

CGIL

GUIDE NORMATIVE
FISAC Gruppo IntesaSanpaolo

PART TIME

Sul sito trovi anche la nostra esperta **Marianna Broczky** a tua disposizione per consulenze personalizzate.

Edizione **marzo** 2014

Indice

1 Applicabilità.....	1
2 Nozioni generali	1
2.1 Domanda di part time.....	1
3 Accoglimento delle domande di part time.....	1
4 Orario di lavoro.....	2
5 Elasticità di orario	3
Elasticità di orario a richiesta del lavoratore	3
6 Intervallo meridiano	3
7 Prestazione lavorativa in giornata semifestiva	4
8 Prestazioni supplementari.....	4
9 Trattamento economico.....	4
9.1 Buono pasto	4
10 Anzianità.....	5
11 Ferie e permessi ex festività soppresse.....	5
12 Permesso contrattuale retribuito frazionato (PCR)	5
13 Permessi	6
14 Permessi per handicap	6
15 Ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno	6
16 Fondo Sanitario Integrativo.....	6
17 Previdenza	7
17.1 Contribuzione volontaria INPS	7

1 APPLICABILITÀ

Destinatari delle norme che seguono sono i dipendenti di tutte le società¹ del Gruppo Intesa Sanpaolo ai quali viene applicato il CCNL ABI.

2 NOZIONI GENERALI²

Può chiedere di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale tutto il personale appartenente alle Aree professionali³ e alla categoria dei Quadri direttivi.

L'avvio del contratto a part time avviene con la firma del nuovo contratto di lavoro.

Il part time può essere:

- a tempo determinato: viene concordata nel contratto la durata del part time⁴;
- a tempo indeterminato: senza limiti di durata.

2.1 DOMANDA DI PART TIME

Le richieste di trasformazione e rinnovo del part time devono essere inoltrate tramite procedura on line⁵. Si accede tramite Persona -> Gestione -> Schede Normative -> [Part time](#) o tramite la policy "[Regole in materia di prestazione di lavoro a tempo parziale](#)"⁶.

Le richieste di rimodulazione dell'orario di lavoro per i contratti già in essere, invece, devono essere presentate mediante il modulo cartaceo presente all'interno della policy aziendale (allegato 2).

3 ACCOGLIMENTO DELLE DOMANDE DI PART TIME

La legge⁷ prevede il **diritto** alla trasformazione del contratto a part time per il personale affetto da patologie oncologiche, per il quale vi sia una ridotta capacità lavorativa (anche a causa delle terapie) certificata dalla Commissione medica dell'ASL.

Tutte le altre richieste di part-time sono evase, in presenza di più domande presso la stessa filiale, secondo il seguente ordine di priorità⁸:

- personale portatore di handicap grave ai sensi della Legge 104/1992;
- assistenza figli o coniuge o genitori affetti da patologie oncologiche; assistenza familiari conviventi portatori di handicap in situazione di gravità, con necessità di assistenza continua;
- assistenza figli o coniuge o familiari portatori di handicap in situazione di gravità;

¹ Le norme previste dall'Accordo di Gruppo 19/10/2012 non si applicano a Banca Monte Parma fino al 31/12/2013.

² D.Lgs 61/00 modificato dal D.Lgs 100/01 e dal D.Lgs 276/03. Accordo del 19 ottobre 2012 .

³ Per gli apprendisti, seppur la legge preveda la possibilità anche per loro di chiedere il part time, vi sono obblighi formativi stabiliti dalle normative nazionali e regionali per il periodo di apprendistato: la posizione dell'azienda al riguardo è quella di non procedere ad accogliere le domande di part time da parte di apprendisti, per poter adempiere agli obblighi formativi previsti.

⁴ Non vi sono limiti per la durata del part-time determinato, ancorché gestionalmente l'azienda dà indicazione di concessioni con durata di 6/12/18/24 mesi.

⁵ I dipendenti assenti per lunghe malattie, maternità, o sprovvisti di accesso all'Intranet aziendale, possono inviare la richiesta con modulistica cartacea (all. 1 policy aziendale).

⁶ Emanata dalla Capogruppo con [Circolare N. 581/2013](#).

⁷ D.Lgs. 276/2003.

⁸ Accordo di Gruppo 19/10/2012 - Protocollo Occupazione e Produttività art. 3 comma e.

