

Gruppo di Lavoro sul lavoro a tempo parziale  
per gli impiegati del Gruppo Fiat

Ai Componenti l'Osservatorio delle Relazioni Sindacali  
di Gruppo Fiat

Loro sedi, presso:

-FIAT S.p.A.

-Unione Industriale di Torino

-Segreterie Nazionali FIM, FIOM, UILM, FISMIC

Oggetto: Regolamento attuativo del lavoro a tempo parziale per gli impiegati del  
Gruppo Fiat

Si trasmette con la presente la proposta di Regolamento attuativo del lavoro a tempo parziale per gli impiegati del Gruppo Fiat che il Gruppo di Lavoro scrivente, istituito da codesto Osservatorio ai sensi di quanto previsto dall'Accordo 18.3.1996, ha provveduto a redigere nel corso degli incontri tenutisi il 25.9.1997, il 15.12.1997, il 13.1.1998 ed il 19.1.1998.

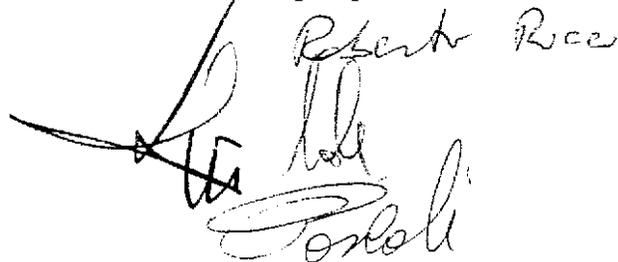
Distinti saluti

per parte aziendale



Giuseppe Buscetta

per parte sindacale



Roberto Roca

Torino, 19.1.1998

FIAT FIM-FIOM-UILM-FISMIC

**Gruppo di Lavoro sul lavoro a tempo parziale per gli impiegati**

**Proposta di**

**REGOLAMENTO ATTUATIVO DEL LAVORO A TEMPO  
PARZIALE PER GLI IMPIEGATI DEL GRUPPO FIAT**

**Premessa**

Il presente Regolamento costituisce disciplina generale e di riferimento per l'attuazione del lavoro a tempo parziale per gli impiegati delle Società del Gruppo Fiat, in applicazione di quanto previsto dall'art. 5 della Legge 863/1984, dall'art. 1bis, lettera a), D.G., Sez. III° del c.c.n.l. 5.7.1994 industria metalmeccanica privata, e dall'Accordo Fiat 18.3.1996.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento valgono le citate disposizioni legislative e contrattuali.

Il presente Regolamento ha efficacia a partire dalla data indicata e nelle unità organizzative individuate in sede di Comitato Impiegati di Settore ovvero in accordi sindacali da stipularsi da parte delle singole Società del Gruppo con le rispettive R.S.U. e/o le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori.

Il presente Regolamento costituisce altresì riferimento per assunzioni individuali con contratto di lavoro a tempo parziale.

## Capitolo 1° - Disposizioni generali

### Art. 1

L'orario di lavoro a tempo parziale per gli impiegati avrà, di norma, le seguenti quantità e articolazioni, all'interno dei limiti temporali dell'orario di lavoro in atto presso l'ente, ufficio o reparto di appartenenza del lavoratore:

- tempo parziale c.d. "orizzontale": dal 40% al 70% dell'orario settimanale di 40 ore, senza sovrapposizione dell'orario individuale di lavoro con l'orario di refezione dell'ente, ufficio o reparto;

- tempo parziale c.d. "verticale" infrasettimanale: orario di 20, 24, 28 o 32 ore settimanali, con almeno due giornate ad orario normale nel corso della settimana;

- tempo parziale c.d. "verticale" ultrasettimanale o ultramensile: in funzione delle specifiche esigenze aziendali o personali del lavoratore interessato, e comunque con ciclicità trimestrale per orario parziale verticale ultrasettimanale e con ciclicità annuale per orario parziale verticale ultramensile.

L'articolazione dell'orario sarà in ogni caso indicata nel contratto individuale di lavoro.

