

 **FISAC CGIL**

**FEDERAZIONE
ITALIANA
SINDACATO
ASSICURAZIONE
CREDITO**

GRUPPO BANCO POPOLARE

GUIDE NORMATIVE

Part Time

Edizione: *giugno 2016*

INDICE

DEFINIZIONE	3
A CHI SPETTA?	3
LEGGE	3
ACCORDI AZIENDALI	3
SOGGETTI	4
MOTIVAZIONI DI DIRITTO	4
MOTIVAZIONI IN CLASSE DI PRIORITA'	5
FORMULA <i>PRT TIME</i> QUADRI DIRETTIVI	5
TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO	6
STRAORDINARI E LAVORO SUPPLEMENTARE	6
BUONI PASTO	6
ANZIANITA'	6
FERIE, SEMIFESTIVITA', BANCA ORE A INIZIO ANNO, PERMESSI DI STUDIO	7
FORMAZIONE A SCELTA E INDENNITA'	7
COME EFFETTUARE LA RICHIESTA	7
PRECISAZIONI	7
FONTI NORMATIVE	8

DEFINIZIONE

La legge, d. lgs. 81/2015, stabilisce che il contratto di lavoro a tempo parziale debba essere in forma scritta (necessario ai fini della prova in caso di vertenza), e che nel contratto siano indicate la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento, ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile, e il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Il CCNL del Credito prevede tre tipi di lavoro a tempo parziale, o *part time*:

- **Orizzontale**, in cui si lavora solo al mattino;
- **Verticale**, in cui si lavora a tempo pieno in alcuni giorni, e in altri non si lavora;
- **Misto**, in cui si lavora alcuni giorni a tempo pieno, e altri o non si lavora o si lavora solo la mattina.

L'orario settimanale va da un minimo di 15 ore a un massimo di 32 ore e mezzo.

A CHI SPETTA?

LEGGE

Il d. lgs 81/2015 stabilisce che:

- **i lavoratori o le lavoratrici affetti da patologie oncologiche**, nonché da gravi patologie cronic-degenerative ingrossanti, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. La patologia deve essere accertata da apposita commissione medica. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno;
- in caso di **patologie oncologiche o gravi patologie cronic-degenerative ingrossanti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori** del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente **inabilità lavorativa con connotazione di gravità** ai sensi della legge 104/92, che abbia necessità di assistenza continua, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- al lavoratore o alla lavoratrice, con **figlio convivente** di età non superiore a **tredici anni** o con figlio convivente **portatore di handicap** ai sensi della legge 104/92, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del **congedo parentale** o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché la riduzione d'orario non sia superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta. **NB** il lavoro a tempo parziale è compatibile con i permessi per allattamento, il congedo parentale, anche se a ore, non è compatibile con i permessi per allattamento.

ACCORDI AZIENDALI

L'Accordo di Gruppo vigente dispone e disciplina due tipi di motivazioni per richiedere il lavoro a tempo parziale: motivazioni **Di Diritto** e motivazioni **In Classe Di Priorità**. A queste è

stata aggiunta, in via sperimentale per il solo biennio 2015/2016, la cosiddetta **Formula Part Time Quadri Direttivi**. Di seguito le esamineremo in maniera dettagliata.

Sia per le motivazioni di diritto, sia per quelle in classe di priorità è sufficiente un'**Autocertificazione** dell'interessato.

Soggetti

Il *part time* può essere richiesto da tutti i lavoratori. Ai Quadri Direttivi che lavorano a tempo parziale si applica comunque il **principio della flessibilità d'orario**.

L'Accordo stabilisce anche che possono chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a *part time* tutti i dipendenti, ma, per i **Quadri Direttivi di 1° e 2° livello** che abbiano funzioni gerarchiche o ruoli di responsabilità funzionale, l'accoglimento della richiesta avverrà compatibilmente con le esigenze di servizio (sia per le motivazioni di diritto sia per quelle in classe di priorità); per i **Quadri Direttivi di 3° e 4° livello** della richiesta avverrà compatibilmente con le esigenze di servizio anche se gli interessati non hanno funzioni gerarchiche o ricoprono ruoli di responsabilità funzionale (sia per le motivazioni di diritto sia per quelle in classe di priorità).