- personale rimasto vedovo, separato o divorziato in situazioni di particolare disagio;
- assistenza figli fino a 3 anni di età;
- assistenza figli da 3 a 13 anni di età;
- assistenza familiari anziani malati o malati cronici;
- motivi di studio o attività di volontariato a favore di organizzazioni iscritte nei registri previsti dalla L. 266/1991 - art. 6.

4 ORARIO DI LAVORO

La durata settimanale dell'orario di lavoro è compresa fra un minimo di 15 e un massimo di 32,5 ore settimanali, senza obbligo di ripartizione uniforme nella settimana o nel mese, fermo il limite massimo giornaliero di 9 ore⁹.

Il part time può essere:

- **orizzontale**: l'orario di lavoro ridotto è distribuito su tutti i giorni della settimana, sia in modo uniforme che diversificando l'orario in alcuni giorni (da minimo 3 ore a massimo 6 ore e 30 minuti al giorno);
- **verticale**: la prestazione è concentrata in alcuni giorni interi della settimana (da minimo 2 giorni a massimo 4 giorni);
- **misto**¹⁰: una combinazione settimanale o mensile tra part time orizzontale e part time verticale (ad esempio, per tre giorni l'orario è di 5 ore e per due giorni è intero);
- **ciclico**¹¹: la prestazione è concentrata in alcuni mesi nell'anno.

La durata giornaliera dell'orario di lavoro, qualora non venga effettuato l'intervallo meridiano, non può superare le 6 ore¹².

E' possibile chiedere la rimodulazione del proprio orario di lavoro a part-time. La rimodulazione dell'orario, anche qualora venga variata la durata dell'orario giornaliero o settimanale, non comporta alcuna modifica riguardo alla scadenza del part-time prevista nel proprio contratto individuale.

⁹ CCNL, art. 35 comma 15.

¹⁰ Nelle filiali con apertura estesa, l'Azienda sta concedendo part time misti con orari differenziati nei singoli giorni della settimana che possono ricomprendere anche alcuni sabati al mese. Ad esempio, part-time di 32 ore e 30 minuti la settimana così distribuite:

- **Nella 1° e 3° settimana del mese**
 - 8.30 – 13.30 da lunedì al martedì;
 - 8.30 – 14.00 da mercoledì a venerdì;
 - 8.00 – 14.00 sabato
- **Nelle altre settimane del mese**
 - 8.30 – 16.00 da lunedì al venerdì.

Ai Part Time che osservano un'articolazione dell'orario individuale che finisce dopo le 18.15 o dopo le 19.15 oppure che comprende anche il sabato mattina non spetta alcuna indennità.

¹¹ Nel modulo di richiesta (sia cartaceo che on line) non è riportata la possibilità di indicare direttamente come tipologia il part time ciclico. Il personale interessato dovrà quindi selezionare la tipologia "misto", indicando nelle note l'articolazione che richiede come part time ciclico (in quali mesi, ecc.).

¹² D.Lgs. 66/2003

5 ELASTICITÀ DI ORARIO¹³

A favore di tutto il personale appartenente alle **Aree professionali** trova applicazione in via automatica a copertura di eventuali ritardi, salvo revoca da parte del proprio Responsabile¹⁴, un'elasticità di orario in entrata, intesa quale possibilità di posticipare l'ingresso, fino a 30 minuti, rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato per l'unità organizzativa di appartenenza con correlato recupero da parte dell'interessato o alla fine della stessa giornata lavorativa oppure in altre giornate lavorative dello stesso mese di riferimento.

Elasticità di orario a richiesta del lavoratore

Il dipendente con part time può chiedere al Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza l'estensione della predetta elasticità a 45 minuti giornalieri¹⁵.

Esempio di utilizzo elasticità:

Orario di lavoro giornaliero 8.30 - 14.00 (elasticità di 30 minuti)

Timbratura in entrata: 8.50

Timbratura in uscita: 14.20

La giornata risulta "quadrata". La prestazione aggiuntiva oltre il normale orario di lavoro viene utilizzata a copertura dell'elasticità in ingresso. Il sistema utilizza automaticamente le prestazioni effettuate oltre il normale orario di lavoro, anche in giornate successive purché nel mese di riferimento, a copertura dell'elasticità fruita in ingresso.

Il mancato recupero dell'elasticità entro il mese comporterà in via automatica:

- utilizzo del permesso contrattuale retribuito (PCR);
- esaurito il PCR, addebito come permesso non retribuito con le relative trattenute sulle competenze mensili.

Il valore totale delle decurtazioni è arrotondato ai 15 minuti per difetto.