Resta fermo quanto previsto dall'Accordo 18.3.1996 in materia di orario flessibile e di fruizione del servizio mensa aziendale.

### Art. 2

Per quanto concerne eventuali prestazioni di lavoro eccedenti l'orario previsto nel contratto individuale di lavoro a tempo parziale, si fa integrale rinvio a quanto previsto in materia dal c.c.n.l. 5.7.1994 industria metalmeccanica privata.

### Art. 3

La retribuzione mensile dei lavoratori con contratto a tempo parziale é riproporzionata direttamente in base al rapporto tra l'entità dell'orario ridotto previsto nel contratto individuale di lavoro e l'orario contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

Analogo riproporzionamento é effettuato per tutti gli istituti retributivi a maturazione ultramensile (tredicesima mensilità, quattordicesima erogazione, premio di risultato, ecc.). In caso di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o da tempo parziale a tempo pieno nel corso del periodo di maturazione di detti istituti retributivi, il riproporzionamento é effettuato mediante ponderazione del periodo a tempo pieno e del periodo a tempo parziale. A tal fine, la frazione di mese superiore a 15 giorni é considerata come mese intero.

### Art. 4

L' aumento periodico di anzianità é riconosciuto secondo i principi di cui al primo e secondo comma del precedente art. 3, qualora nel biennio di maturazione vi sia stato un periodo di lavoro a tempo parziale.

### Art. 5

- Ferie: il riproporzionamento della relativa retribuzione é effettuato secondo i principi di cui al primo e secondo comma del precedente art. 3;
- Festività: il trattamento delle festività cadenti di domenica nei mesi nei quali vi sia prestazione lavorativa o nel periodo di ferie collettive é riproporzionato secondo i principi di cui al primo comma del precedente art. 3. Il trattamento per le festività infrasettimanali é riproporzionato secondo i principi di cui al primo comma del precedente art. 3 nel caso di tempo parziale c.d. "orizzontale"; nel caso di tempo parziale c.d. "verticale" il relativo trattamento é dovuto nel caso in cui la festività coincida con un giorno a fronte del quale sarebbe stata prevista

prestazione lavorativa ed eventualmente nella misura delle ore che sarebbero state lavorative in tale giorno;

- Permessi individuali retribuiti (PIR) e permessi riduzione orario (PRO): la relativa spettanza é riproporzionata secondo i principi di cui al primo e secondo comma del precedente art. 3;
- Congedo matrimoniale: il riproporzionamento del relativo trattamento é effettuato secondo i principi di cui al primo comma del precedente art. 3.

#### Art. 6

Fermo restando quanto previsto dal vigente c.c.n.l. industria metalmeccanica privata in merito alla durata del periodo di conservazione del posto in caso di malattia e infortunio, il relativo trattamento nel caso di tempo parziale c.d. “orizzontale” é riproporzionato secondo i principi di cui al primo comma del precedente art. 3; nel caso di tempo parziale c.d. “verticale” il relativo trattamento compete per le giornate nelle quali l’assenza coincide con un giorno a fronte del quale sarebbe stata prevista prestazione lavorativa ed eventualmente nella misura delle ore che sarebbero state lavorative in tale giorno.

#### Art. 7

Per gli istituti non regolamentati nei precedenti artt. 4, 5 e 6 resta inteso che il riproporzionamento é effettuato secondo il principio di cui al primo comma dell’art. 3 e, ove gli istituti abbiano un periodo di maturazione, anche secondo il principio del secondo comma dello stesso art. 3.

## Capitolo 2° - Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

### Art. 8

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale é applicabile al personale impiegatizio addetto a mansioni di segreteria, servizi generali, amministrazione e contabilità, amministrazione personale, elaborazione dati, acquisti, commerciale, servizi tecnici, progettazione, logistica, con esclusione degli impiegati collegati al ciclo produttivo o che effettuino la loro prestazione su turni avvicendati, e con esclusione altresì del personale con funzioni direttive.

