

Alle Società FISE Acap

*c.a. Sigg. Presidenti/Amm.ri Delegati*

*c.a. Sigg. Direttori Generali*

*c.a. Sigg. Direttori del Personale*

Al Consiglio Direttivo FISE Acap

Oggetto: Trattamento economico lavoro a tempo parziale. Indirizzi associativi.

---

Si fa seguito alla circolare n. 38/016 dello scorso 23 dicembre, per fornire gli annunciati indirizzi associativi in tema di trattamento economico del lavoro a tempo parziale, con riguardo sia alla corrente applicazione delle nuove disposizioni contrattuali sia alla possibile definizione del contenzioso in materia attraverso la stipulazione di transazioni individuali.

Gli indirizzi tengono conto:

- a) del parere “pro veritate”, richiesto da FiseAcap allo Studio Ichino- Brugnattelli e rimesso ai Direttori del personale il 23 dicembre, in via riservata, che costituisce il quadro giuridico di riferimento associativo con riguardo ai criteri di non discriminazione, comparabilità e proporzionalità, e al tema della prescrizione dei crediti retributivi;
- b) degli approfondimenti e delle valutazioni della nostra Commissione tecnica ristretta nonché di quanto discusso e condiviso con i rappresentanti di Federreti/Aspi, tra il mese di settembre e la fine dell’anno appena conclusi.

E’ noto che, in sede di trattativa per il rinnovo del ccnl, per ragioni diverse le parti nazionali avevano infine escluso la possibilità di definire una sorta di accordo quadro in materia di remunerazione del lavoro a tempo parziale, che potesse orientare la stipulazione di transazioni individuali nelle singole realtà aziendali interessate: nel caso di FiseAcap, tale decisione era motivata dalla constatazione che, diversamente dal consistente e diffuso contenzioso che era emerso nel comparto di Federreti/Aspi, in quello di nostra competenza esso risultava ancora all’inizio dell’estate di scarsa rilevanza.

SEDE

00144 Roma  
Via del Poggio Laurentino, 11  
Tel. 06 99 69 579  
Fax 06 59 22 062  
acap@associazione-acap.org

Ufficio

di Rappresentanza  
20123 Milano  
Via di Santa Marta, 18  
Tel. 02 80 14 28  
Fax 02 73 960 392

[www.associazione-acap.org](http://www.associazione-acap.org)

Il contenzioso si è poi propagato diffusamente altresì nel nostro settore, indotto anche dalle inevitabili modifiche normative introdotte in materia dall'Accordo di rinnovo 29 luglio 2016: di qui l'avvio dei lavori associativi di cui si è detto.

Tanto ricordato, proprio per la duplice valenza degli indirizzi che si intendono proporre all'attenzione delle Società, si reputa utile articolare l'illustrazione come segue.

\*\*\*

## **PREMESSE NORMATIVE**

1. Il complessivo trattamento economico del personale dipendente a tempo parziale è stato costantemente determinato dalle Società in attuazione di quanto stabilito nel ccnl dei dipendenti da Società e Consorzi concessionari di Autostrade e Trafori.
2. L'art. 7, comma 1, del D.lgs. 15.6.2015, n. 81 stabilisce che: *“Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento” (Principio di non discriminazione).*
3. L'art. 7, comma 2, del medesimo D.lgs. stabilisce che: *“Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa” (Criterio di comparabilità e di proporzionalità).*
4. L'accordo di rinnovo 29 luglio 2016 ha previsto:
  - a) all'art. 24, comma 4, del ccnl che *“Il trattamento economico di cui all'art. 22 comma 1, relativo all'orario definito nel contratto individuale, è riproporzionato in ragione della ridotta prestazione lavorativa”,* in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015;
  - b) all'art. 11, comma 21, del ccnl che *“Per il personale a tempo parziale applicato in attività lavorative in turni il lavoro notturno e notturno festivo viene maggiorato rispettivamente del 40% ed 80% della retribuzione di cui al punto 1 dell'art. 22 da corrispondersi per ogni ora di lavoro effettivamente prestato”;*
  - c) *“Per il personale part time rimangono in atto gli accordi aziendali di miglior favore vigenti in materia”.*
5. Le nuove disposizioni contrattuali producono effetti con le retribuzioni decorrenti dal 1° Agosto 2016.

\*\*\*

## **INDIVIDUAZIONE DEL LAVORATORE “COMPARABILE”**

Ai fini della determinazione, in particolare, del trattamento economico spettante al lavoratore a tempo parziale, le disposizioni legislative presuppongono innanzitutto che si individui correttamente il lavoratore a tempo pieno comparabile.

Si considera comparabile al lavoratore a tempo parziale il lavoratore a tempo pieno

- a) inquadrato nello stesso livello professionale;
- b) adibito alle stesse o simili o analoghe mansioni/funzioni;

tenendo conto anche della distinzione tra personale turnista (intendendosi quella di cui all'art. 9, comma 4, del ccnl (4+2 o equivalente) nonché quella di cui al comma 28 del medesimo articolo, introdotto dall'Accordo di rinnovo 4.8.2011) e personale normalista (non turnista).