6 INTERVALLO MERIDIANO

Ferme restando le disposizioni di legge che prevedono l'obbligo di effettuazione dell'intervallo in caso di prestazione di lavoro superiore alle 6 ore¹⁶, il personale può richiedere di inserire o meno un periodo di intervallo all'interno del proprio orario di lavoro:

- per i part-time verticali, l'intervallo è di un'ora o di 30 minuti se autorizzato;
- per i part-time orizzontali (nonché per le giornate a tempo parziale nei part-time misti), l'intervallo può essere richiesto di 15 minuti o 30 minuti, indipendentemente dall'orario di lavoro giornaliero¹⁷.

L'intervallo deve essere collocato dalle ore 12.00 alle ore 14.40, in modo comunque che dalla fine dell'intervallo al termine del proprio orario di lavoro vi sia una prestazione lavorativa minima di 30 minuti.

¹³ Non può beneficiare dell'elasticità d'orario in ingresso, il personale a part time verticale che usufruisce nel pomeriggio (non effettuando di fatto l'intervallo) delle ore di permesso: per la legge 104/93 per se stesso; per allattamento; per cariche elettive.

¹⁴ Il Responsabile dovrà comunicare all'interessato la eventuale revoca con un preavviso almeno di 10 giorni lavorativi.

¹⁵ Accordo di Gruppo 19/10/2012 - Protocollo Occupazione e Produttività art. 3 comma c.

¹⁶ D.Lgs. 66/2003 art. 8.

¹⁷ Accordo di Gruppo 19/10/2012 - Protocollo Occupazione e Produttività art. 3 comma h.

7 PRESTAZIONE LAVORATIVA IN GIORNATA SEMIFESTIVA

Nelle giornate semifestive il personale a part time mantiene il proprio orario di entrata, mentre anticipa quello di uscita in modo proporzionale a quello del personale a tempo pieno, riducendo di 1/3 il proprio orario:

Orario di lavoro giornaliero	Orario nella giornata semifestiva
3 ore	2 ore
3 ore e 30 minuti	2 ore e 20 minuti
4 ore	2 ore e 40 minuti
4 ore e 30 minuti	3 ore
5 ore	3 ore e 20 minuti
5 ore e 30 minuti	3 ore e 40 minuti
6 ore	4 ore
6 ore e 30 minuti	4 ore e 20 minuti

8 PRESTAZIONI SUPPLEMENTARI

Per le eventuali ore di lavoro supplementare autorizzato (nei limiti di 50 ore per anno¹⁸) e per ore di formazione retribuita effettuate al di fuori del proprio orario di lavoro, i part time possono scegliere tra il riconoscimento della relativa retribuzione o il recupero attraverso lo strumento della banca delle ore¹⁹.

Ricordiamo, infine, che la normativa sul lavoro supplementare del personale a part time non si applica ai Quadri Direttivi, che hanno la cosiddetta "autogestione". Il Quadro Direttivo con part-time verticale, qualora sia richiesta una prestazione nella giornata in cui non è prevista la prestazione lavorativa, ha diritto al giorno di riposo compensativo²⁰.

9 TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico del part time viene determinato proporzionando la retribuzione complessiva (incluse tutte le voci retributive compreso anche il premio aziendale ovvero premio variabile di risultato) del personale a tempo pieno (con caratteristiche analoghe) alla minore durata della prestazione lavorativa.

L'indennità di rischio è erogata con gli stessi criteri del personale a tempo pieno, ovviamente nella misura prevista per le ore di adibizione allo sportello.

L'indennità locali sotterranei viene corrisposta quando l'adibizione del part time superi mediamente nella settimana la metà del normale orario di lavoro giornaliero.

9.1 BUONO PASTO

Spetta il buono pasto di € 5,16 ai part time per i giorni in cui è previsto l'intervallo, anche solo di 15 minuti (vedi paragrafo "Intervallo Meridiano").

¹⁸ CCNL, art. 35 comma 15/e.

¹⁹ Per richiedere questa opzione occorre inviare all'Ufficio Amministrazione del Personale - Via Lorenteggio, 266 – 20152 Milano il modulo specifico allegato alla policy "Regole in materia di prestazione a tempo parziale".

²⁰ Si applica cioè la stessa norma contrattuale per i Quadri Direttivi per la prestazione effettuata nella giornata di sabato non lavorativo.

Nelle giornate di formazione viene riconosciuto il buono pasto anche ai part time che normalmente non percepiscono il ticket in quanto non effettuano l'intervallo nell'ambito del proprio orario di lavoro ²¹.