Le domande di Part-Time possono essere accettate fino al raggiungimento del limite del 8,5% dei lavoratori in organico alle Filiali di ciascuna Direzione Territoriale, appartenenti alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello che non ricoprono ruolo di capo ufficio o capo filiale.

Il numero è calcolato con riferimento all'organico in forza a ciascuna Direzione territoriale al 31/12 dell'anno precedente.

I lavoratori dislocati nelle Sedi Centrali e nelle Aree Affari, avendo la possibilità di ottenere di diritto il *part time*, non rientrano in questo conteggio.

Motivazioni di Diritto

Al ricorrere delle motivazione sottoelencate, l'interessato avrà diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto *part time*. La durata massima del rapporto a tempo parziale è commisurata al perdurare della situazione, con termine alla fine del mese in cui cessa la situazione.

Le motivazioni sono:

- assistenza a **figlio di età non superiore a 8 anni, laddove manchi l'altro genitore** a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;
- assistenza ad almeno due figli, rispettivamente di età **non superiore a 8 anni e 6 anni**;
- situazioni che comportano un impegno particolare e continuo del dipendente nell'assistenza del coniuge o di figlio conviventi, o di convivente more uxorio, o di genitore, ove trattasi di assistiti con "**handicap in situazione di gravità**" accertata ai sensi della Legge 104/92;
- situazioni che comportano un impegno particolare e continuo del dipendente nell'assistenza del coniuge o di figlio conviventi, o di convivente more uxorio, o di genitore, ove gli assistiti siano affetti da gravi patologie croniche che determinino una **permanente perdita dell'autonomia personale** e la necessità di una cura continuativa o di frequenti monitoraggi clinici, ematochimici o strumentali;
- situazione personale del **dipendente con "handicap in situazione di gravità"** accertata ai sensi della legge 104/92;
- assistenza a **figlio unico di età non superiore ai 3 anni** da parte della lavoratrice madre;

- situazione personale del dipendente affetto da **malattia oncologica** o assistenza del coniuge o di figli conviventi o di convivente more uxorio o di genitore ove gli assistiti siano affetti da malattia oncologica.

I lavoratori dislocati nelle Sedi Centrali e nelle Aree Affari hanno il *part time* 'di diritto' anche in assenza di una di queste motivazioni.

Motivazioni in Classe di Priorità

'In Classe di Priorità' significa che l'Azienda è tenuta a concedere il *part time* sino al raggiungimento della percentuale dell'8,5% sulla Rete (Limite da calcolarsi per singola Direzione Territoriale) in base alle motivazioni sotto riportate. Nel caso i posti disponibili fossero insufficienti e ci siano più domande con la stessa classe di priorità, per l'accoglimento si terrà conto dell'ordine cronologico di ricezione e, a seguire, dell'anzianità di servizio.

"Percentuale dell'8,5%" significa che il numero dei dipendenti a tempo parziale in classe di priorità sulla Rete (oltre ai casi di cui all'art. 3 dell'Accordo – Motivazioni di diritto) deve corrispondere al massimo all'8,5% del totale dei dipendenti in servizio presso le Filiali stesse.

Le motivazioni sono elencate in ordine di priorità d'accoglimento e sono:

1. assistenza diretta e continuativa a **fratelli conviventi portatori di handicap** accertati in base alla legge 104/92 o affetti da gravi patologie croniche;
2. assistenza a **figlio con patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva**, per le quali il programma terapeutico richiede il diretto coinvolgimento del genitore, o di chi esercita la patria potestà;
3. assistenza a **figlio di età non superiore a 10 anni**, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;
4. assistenza a più figli, di cui **almeno uno con età inferiore a 10 anni**;
5. assistenza a figlio unico di età **non superiore ai 3 anni** per il lavoratore padre;
6. assistenza a figlio unico con **età inferiore a 10 anni**;
7. assistenza a più figli, di cui almeno uno con **età inferiore a 11 anni**;
8. frequentazione di **corsi di studio** (il periodo del *part time* sarà pari alla durata legale del corso di studi);
9. situazioni diverse dalle precedenti: in questa motivazioni può rientrare qualsiasi cosa.

