

L'esigenza di una guida sulla richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time si rende ancora più attuale e stringente alla luce degli accordi sull'integrazione delle filiali Creval. **Purtroppo, a fronte della richiesta delle OOSS di prorogare i contratti PT in essere in Creval e scadenti il prossimo 30 giugno, ha concesso solamente l'impegno a "valutare con la dovuta attenzione e celerità le richieste di proroga dei part-time in scadenza nel prossimo mese di giugno."**

**Pertanto i/le colleghi/e interessati/e dovranno presentare le domande di rinnovo entro venerdì 27 maggio 2022 con l'impegno aziendale ad analizzarle e riscontrarle celermente entro venerdì 13 giugno 2022.**

L'auspicio è che tutte le richieste vengano accolte anche perché è facilmente intuibile la difficoltà delle mamme e delle categorie fragili a cercare e trovare soluzioni alternative nei 17 giorni di tempo fra la data di risposta (13/6) e il termine dei contratti in essere (30/6)

Non possiamo che ribadire lo stupore in merito al fatto che una azienda come CA Italia, promotrice della carta sulla parità di genere e che si dichiara attenta alle esigenze delle mamme lavoratrici, in sede di acquisizione della struttura Creval abbia ritenuto di non concedere una proroga, come già avvenuto in precedenza, convenendo semplicemente un impegno ad una valutazione immediata delle richieste.

**Per dare supporto a tutti/e i/le colleghi/e interessati/e mettiamo a disposizione una guida, che riprende l'accordo vigente in CA, chiara e sintetica ma completa e che dia gli strumenti per attivarsi sin da subito.**

## **CRITERI DI PRECEDENZA**

Ai fini della valutazione delle richieste la Direzione Gestione del Personale - tenendo conto delle esigenze, tecniche, organizzative e produttive aziendali - darà precedenza a quelle supportate dalle seguenti documentate motivazioni, declinate in ordine di priorità:

- motivi di salute del richiedente con precedenza per i portatori di handicap grave ai sensi Legge 104/92;
- assistenza ai figli e coniuge portatori di handicap;
- assistenza ai figli in particolare situazione di disagio, con precedenza per le situazioni di vedovanza, separazione, divorzio e adozione;
- cura dei figli di età compresa fra uno e tre anni;
- cura dei figli di età compresa fra quattro e dieci anni;
- assistenza a parenti e affini conviventi e non conviventi per gravi e comprovate ragioni di salute;
- motivi di studio o volontariato a favore delle organizzazioni iscritte nei registri di cui all'art. 6 della Legge 266191.

## **INSERIMENTO DELLA RICHIESTA**

La richiesta va inserita nella procedura HR ACCESS - INSERISCI DATI PERSONALI - Richiesta Part Time.

Nuova richiesta Part-time

Tipo richiesta:

Data decorrenza:   Durata in mesi:

	Lavorativo	Inizio mattina	Fine mattina	Inizio pomeriggio	Fine pomeriggio	Flessibilità
Lunedì	<input type="text" value="..."/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value="..."/>
Martedì	<input type="text" value="..."/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value="..."/>
Mercoledì	<input type="text" value="..."/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value="..."/>
Giovedì	<input type="text" value="..."/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value="..."/>
Venerdì	<input type="text" value="..."/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value="..."/>
Sabato	<input type="text" value="..."/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value="..."/>
Domenica	<input type="text" value="..."/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value="..."/>

Flessibilità\* settimanale:

Motivo richiesta:

Documento allegato:

Commento dipendente:

**DURATA IN MESI:** Va indicato il numero di mesi per i quali viene richiesto il lavoro a tempo parziale. I rinnovi devono essere inseriti e approvati anno per anno. Al primo inserimento è possibile inserire una durata iniziale di 24 mesi

**GIORNI DELLA SETTIMANA:** Nel prospetto ci sono tutti i giorni della settimana, sono da compilare indicando l'orario richiesto. Si veda anche la specifica riportata di seguito in merito all'ORARIO.