10 ANZIANITÀ

I periodi di lavoro a part time sono equiparati a quelli a tempo pieno per comports di malattia, scatti tabellari, automatismi economici e termini di preavviso.

I periodi previsti dalla salvaguardia sui percorsi professionali²² saranno invece aumentati in modo proporzionale al minor orario di lavoro che per il personale a part time con orario settimanale inferiore a 25 ore; nulla cambia invece per i part time con orario settimanale di almeno 25 ore.

11 FERIE E PERMESSI EX FESTIVITÀ SOPPRESSE

Per il part time orizzontale il trattamento di ferie è equiparato a quello a tempo pieno.

Nel part time verticale settimanale o ciclico, i giorni di ferie vanno riproporzionati al minor numero di giornate lavorative²³.

Ricordiamo che anche ai part time con orario di lavoro distribuito su 6 giornate lavorative, nel caso di fruizione dell'intera settimana di ferie (senza interruzioni), verranno imputati 5 giorni di ferie.

I permessi relativi alle festività soppresse verranno riconosciuti al personale a part time con gli stessi criteri previsti per il personale a tempo pieno.

12 PERMESSO CONTRATTUALE RETRIBUITO FRAZIONATO (PCR)

Il personale a part time appartenente alle **Aree Professionali** non ha la banca delle ore ma ha diritto a 4 giorni annui di permesso frazionato (cioè 30 ore), che vanno proporzionati al proprio orario di lavoro. Ricordiamo che nel periodo 2012-2016 dai 4 giorni previsti viene tolta una giornata all'anno il cui corrispettivo viene versato al Fondo nazionale per l'occupazione²⁴.

I PCR possono essere utilizzati, inderogabilmente entro il 31 dicembre, anche in modo frazionato nel limite minimo di un quarto d'ora²⁵. Se non utilizzati nell'arco dell'anno, si perdono e non verranno monetizzati.

Nel caso di inizio o scadenza del contratto a part time in corso d'anno, verranno calcolati anche in base ai mesi a part time (per i mesi a tempo pieno maturano proporzionalmente la banca ore e il giorno di PCR).

²¹ L'Azienda ha finalmente adeguato la procedura per il riconoscimento del Buono Pasto al personale Part Time con orario che non prevede la pausa pranzo nelle giornate di formazione a orario pieno. Verranno pertanto riconosciuti anche gli arretrati a partire dal 1° novembre 2012 in un'unica soluzione.

²² Riguarda il personale già inserito al 31/12/2011 in un percorso professionale, a cui è stato salvaguardato il riconoscimento dello step in corso di maturazione al 30 giugno 2012, con un differimento di 18 mesi.

²³ Così un part time, con orario di 3 giorni settimanali, avrà diritto nello stesso modo a 5 settimane di ferie (se nello scaglione relativo ai 25 giorni), ognuna delle quali gli verrà conteggiata per tre giorni e il suo periodo totale di ferie sarà formalmente di 15 giorni lavorativi.

²⁴ CCNL, art. 100 comma 8.

²⁵ Comunicazione aziendale del 28/11/2008 su Intesap.

13 PERMESSI

Tutto la normativa su permessi e aspettative si applica come per i lavoratori a tempo pieno, salvo quanto previsto per i lavoratori studenti²⁶. Infatti, al personale a part time spetta il giorno di permesso per l'esame universitario se coincidente con la prestazione lavorativa, e questo vale anche per i giorni di permesso previsti precedenti all'esame stesso. I giorni di permesso per l'esame di laurea sono proporzionati alla ridotta prestazione lavorativa.

14 PERMESSI PER HANDICAP

Per il personale a part time le 2 ore di permesso giornaliero, nei casi previsti dalla L. 104/92, sono ridotte ad 1 ora nei giorni il cui orario di lavoro è inferiore a 6 ore.

Per il part time verticale, i 3 giorni di permesso mensile sono ridotti proporzionalmente al numero dei giorni della propria prestazione lavorativa²⁷.

Il personale a part time misto mantiene i 3 giorni di permesso mensile, ma il corrispettivo montante orario viene comunque riproporzionato in base al proprio orario settimanale²⁸.

15 RIPRISTINO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO

Sia il lavoratore, per motivi personali e/o familiari, che l'azienda, per comprovate esigenze tecnico-organizzative, possono chiedere il ripristino del rapporto a tempo pieno:

- in caso di part time a tempo determinato, il ripristino potrà avvenire con il consenso delle parti;
- in caso di part time a tempo indeterminato²⁹, il ripristino potrà avvenire su richiesta di una delle parti e con preavviso di almeno 3 mesi.