Formula Part Time Quadri Direttivi

L'Accordo in materia del *part time* del 23 luglio 2015 introduce una nuova formula di *part time* diretta solo ai Quadri Direttivi, di Rete e di Sede, che non ricoprono ruoli di responsabilità gerarchico/funzionale. Per questa formula si poteva avanzare richiesta fino al 31 ottobre 2015; essa avrà scadenza 31 dicembre 2016.

Le caratteristiche peculiari di questa formula sono due:

- **concessione automatica** del *part time* con scadenza 31.12.2016, indipendentemente dalle motivazioni della richiesta;
- *part time* di tipo **verticale** (4 giorni su 5 per un totale di 30 ore settimanali). I soli Quadri Direttivi "over 55" possono però scegliere il *part time* orizzontale (tutti i giorni solo la mattina, per un totale di 26 ore e un quarto settimanali).

L'orario sopra riportato è vincolante: nel caso in cui il lavoratore scelga una diversa distribuzione di orario, in automatico la richiesta ricadrà nell'ambito delle motivazioni di diritto o in classe di priorità. E in quest'ultimo caso rientrerà nel conteggio della percentuale dell'8,5%.

Il tetto massimo di concessione per questa formula è di 200 posti sulla Rete e senza limiti sulla Sede.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Straordinari e lavoro supplementare

Per **lavoro supplementare** (codice PRE in procedura presenze) si intende il lavoro prestato oltre il proprio orario di lavoro *part time*, ma entro il limite dell'orario *full time*. Per **lavoro straordinario** (codice SUP in procedura presenze) si intende il lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro *full time*.

Secondo la disposizione dell'art. 6 comma 2 del D. lgs. 81/2015 (Jobs Act) è stabilito che: "il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Il CCNL ammette solo tre **motivazioni** per il lavoro supplementare da parte del lavoratore a *part time*:

- operazioni di **chiusura contabile** e di quadratura
- **interruzione temporanea** degli strumenti di lavoro
- **assenze impreviste** di altri dipendenti della stessa unità organizzativa

In tutti gli altri casi il lavoratore *part time* non è obbligato a prestare lavoro supplementare.

Il CCNL stabilisce anche i **limiti di orario del lavoro supplementare**, che ricalcano i limiti del lavoro a tempo pieno: 2 ore al giorno e 50 ore all'anno (per il tempo pieno sono di 2 ore al giorno e di 100 ore all'anno). Se con la prestazione straordinaria si rientra al pomeriggio.

Il lavoratore appartenente alle **Aree Professionali** ha facoltà di scegliere tra il pagamento delle ore supplementari svolte e il recupero secondo la modalità simile alla Banca delle Ore, il **pagamento** però non è soggetto a maggiorazione: ogni ora di lavoro supplementare è pagata come un'ora di lavoro ordinario. L'ora verrà pagata con la maggiorazione prevista dall'art. 106 comma 15 del CCNL (nella maggior parte dei casi la maggiorazione è pari al 25%) solo nel caso di lavoro straordinario, cioè se si superano le 7 ore e mezzo di lavoro nella giornata.

La prestazione lavorativa supplementare del **Quadro Direttivo**, se occasionale, può essere gestita in base al criterio della flessibilità d'orario (vedi paragrafo Soggetti); in considerazione di esigenze straordinarie individuate dalla Banca, al lavoratore verrà corrisposto il trattamento economico del personale a tempo pieno.

Buoni pasto

In relazione all'orario svolto, in applicazione del principio di proporzionalità, ai lavoratori a tempo parziale viene erogato il buono pasto. Come per i lavoratori a tempo pieno, il buono pasto viene erogato solamente per i giorni di effettiva presenza.

I buoni pasto hanno valore di:

- Eur 3,46 per Part Time orizzontale (senza rientri pomeridiani)
- Eur 4,48 per Part Time misto (con alcuni rientri pomeridiani)
- Eur 5,29 per Part Time verticale

Anzianità

Per quanto riguarda l'anzianità, relativamente a ferie, malattia, scatti tabellari, automatismi e preavvisi, tutti questi sono equiparati ai conteggi fatti per il tempo pieno (il CCNL parla di trattamenti contrattuali).

Se però il lavoratore è sottoposto alla disciplina del *part time* da **prima del 01/08/1999**, le voci sopra descritte saranno valutate in base all'orario svolto.