\*\*\*

## **APPLICAZIONE DEL CRITERIO DI PROPORZIONALITA' RETRIBUTIVA**

### **A) ATTIVITA' LAVORATIVE IN TURNI**

#### **Lavoratore a tempo pieno turnista (4+2) - Ore lavorabili annue**

Occorre preliminarmente individuare le ore medie annue "*lavorabili*" di questa tipologia di lavoratore. A tal fine, si considera la durata di un quadriennio che includa anche l'anno bisestile:

365 gg. x 3 anni + 366 gg.	= 1.461	giorni calendariali nel quadriennio
1.461: 6 gg. (4 gg. lavorabili+2 riposi)	= 243,50	cicli di turno nel quadriennio
243,50 x 4 gg. lavorabili	= 974	giorni lavorabili nel quadriennio
974 x 8 ore/giorno	= 7.792	ore lavorabili nel quadriennio
7.792: 4 anni	= 1.948	ore lavorabili annue.

#### **Lavoratore a tempo parziale applicato ad attività lavorative in turni –**

##### **Ore lavorabili annue esemplificative**

Contratto individuale di:

80 ore/mese x 12 mesi = 960 ore annue lavorabili

96 ore/mese x 12 mesi = 1.152 ore annue lavorabili

104 ore/mese x 12 mesi = 1.248 ore annue lavorabili

880 ore annue lavorabili

##### **Determinazione percentuale della retribuzione mensile**

Fatta 100 la normale retribuzione mensile del lavoratore a tempo pieno turnista, si applicherà la seguente proporzione matematica:

1.948 ore: 100 = 960 ore ovvero 1.152 ore ovvero 1.248 ore ovvero 880 ore : x.

Per cui, il lavoratore a tempo parziale applicato ad attività lavorative in turni avrà diritto a una normale retribuzione mensile pari rispettivamente al:

49,28% ( 960 ore)

59,14% ( 1.152 ore)

64,07% ( 1.248 ore)

45,17% ( 880 ore)

rispetto a quella del suo omologo a tempo pieno.

## **B) PERSONALE NORMALISTA (NON TURNISTA)**

**Lavoratore a tempo pieno – Ore lavorabili: 40/settimana**

**Lavoratore a tempo parziale – Ore lavorabili: 20/settimana**

### **Determinazione percentuale della retribuzione mensile**

Fatta 100 la normale retribuzione mensile del lavoratore a tempo pieno normalista, si applicherà la seguente proporzione matematica: 40 ore: 100 = 20 ore: x

Per cui, il lavoratore a tempo parziale normalista avrà diritto a una normale retribuzione mensile pari al 50% di quella del suo omologo a tempo pieno.

E così via, in relazione a un maggior numero di ore lavorabili/settimana.

\*\*\*

### **Retribuzione lavoro supplementare**

Si ricorda che le ore di lavoro supplementare, a termini dell'art. 3 del vigente ccnl, sono definite come "*ore eccedenti la prestazione minima concordata*" e sono retribuite come ore "*ordinarie*".

\*\*\*

### **Corresponsione indennità e maggiorazioni varie**

Per quanto riguarda la corresponsione delle indennità di cui all'art. 43 del vigente ccnl nonché delle diverse maggiorazioni percentuali contrattuali, si conferma l'applicazione del divisore orario 170 e del divisore giornaliero 22, in relazione alle singole fattispecie, secondo quanto previsto dal Protocollo aggiuntivo 19 giugno 1976.

Resta fermo che, ai fini della corresponsione in parola, il valore della quota oraria o giornaliera da riconoscere al lavoratore a tempo parziale deve essere identico a quello del suo omologo a tempo pieno.

A tal fine, il valore orario o giornaliero sarà determinato dividendo per 170 ovvero per 22, a seconda dei casi, la retribuzione mensile del lavoratore a tempo pieno come individuata dall'art. 22, comma 1, del vigente ccnl.

\*\*\*

La Presidenza ha promosso questi lavori associativi e li ha seguiti lungo il loro svolgimento.

Pur con la necessaria attenzione e cautela richieste dalla gestione di così delicata problematica, ha ritenuto, fin dall'inizio, che fosse compito di FiseAcap pervenire all'individuazione di indirizzi – possibilmente, come è avvenuto, condivisi con Federreti/Aspi – che fossero utili alle Società per applicare correttamente le nuove disposizioni e, inoltre, per avere un contesto di riferimento e anche un punto di vista ampio sul contenzioso in essere.

Questi indirizzi costituiscono il frutto di riflessioni e valutazioni offerte dalla competenza e dall'esperienza di una Commissione tecnica composta, assieme agli Uffici, da Consiglieri che sono anche Direttori responsabili del personale, e arricchito dai contributi delle Società che hanno accolto l'invito a partecipare al lavoro collegiale – come avvenuto a Milano, in dicembre.

A tutti loro va il cordiale ringraziamento della Presidenza.

In tale premessa, è di tutta evidenza che è interesse delle Società farli propri, al fine di evitare che comportamenti significativamente differenziati determinino conseguenze negative per l'intero comparto rappresentato.

Infine, si lascia alle singole Società il compito di valutare l'opportunità, nelle specifiche situazioni aziendali, di riportare i criteri illustrati nel possibile accordo per la stipulazione delle transazioni individuali.

E' dunque con l'invito alla condivisione del lavoro svolto dall'Associazione che la Presidenza trasmette ai Vertici aziendali e ai Direttori Responsabili questa comunicazione.

Con i migliori saluti.

Il Segretario  
(Giancarlo Cipullo)