La schermata dell'HR access deve essere compilata in ogni suo campo. Occorrerà quindi indicare per tutti i giorni della settimana lavorativa l'orario di lavoro che si vuole richiedere.

## ORARIO

L'orario di lavoro settimanale del personale con contratto a tempo parziale potrà essere ricompreso tra le 15 e le 32 ore e 30 minuti.

Eventuali deroghe al limite minimo e massimo dell'orario settimanale potranno essere richieste dal lavoratore, che potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale cui conferire mandato.

Nel rispetto dei limiti di durata settimanale sopra indicati la distribuzione dell'orario potrà essere articolata in forma orizzontale, verticale, mista o ciclica su base annuale.

Eventuali richieste di variazione di orario dei contratti di lavoro a tempo parziale in corso potranno essere presentate contattando il Gestore del Personale di riferimento

## **MATERNITÀ - LUNGHE ASSENZE**

**INVIO DOCUMENTAZIONE AGGIUNTIVA:** Nel caso di maternità o di lunghe assenze o di altre casistiche che siano impediti ad accedere alla procedura HR o anche per l'inoltro di eventuale documentazione a supporto è possibile inoltrare la richiesta via mail o in cartaceo.

È consigliabile condividere la richiesta in questo caso con il proprio HR manager per iscritto affinché quest'ultimo possa inoltrarla al responsabile di servizio per l'inserimento in procedura.

## **RIPROPOSIZIONE RICHIESTA**

In caso di non accoglimento della richiesta il dipendente avrà facoltà di presentarla nuovamente sempre attraverso la procedura Hr Access

## **ALTERNATIVE AL PART TIME**

Nel caso in cui presso la sede di lavoro del richiedente le esigenze aziendali non siano compatibili con l'accoglimento della domanda, la Direzione Gestione del Personale, al fine di favorirne l'accoglimento valuterà la possibilità di concedere il rapporto di lavoro a tempo parziale mediante **soluzioni alternative e condivise**, come ad esempio:

1. il trasferimento ad altra unità produttiva, entro i 30 km dalla abituale dimora;
2. l'assegnazione a diverse mansioni nella medesima o in altre unità produttive;
3. la definizione di orari di lavoro giornalieri e/o settimanali in grado di garantire la compatibilità con l'operatività dell'unità organizzativa

## **PRESTAZIONI ECCEDENTI ORARIO**

**PRESTAZIONI SUPPLEMENTARI:** in base al CCNL il lavoro effettuato nella fascia ordinaria di lavoro 14,30 - 16,50 si conteggia come orario supplementare. Le prestazioni supplementari fino alle 50 ore vanno automaticamente a recupero, da lì in avanti vanno in pagamento e retribuite con un compenso corrispondente alla normale paga oraria.

**PRESTAZIONI STRAORDINARIE:** in base al CCNL sono prestazioni straordinarie quelle effettuate dopo le 16,50 e su queste si applica il limite delle due ore giornaliere come per i full time.

Qualora nella stessa giornata il Part Time effettui una prestazione che complessivamente eccede di oltre due ore il proprio orario, segnaliamo che la procedura HR Access ha un suo limite di software che non consente di distinguere la diversa natura delle prestazioni per cui occorre agire in questo modo: per le prime due ore (14,30 - 16,30) è sufficiente il caricamento con autorizzazione del responsabile dell'Unità Operativa

Per l'orario eccedente le prime due ore va fatta apposita segnalazione via mail alla CU 714 mettendo in cc il responsabile dell'Unità Operativa e il proprio HR manager.

## **BUONI PASTO**

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà riconosciuto un buono pasto giornaliero nelle seguenti misure:

- nelle giornate in cui non effettua l'intervallo, un buono pasto di euro 4,32 da giugno 2022 (passerà a 4,65 euro dal 1° gennaio 2023) ;
- nelle giornate in cui effettua l'intervallo meridiano di cui all'articolo gs del vigente CCNL, un buono pasto di euro 6,50 da giugno 2022 (passerà a 7,00 euro dal 1° gennaio 2023).
- NB: Le colleghe ed i colleghi di provenienza Creval, per effetto dell'accordo di integrazione del 23 aprile u.s. hanno mantenuto il valore del buono pasto riconosciuto sino a tale data (4,65 euro nel caso di non effettuazione dell'intervallo, 7 euro nel caso di effettuazione dell'intervallo).