Sono in ogni caso fatte salve le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

### Art. 9

La trasformazione della prestazione lavorativa da tempo pieno a tempo parziale non potrà riguardare più del 5% del personale avente diritto a richiedere detta trasformazione, occupato a tempo pieno ed indeterminato nell'unità organizzativa di riferimento alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello nel quale viene attivata la possibilità di trasformazione.

Per il primo anno di attivazione detta percentuale viene fissata al 3%. La percentuale piena del 5% decorrerà a partire dal secondo anno.

Sono in ogni caso fatte salve le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

### Art. 10

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, lo stesso non potrà avere durata inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi, con fasce di durata pari a multipli trimestrali all'interno di detti limiti.

Eventuali richieste di proroga potranno essere presentate almeno 60 giorni prima della scadenza di cui al comma precedente e saranno trattate come domande nuove nel rispetto delle priorità di cui all'art. 13.

#### Art. 11

Le richieste degli aventi diritto dovranno contenere:

- la motivazione per la quale viene richiesta la trasformazione dell'orario, con la relativa documentazione a supporto
- la data a partire dalla quale si richiede la trasformazione dell'orario
- la durata richiesta di detta trasformazione
- la distribuzione di orario preferita.

#### Art. 12

In sede di prima applicazione, i lavoratori aventi diritto interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potranno presentare domanda al proprio Servizio Personale entro 60 giorni dall'attivazione di cui in Premessa.

In fase successiva alla prima applicazione, le domande potranno essere presentate dal 1° al 31 gennaio e dal 1° al 31 luglio di ogni anno.

Il Servizio Personale annoterà in ordine cronologico su apposito registro le domande pervenute, dandone ricevuta ai singoli richiedenti.

Entro i 45 giorni successivi al termine di presentazione delle domande, l'Azienda darà risposta scritta ai lavoratori che abbiano presentato domanda, indicando la distribuzione di orario nel caso la domanda sia stata accettata. Ove le esigenze tecnico-organizzative non consentano la distribuzione di orario richiesta dal lavoratore, il lavoratore stesso potrà revocare per iscritto la domanda di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

In caso di accettazione della domanda, la trasformazione sarà attuata entro il tempo massimo di ulteriori 30 giorni.

### Art. 13

Nel caso le richieste superino i limiti percentuali di cui all'art. 9, si terrà conto delle seguenti motivazioni, in ordine decrescente di priorità:

- necessità di assistere genitori, coniuge, figli ed altri familiari o conviventi gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti
- necessità di accudire i figli sino al termine della scuola dell'obbligo
- motivi personali legati allo stato di salute o ad esigenze di studio
- altri motivi personali.

In caso di motivazioni coincidenti, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione della richiesta.

### Art. 14

Eventuali domande presentate successivamente ai tempi indicati nel precedente art. 12 saranno ricevute e registrate dal Servizio Personale con le modalità ivi previste, ma potranno trovare accoglimento soltanto ove non siano state raggiunte le percentuali di cui all'art. 9.

## **Capitolo 3° - Disposizioni in caso di assunzioni a tempo pieno**

### Art. 15

In attuazione di quanto previsto dal comma 3 bis dell'art. 5 della Legge 863/1984, nel caso di assunzioni di personale a tempo pieno, i lavoratori che avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e - in seconda istanza - i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale, e che abbiano professionalità compatibili con quelle per le quali si procede all'assunzione a tempo pieno, hanno priorità per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno.

A tal fine, i lavoratori interessati presenteranno domanda al proprio Servizio Personale che darà risposta entro i 30 giorni successivi.

## Capitolo 4° - Disposizioni finali

### Art. 16

Eventuali problematiche attuative che si dovessero presentare in relazione a quanto previsto dal presente Regolamento saranno esaminate in sede di Commissione Impiegati o di Commissione di Partecipazione, ove costituite ai sensi dell'Accordo 18.3.1996, ovvero -negli altri casi- dalle parti stipulanti gli accordi di cui in Premessa.

I dati riguardanti le trasformazioni avvenute ai sensi di quanto previsto dal presente Regolamento formeranno oggetto di esame, a consuntivo, in sede di Comitato Impiegati di Settore.

Torino, 19.04.98

Allegato: modulo per presentazione domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