Ferie, semifestività, banca ore a inizio anno, permessi di studio

Se l'orario di lavoro si svolge su 5 giorni alla settimana, il calcolo dei giorni di **ferie** segue gli stessi criteri del lavoro a tempo pieno, se invece si svolge su meno di 5 giorni alla settimana, i giorni di ferie saranno in proporzione alle giornate lavorate.

L'orario delle **giornate semifestive** si calcola in proporzione all'orario del tempo pieno: ad esempio, per il lavoratore *part time* che svolge 5 ore solo al mattino, l'orario semifestivo è di 3 ore e 20 minuti.

Per quanto riguarda le ore di **Banca delle Ore date a inizio anno** a ciascun lavoratore, anch'esse sono erogate in proporzione all'orario svolto. Riprendendo l'esempio di prima del lavoratore *part time* che lavora 5 ore al giorno: se per il tempo pieno la dotazione di Banca Ore a inizio anno è di mezz'ora a settimana, per questo lavoratore è di 20 minuti a settimana. Si precisa che anche per i lavoratori *part time* è attiva la decurtazione di 7 ore e mezzo nel periodo 2012-2016: per la decurtazione non è stato applicato il criterio di proporzionalità, 7 ore e mezzo in meno sia al tempo pieno sia al tempo parziale.

Anche per il lavoro *part time* sono previsti il **permesso per motivi di studio** per il giorno dell'esame e i permessi aggiuntivi per il tempo del viaggio e per la giornata prima dell'esame, ma solo se coincidono con una giornata di lavoro (ciò vale soprattutto per il *part time* verticale).

Formazione a scelta e Indennità

Per il lavoro *part time* – come per il full time – sono previste 24 ore annue di **formazione a scelta**. Se il corso di formazione cade fuori dall'orario di lavoro, il lavoratore può parteciparvi ma senza essere retribuito. A sua discrezione può chiedere che le ore eccedenti gli siano riconosciute secondo il meccanismo simile alla banca delle ore.

Il trattamento economico delle **indennità** (compresa l'indennità di cassa) è calcolato in proporzione alle ore svolte.

COME EFFETTUARE LA RICHIESTA

I colleghi interessati alla richiesta o al rinnovo di *part time*, devono presentare la domanda tramite l'apposita procedura disponibile sul Portale Aziendale in periodi definiti annualmente.

Per i colleghi che possono avanzare motivazioni rientranti nell'Articolo 3 – Part Time di Diritto, la richiesta è effettuabile in qualsiasi periodo dell'anno, e l'Azienda è tenuta a verificare le condizioni e concedere il Part Time entro il termine massimo di 40 giorni.

L'Azienda dichiara la disponibilità della procedura anche a favore del personale che risulti assente dal servizio per utilizzo di ferie, banca ore o altri permessi.

La procedura informatica prevede anche un campo note da compilare per comunicazioni o richieste che non possano essere inserite altrimenti nella domanda elettronica.

Solo per il personale che non possa accedere alla procedura informatica per la richiesta o rinnovo del *part time* (ad esempio per assenza dal servizio per maternità, lunga degenza, ecc.) viene mantenuto l'utilizzo dei moduli cartacei. Gli specifici moduli cartacei devono essere richiesti al Servizio Risorse Umane della propria Divisione / Società, a cui andranno reinoltrati (via email, Fax, Raccomandata A/R, *brevi manu*, ecc.) una volta compilati.

L'Azienda si impegna a motivare entro un mese dalla scadenza eventuali rifiuti di concessione, proroga o rinnovo.

PRECISAZIONI

- Le richieste di lavoro *part time* **non accolte entro 2 anni** sono da ritenersi definitivamente decadute.
- Per quanto riguarda i **trasferimenti**, il limite massimo è di 20 km dal Comune di residenza. Trasferimenti oltre tale limite devono avere il consenso da parte dell'interessato.
- Secondo l'Accordo, l'**orario di sportello** del lavoratore *part time* orizzontale deve permettere di disporre per le chiusure contabili dello stesso tempo previsto per il lavoratore a tempo pieno.

FONTI NORMATIVE

CCNL del 2012: art. 35 – Lavoro a tempo parziale
D. lgs. 61/2000 e modifiche
D. lgs. 276/2003
D. lgs. 81/2015
Legge 247/2007
Legge 92/2012
Accordi aziendali sul *part time*