



NEL SEGNO DEI DIRITTI

**SCADENZA AL 31/8 PER INSERIRE LE
DOMANDE CON DECORRENZA 1/1/2023**

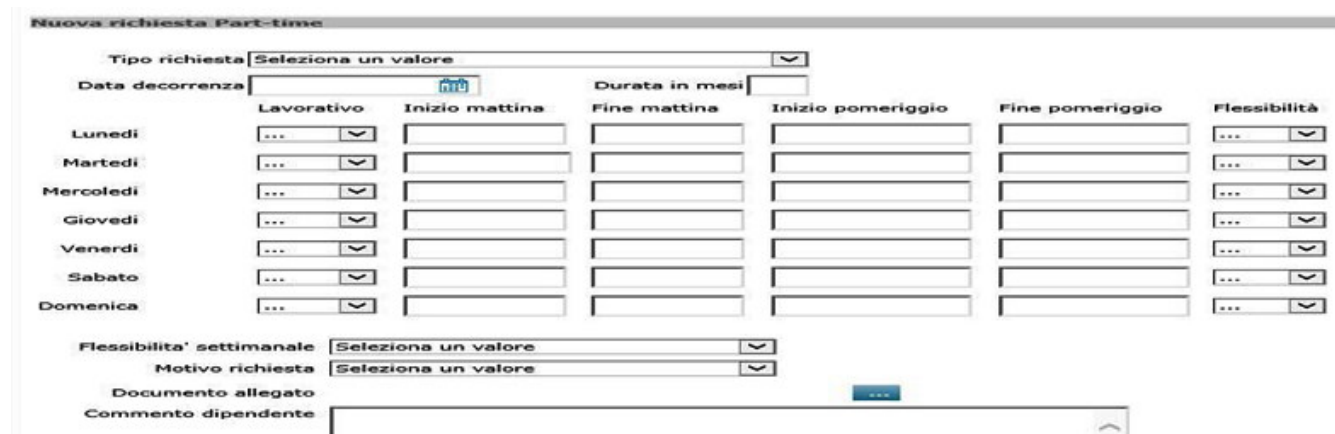
Ricordiamo a tutte le colleghe e colleghi interessati che entro il prossimo mese di agosto vanno presentate le nuove richieste di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e le richieste di rinnovo del part time con decorrenza 1 gennaio 2023.

La maggior parte delle richieste di Part Time è determinata da necessità legate alla cura dei figli o al tema della disabilità, e l'azienda si è sempre dimostrata, almeno nella dichiarazione d'intenti, estremamente sensibile a questi contenuti.

Per questo noi riteniamo che sia lecito attendersi una disponibilità aziendale in tal senso al fine di consentire un rispetto del work life balance sia riguardo alla maternità, su cui le linee guida aziendali ricordano la volontà di "conciliare con serenità e consapevolezza il lieto evento e le esigenze connesse all'attività lavorativa", sia in materia di disabilità. Su quest'ultima tematica va infatti ricordato che è stata recentemente istituita la figura del Disability Manager per favorire e consolidare sempre più l'inclusione aziendale.

Di seguito ricapitoliamo brevemente sia gli aspetti tecnici per inserimento delle richieste sia le previsioni dell'accordo aziendale in materia di Part Time.

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



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.

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.

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.

STRUMENTI AGEVOLATIVI IN ALTERNATIVA ALLA CONCESSIONE DEL PT. 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

Nell'accordo in essere sono previsti due incontri annuali (marzo e settembre) fra Azienda e OOSS per un momento di verifica.

In tali occasioni 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.