I dipendenti affetti da patologie oncologiche possono richiedere in qualsiasi momento il ripristino del rapporto a tempo pieno del rapporto a tempo parziale in essere.

16 FONDO SANITARIO INTEGRATIVO

Le prestazioni garantite ai part time sono identiche a quelle per il personale tempo pieno. Resta inteso ovviamente che, proprio in ragione di ciò, le contribuzioni dei part time sono calcolate sull'imponibile figurativo che percepirebbero lavorando a tempo pieno.

²⁶ CCNL, art. 35 comma D.

²⁷ Circolare INPS n. 133 del 17/7/2000.

²⁸ Messaggio INPS n. 16866 del 28/6/2007.

²⁹ Ricordiamo che questa normativa non si applica per i part time a tempo indeterminato già in essere al 1/2/2008 (resta fermo l'eventuale ripristino a tempo pieno con il consenso della lavoratrice/lavoratore).

17 PREVIDENZA

I periodi di lavoro a part time si considerano come interi ai fini della maturazione del diritto, dunque è come se si fosse lavorato a tempo pieno. Questa norma è applicabile a condizione che risulti erogata per ciascuna settimana una retribuzione superiore al “minimale retributivo”³⁰ previsto dall’INPS: nel nostro settore non ci sono problemi in quanto le retribuzioni a part time superano il minimale retributivo.

Il sistema di calcolo della pensione per i periodi a part time è analogo a quello dei periodi a tempo pieno con risultati ovviamente proporzionali alla retribuzione percepita³¹.

17.1 CONTRIBUZIONE VOLONTARIA INPS³²

Mentre in altri settori, dove le retribuzioni dei part time sono talvolta inferiori al “minimale retributivo” settimanale, la contribuzione volontaria è utile anche ai fini del raggiungimento del diritto, nella nostra realtà il versamento della contribuzione volontaria vale solo ai fini della misura della pensione, quindi per integrare l’importo della futura pensione. La contribuzione volontaria è onerosa ed è interamente a carico del lavoratore. Il costo è pari all’intera contribuzione previdenziale stabilita ogni anno³³ calcolata sulla quota di retribuzione mancante rispetto al tempo pieno. Ancorché i contributi volontari siano deducibili dal reddito ai fini della tassazione, il costo è quindi molto elevato: occorre pertanto valutare la convenienza o meno di effettuare tale versamento³⁴. La domanda va presentata all’INPS, anche tramite Patronato INCA-CGIL³⁵, entro i 12 mesi dalla data di consegna del CUD dell’anno in questione. La presentazione della domanda non comporta alcun obbligo al versamento.

³⁰ Per evitare la costituzione di posizioni assicurative di comodo è stabilito un livello minimo retributivo, indicizzato annualmente, al di sotto del quale la copertura assicurativa non è “piena”. Per il 2014 il minimale di retribuzione settimanale è pari a €200,35. Se il datore di lavoro versa comunque un importo inferiore, il lavoratore si vedrà ridotta l’anzianità contributiva in misura proporzionale all’importo versato.

³¹ Il personale già dipendente del Istituto Bancario San Paolo al 31/12/1990 è iscritto alla Cassa di Previdenza Sanpaolo, che eroga una prestazione integrativa della pensione Inps fino ad arrivare all’erogazione di una pensione pari al 2,25% per ogni anno di servizio, calcolato sull’ultimo stipendio ragguagliato ad anno. L’aliquota del 2,25% sarà ridotta proporzionalmente negli anni di lavoro a part time e, per non penalizzare coloro che sono a part time al momento del pensionamento, il calcolo verrà effettuato sull’ultima retribuzione rapportata al tempo pieno.

³² Circolare INPS n. 29 del 23/2/2006.

³³ Dal 2013 è il 32,37%.

³⁴ Per il personale già dipendente dell’Istituto Bancario San Paolo al 31/12/1990, la Cassa di Previdenza Sanpaolo non prevede la contribuzione volontaria: pertanto, non vi è alcuna convenienza a effettuare eventuali versamenti contributivi volontari all’Inps, i quali non aumenterebbero comunque l’importo complessivo della pensione.

³⁵ L’indicazione delle Sedi del Patronato INCA CGIL è reperibile sul sito www.inca.it