

VADEMECUM SUL PART-TIME



Il part time dà la possibilità ai lavoratori di diminuire l'orario di lavoro, rispetto a quello ordinario previsto dai contratti collettivi, definito "a tempo pieno". L'attività del part time è regolata dal CCNL e dagli accordi UniCredit del 17/11/2011 e del 22/05/2012 (quest'ultimo è relativo alla riarticolazione individuale dell'orario di lavoro limitata esclusivamente al Triveneto).

Può essere concesso:

- ✓ all'atto dell'assunzione con un rapporto di lavoro già a tempo parziale;
- ✓ successivamente con la stipula di un accordo volontario con l'azienda.

Per quanto ovvio, ricordiamo che, in questo caso, anche lo stipendio viene ridotto proporzionalmente.

La richiesta può essere fatta dal datore di lavoro al lavoratore e viceversa. In ogni caso è un accordo volontario: il lavoratore non è costretto a ridurre il suo orario di lavoro e la società di appartenenza non è obbligata a concedere la riduzione.

Possono usufruirne tutte le categorie di lavoratori, quadri direttivi e dirigenti inclusi, uomini e donne.

Al di là delle diverse modalità della prestazione lavorativa, il lavoratore part time nel Contratto è considerato, sotto ogni altro profilo, alla stessa stregua del lavoratore a tempo pieno. La prestazione di lavoro a tempo parziale non costituisce elemento di discriminazione ai fini del giudizio, dello sviluppo professionale e degli automatismi di carriera.

Nel valutare le domande, oltre all'ordine di arrivo delle richieste e all'anzianità di servizio, il Gruppo dà priorità ai colleghi che abbiano comprovati motivi personali o familiari. Per UniCredit S.p.A. l'Accordo in vigore prevede l'elaborazione di due graduatorie semestrali redatte in base ai criteri ivi previsti.

La riduzione d'orario ha effetto su alcuni istituti contrattuali. Ad esempio, le ore di permesso fruibili vengono ridotte proporzionalmente, così come il premio aziendale. Questi i principali trattamenti ridefiniti in base al part time:

- ✓ I permessi;
- ✓ Le ferie;
- ✓ I buoni pasto;
- ✓ La retribuzione variabile;
- ✓ I premi;
- ✓ La formazione;
- ✓ Le indennità di rischio.



La normativa in vigore è molto flessibile: il contratto di lavoro a tempo parziale può essere orizzontale, verticale o misto, a tempo indeterminato o a termine. In alcuni contesti esiste il part time ciclico annuale, limitato ad alcuni periodi dell'anno (ad es. si lavora 6 mesi). Ma esistono alcuni vincoli da rispettare, infatti l'orario di lavoro su base settimanale **non può essere meno di 15 ore e non può essere più di 32 ore e 30 minuti**; In caso la prestazione lavorativa settimanale sia di durata inferiore alle 24 ore, intervengono alcune limitazioni da parte dell'INPS (ad es. per la disciplina degli assegni per il nucleo familiare).

In caso la prestazione lavorativa superi le 6 ore quotidiane è imposta dal legislatore una pausa che, per prassi, nella tua azienda coincide con l'intervallo di pranzo. Se la prestazione è pari o inferiore alle 6 ore può essere continuativa previa valutazione del Responsabile delle esigenze organizzative e di sicurezza dell'unità operativa; all'interno della settimana, data la natura di accordo volontario, ogni articolazione è possibile (quindi senza i limiti normalmente previsti per gli orari di inizio e fine della giornata lavorativa e senza obbligo di uniforme ripartizione nella settimana), in ogni caso con un limite giornaliero massimo di 9 ore.

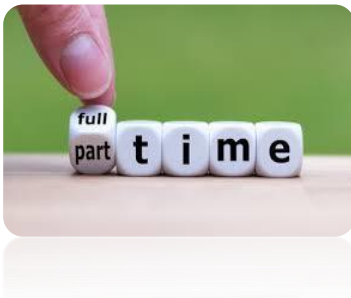


Le modalità più diffuse si possono elencare così:

- ✓ Part-time orizzontale: la riduzione di orario viene effettuata all'interno dell'orario giornaliero; ad es. lavori tutti i giorni ma solo 5 ore.
- ✓ Part-time verticale: la riduzione di orario viene effettuata nell'ambito di periodi concordati (settimana, mese, anno); ad es. lavori solo in alcuni giorni della settimana.
- ✓ Part-time misto: è una combinazione delle due tipologie, a tempo pieno in alcuni giorni della settimana o periodi dell'anno e a tempo parziale nei rimanenti.

L'accordo per la trasformazione a part time è effettuato "a tempo determinato". Attualmente l'Accordo vigente per UniCredit prevede, escluse le eccezioni di cui al punto 1 dell'Accordo stesso (es. situazioni di grave handicap del dipendente o di un figlio, malattie oncologiche), la trasformazione per un periodo di tempo determinato di 3 anni e di 1 anno per le causali "motivi di studio" o "altri motivi". Al termine del periodo, le parti possono decidere se rinnovare, modificare o sciogliere l'accordo di part time.

Per rispondere ai criteri di trasparenza ed oggettività, per i dipendenti di UniCredit S.p.A. è previsto dall'Accordo sindacale che le richieste di nuovo e di rinnovo part time siano soggette a graduatoria: per accedervi, è necessario che la domanda di trasformazione dell'orario di lavoro venga inoltrata tramite il tool presente a portale, raggiungibile seguendo il percorso **People Focus > Self-Service > Richiesta > Panoramica dipendente richiesta modifica contratto**.



Tali graduatorie vengono elaborate semestralmente nei mesi di giugno e dicembre e sono generate sulla base delle motivazioni specificate nell'Allegato all'Accordo del 17.11.2011 ed esaurientemente riportate nella "maschera" di richiesta del tool.

Il tool è disponibile per l'inserimento delle richieste di:

- ✓ **nuovo part time**, rientro a full time e variazioni orario **dall'01/01 al 31/05 e dall'01/07 al 30/11**;
- ✓ **rinnovo part time** dal 16/07 al 30/11 per la graduatoria del 1° semestre dell'anno successivo (part time scadenti dal 31/01 al 30/06) e **dal 16/01 al 31/05 per quelle del 2° semestre (part time scadenti dal 31/07 al 31/12)**;
- ✓ **modifiche delle domande** già in graduatoria (es. motivazioni, provincia, etc.) **dall'01/04 al 31/05 e dall'01/10 al 30/11**.

A cura del Comitato di Redazione del Periodico "Sindacato in Movimento"