoro parziale è maggiore rispetto a quello delle ore di lavoro straordinario.

Cordiali saluti.

La Dirigente  
Dott.ssa Anna Maria Cremonese