

PART TIME

Il lavoro part-time (o contratto di lavoro a tempo parziale) è caratterizzato da un orario di lavoro, fissato dal contratto individuale di lavoro, inferiore rispetto all'orario di lavoro normale (full-time) previsto dalla legge (40 ore settimanali) o dal contratto collettivo.

La riduzione dell'orario di lavoro può avvenire secondo tre modelli:

- **tipo orizzontale:** il lavoratore lavora tutti i giorni a orario ridotto;
- **tipo verticale:** il lavoratore lavora a tempo pieno, ma solo in alcuni giorni della settimana, del mese, o dell'anno;
- **tipo misto:** quando vi è la combinazione delle due modalità tra part-time orizzontale e verticale.

CCNL	Accordo e Normativa Aziendale (*)	
Per chi è riconosciuto	Per tutti i dipendenti. Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e di un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa	
Esistono dei limiti?	Nelle aziende con più di 100 dipendenti, è prevista la percentuale massima complessiva del 4% del personale in forza a tempo pieno.	La domanda di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale potrà essere effettuata dal personale assunto a tempo indeterminato entro il 7% dell'organico (quadri, impiegati, operai) in forza nel mese della richiesta.
Come si attiva	Nell'ambito della percentuale massima complessiva del 4 per cento del personale in forza a tempo pieno: necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap; necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni; necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea	<p>Compilazione del Modulo per la richiesta disponibile sulla Intranet Aziendale</p> <p>La valutazione delle domande verrà effettuata dando priorità, ai casi specificati nel CCNL, fino ad un massimo del 4%.</p> <p>A parità di condizioni, verrà data priorità a chi non abbia mai fruito del part-time e, in subordine, a chi ne abbia fruito in epoca più remota; come ulteriore criterio di priorità verrà considerato il minor numero di mesi complessivamente fruiti in regime di part-time.</p> <p>Nel caso di saturazione della percentuale prevista dal CCNL (4%), fino a saturazione del limite percentuale massimo del 7%, le domande saranno valutate con le seguenti priorità:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. casi non soddisfatti con il primo 4%; 2. a chi non abbia mai usufruito del part-time; 3. a chi ha usufruito del part-time in epoca antecedente; 4. a chi abbia fruito, complessivamente, di un minor numero di mesi in regime di part-time; 5. a chi abbia presentato antecedentemente la domanda.
Quando inizia		Decorre dal 1° giorno del terzo mese successivo a quello di presentazione della domanda e può essere richiesto per un periodo non inferiore ai 6 mesi continuativi e non superiore ai 24
Quale Orario giornaliero		Orizzontale: 4, 5 o 6 ore giornaliere per 5 giorni settimanali Verticale: 3 o 4 giorni settimanali a tempo pieno (7 ore e 36 minuti) anche non consecutivi Misto: saranno gestite caso per caso compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali e con gli strumenti gestionali a disposizione, sentite le RSU.
Effetti sulla retribuzione e altri istituti		Riproporzionamento della retribuzione mensile, della 13 ^a mensilità e del premio di risultato Riproporzionamento della spettanza Ferie Riproporzionamento delle Ex-Festività (PAR) e dei ROL
Straordinario e/o maggiori prestazioni	Il rapporto di lavoro part-time non prevede di norma prestazioni supplementari, se non in casi di forza maggiore e previa autorizzazione del responsabile. In caso di lavoro supplementare, resta fermo il rispetto del limite previsto dal CCNL fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità mensile non superiore al 50% della normale prestazione nel mese.	<p>Part Time Orizzontale fino alla categoria B1 (ex 5^S): riconosciuto dopo il superamento dell'orario di lavoro concordato, trascorsa la prima mezz'ora e, successivamente, per frazione di 15 minuti interi (vedi scheda Straordinario). In alternativa, a richiesta del lavoratore, le ore supplementari potranno essere compensate con permessi retribuiti da fruire a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ad intera giornata; • ad ore, di norma entro il mese successivo a quello in cui è stato effettuato il lavoro supplementare e, comunque, non oltre il periodo di fruizione del part-time <p>In caso di permessi a compensazione, ciascuna ora accantonata sarà retribuita secondo le regole della Banca Ore (vedi scheda)</p> <p>B2, B3, A1 (ex 6^{, 7^o e Q)} potranno fruire, con le stesse modalità, di permessi retribuiti in misura corrispondente al lavoro supplementare effettuato. A tal fine, si assume come base di calcolo l'ammontare delle prestazioni di lavoro supplementari effettuate nella settimana</p>
	Part Time Verticale Al personale che effettui una prestazione pari a 40 ore settimanali, in caso di lavoro straordinario o "maggiori prestazioni" si applicano le norme contrattuali di "banca ore" e di "monte ore". Le relative spettanze, maturate a tempo pieno, congelate e non fruibili durante il part-time, verranno liquidate alla scadenza prevista per i residui non goduti	

versione gennaio 2023 - RSU ALMAVIVA Roma

(*) Condizioni di miglior favore dovute al Nuovo Contratto integrativo aziendale siglato il 14 dicembre 2022 e valido fino al 31 dicembre 2025

Tutte le informazioni riportate in questa scheda hanno carattere informativo sintetico e non esaustivo;
per gli eventuali approfondimenti e precisazioni si rimanda alle fonti ufficiali: CCNL, Normativa Aziendale (intranet) e Accordo integrativo aziendale (<http://www.rsualmaviva.it/>)