

Dal 17 Ottobre, i colleghi interessati potranno effettuare richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da Full Time a Part Time per l'anno 2017, oppure rinnovare il Part Time già ottenuto.

E' stata inoltre prorogata anche per il 2017 la "Formula Part Time Quadri Direttivi", per cui i Quadri Direttivi che non ricoprono ruoli di responsabilità gerarchico/funzionale, potranno ottenere il Part Time indipendentemente dalle motivazioni di cui agli art. 3 e art. 4 dell'Accordo sul Part Time (vedi stralcio Accordo sotto), potendo scegliere tra Part Time verticale 4 giorni su 5 (settimana corta) oppure - per i soli QD over 55 anni - Part time orizzontale solo la mattina".

Tutte le richieste potranno essere presentate fino al 7 Novembre, e avranno validità per il periodo dal 1 Gennaio al 31 Dicembre 2017.

Come per lo scorso anno, per l'invio delle richieste verrà utilizzata la Procedura Elettronica, al momento siamo in attesa di pubblicazione della Circolare operativa.

Come per lo scorso anno, per l'invio delle richieste verrà utilizzata la Procedura Elettronica, al momento siamo in attesa di pubblicazione della Circolare operativa.

Come ormai noto, questo sistema prevede che per i casi previsti dall'art. 4 (non di diritto), a parità di condizioni, l'accoglimento si basa sulla tempestività della richiesta.

Ciò comporta ulteriore difficoltà in rete, dove è evidente che chi lavora al Front-Office abbia più difficoltà di altri ad inserire la richiesta nelle prime ore del mattino, rischiando di perdere minuti preziosi per l'acquisizione della priorità di inserimento.

Nell'ultimo rinnovo le esclusioni si sono verificate nella categoria Articolo 4, lettera C (vedi stralcio dell'Accordo sotto), categoria in cui rientrano tutti i casi residuali, dalla madre con figlio unico con più di 10 anni o con più figli con più di 11 anni, al collega con problemi di salute, a chi - legittimamente - ha solo voglia di lavorare qualche ora in meno. Esclusioni dovute dal superamento dei limiti massimi di accoglibilità.

Per questo avevamo proposto di valutare soluzioni diverse che garantissero colleghe e colleghi con reali necessità di salute, famiglia o assistenza. Soluzioni che avrebbero significato la rinegoziazione dell'accordo e quindi non accolte dall'azienda dato che siamo in costanza di proroga di un accordo vigente.

Per quanto sopra E' IMPORTANTE CHE TUTTI GLI INTERESSATI SI ATTIVINO SUBITO PER LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA all'apertura della procedura di richiesta, per acquisire la propria priorità.

Chi ritenesse lunedì mattina alle 8,15 di trovarsi in situazioni di ingorgo lavorativo tale da impedire il tempestivo inserimento della richiesta è INVITATO A CONTATTARE IN TEMPO UTILE IL PROPRIO DIRIGENTE SINDACALE FISAC-CGIL, che sarà a disposizione di chiunque dovesse trovarsi in difficoltà.

ART. 3 (estratto) - CHI HA DIRITTO AD OTTENERE IL PART TIME

L'interessato con inquadramento in una delle Aree Professionali o fra i Quadri Direttivi di 1° o 2° livello avrà diritto alla

trasformazione del proprio rapporto di lavoro in rapporto a part time per una durata massima comunque commisurata al perdurare della relativa situazione (con termine, fra primo periodo ed eventuali proroghe, alla fine del mese in cui cessa la situazione in parola):

- assistenza a figlio di età non superiore a 8 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;
- assistenza ad almeno due figli, rispettivamente di età non superiore a 8 anni e 6 anni;
- situazioni che comportano un impegno particolare e continuo del dipendente nell'assistenza del coniuge o di figlio conviventi, o di convivente more uxorio, o di genitore, ove trattasi di assistiti con "handicap in situazione di gravità" accertata ai sensi della Legge 104/92;
- situazioni che comportano un impegno particolare e continuo del dipendente nell'assistenza del coniuge o di figlio conviventi, o di convivente more uxorio, o di genitore, ove gli assistiti siano affetti da gravi patologie croniche che determinino una permanente perdita dell'autonomia personale e la necessità di una cura continuativa o di frequenti monitoraggi clinici, ematochimici o strumentali;
- situazione personale del dipendente con "handicap in situazione di gravità" accertata ai sensi della legge 104/92;
- assistenza a figlio unico di età non superiore ai 3 anni da parte della lavoratrice madre;
- situazione personale del dipendente affetto da malattia oncologica o assistenza del coniuge o di figli conviventi o di convivente more uxorio o di genitore ove gli assistiti siano affetti da malattia oncologica;

[Scarica il volantino completo](#)