## **BUONI PASTO E RIENTRI OCCASIONALI**

Ricordiamo che per lavoratrici e lavoratori in part time orizzontale che effettuano dei rientri occasionali occorre caricare nella procedura HR Access sia la richiesta per le ore aggiuntive che la richiesta per erogazione del Buono Pasto ad importo intero in sostituzione del Buono Pasto ridotto procedendo come di seguito:

- entrare in HR Access, INSERISCI DATI ASSENZE E PRESENZE e selezionare la funzione BUONI PASTO PART TIME. Il sistema propone le giornate per le quali, in base all'orario di lavoro teorico ed alle reali timbrature, è possibile richiedere la sostituzione del Buono Pasto;
- cliccare sul pulsante di MODIFICA e selezionare nella colonna Ticket l'opzione "Richiesto" dal menù a tendina. (ATTENZIONE: effettuare la richiesta su tutte le giornate interessate e cliccare prima sul tasto CONVALIDA e successivamente sul tasto INVIA per completare il caricamento della stessa).

## **RIDUZIONE DI ORARIO**

I Part-time non hanno l'iniziale dotazione di banca delle ore che viene riconosciuta nelle stesse proporzioni come permessi frazionati ROL.

Il lavoratore part-time che rientra nelle Aree professionali può godere ogni anno di una riduzione dell'orario di lavoro proporzionale a quella prevista per il lavoratore a tempo pieno, che è di 30 ore e 30 minuti meno 7 ore e 30 minuti per contribuzione a carico dei lavoratori di una giornata lavorativa a favore del Fondo per l'Occupazione art. 100 comma 8 CCNL.

Pertanto per i Part Time in causale ROL confluiscono i giustificativi relativi alla Banca Ore + giustificativi per riduzione orario (7,30 ore da CCNL + 11 ore per colleghi ex CRC)

Attenzione!! Trattandosi di permessi ROL questa dotazione è da utilizzare inderogabilmente entro il 31 dicembre

## **SEMIFESTIVI**

Nelle giornate semifestive (vigilia di Ferragosto, vigilia di Natale, il 31 dicembre, nonché, in ciascuna località, la ricorrenza del Santo Patrono) il Part Time ha diritto ad una riduzione di orario proporzionale a quella del personale a tempo pieno.

Quindi, nel caso della giornata semifestiva, a fronte di una riduzione d'orario di 1/3 e precisamente di 2,5 ore, su un monte ore giornaliero di 7,5 ore del collega a tempo pieno, il lavoratore a tempo parziale ha diritto ad una proporzionale diminuzione dell'orario di lavoro (1/3)

In caso di part-time misto, dove la lavoratrice svolge in alcune giornate orario full time e in altre giornate orario part-time, la riduzione di orario va calcolata sull'orario di lavoro prestato nella giornata semifestiva.

Per verificare il corretto orario di uscita da HR ACCESS selezionare VISUALIZZA DATI ASSENZE E PRESENZE e di seguito CARTELLINO GIORNATE TEORICHE.

Per coloro che dovessero trattenersi in filiale/ufficio oltre l'orario previsto si applica, nel limite delle 5 ore complessive, la normativa sulle PRESTAZIONI SUPPLEMENTARI (vedi punto su PRESTAZIONI ECCEDENTI ORARIO)

## **VERIFICHE**

Azienda e OOSS si incontreranno nel mese di marzo e nel mese di settembre di ogni anno di vigenza per un momento di verifica. In tale occasione le parti valutano congiuntamente il quantitativo delle domande non accolte allo scopo di verificare l'adozione di idonee iniziative finalizzate alla individuazione di possibili soluzioni utili all'accoglimento delle stesse.

**Pertanto chiediamo agli interessati di segnalarci eventuali domande rigettate al fine di procedere con gli opportuni approfondimenti.**