



By: [Raffaele Criscuolo](#) - All

Rights Reserved

Il 20.12.2012, a Parma, sono stati sottoscritti 2 accordi che toccano il tema del part-time:

- uno di Gruppo relativo al Fondo Esuberi e al contenimento del costo del lavoro, di cui è già stata data ampia informativa;
- uno Aziendale che sostituisce l'accordo precedente del 30.12.2003. È stato necessario, prima di darne applicazione, un ulteriore confronto, svoltosi il 28 gennaio, finalizzato a trovare opportune integrazioni ed a chiarire alcuni aspetti operativi. Si ricorda che nell'accordo di Gruppo, vista l'importanza sociale di tale istituto, le parti si sono impegnate a ridefinire in un prossimo futuro l'intera materia.

Il nuovo accordo Aziendale:

- 1) elimina la percentuale massima (13%) dell'organico che poteva fruire dell'orario ridotto;
- 2) ricomprende tra le figure professionali potenzialmente fruitrici del P/T i Responsabili di Filiale, i Responsabili di Sportello Leggero e i ROP;
- 3) prevede nuovi criteri per l'erogazione del buono pasto nel caso di part-time senza rientri pomeridiani: sarà eliminata la breve pausa di 10 minuti (che ora verranno retribuiti) e si riceverà il buono pasto da € 3,50; sotto il profilo economico non si tratta di una penalizzazione perché la somma del nuovo importo del buono e della retribuzione dei 10 minuti supera l'importo del ticket precedente (di seguito maggiori dettagli operativi);
- 4) limita a 30 km (dalla abituale dimora) la mobilità del personale a part-time; oltre tale distanza il trasferimento non potrà avvenire senza consenso;
- 5) rivede i criteri di precedenza nell'accoglimento delle domande (vedi tabella);
- 6) modifica i tempi e le modalità di presentazione delle domande;
- 7) individua strumenti agevolativi nel caso in cui, presso la sede di lavoro del richiedente, le esigenze aziendali non siano compatibili con l'accoglimento della domanda:
 - o trasferimento ad altra unità produttiva situata entro i 30 Km dalla abituale dimora;
 - o assegnazione a mansioni diverse anche in altra unità produttiva situata entro i 30 Km dalla abituale dimora; Riguardo la casistica di cui al precedente punto 7, in data 28 gennaio sono state raggiunte anche ulteriori intese in sostituzione al part time che prevedono:
 - la concessione dell'anticipo, non occasionale, dell'orario di entrata di 15 minuti con relativo spostamento dell'orario di uscita;
 - la riduzione della pausa pranzo a 30 minuti con relativo spostamento dell'orario di uscita (escluso il personale operante nelle filiali).

Coloro che hanno i requisiti per richiedere il part-time potranno optare, in alternativa, per la fruizione di tali flessibilità. Le flessibilità di cui sopra, di norma, non sono cumulabili fra di loro anche se l'Azienda si è dichiarata disponibile a valutare eventuali eccezioni. L'accordo di Gruppo si pone l'obiettivo, nel contesto del contenimento dei costi, di favorire l'estensione dell'istituto del part-time nel biennio 2013/2014. Si specifica che l'accordo di Gruppo, fino alla sua scadenza, è prevalente su quello Aziendale. Le Aziende del Gruppo così s' impegnano ad accogliere le domande presentate da tutti i dipendenti che abbiano i requisiti/motivazioni indicati nella colonna di sinistra della successiva tabella. A tali motivazioni, quasi coincidenti con le prime 5 del nuovo accordo aziendale, corrisponde un uguale diritto (in quello aziendale invece, per le stesse motivazioni, vengono indicati criteri di precedenza a cui corrispondono livelli di diritto diversi). Per le ulteriori motivazioni:

- caso 5): figli di 9 e 10 anni;
- caso 6): assistenza a parenti e affini;
- caso 7): motivi di studio o volontariato

si fa invece riferimento alla scaletta di priorità prevista nell'accordo aziendale (in tabella, sezione evidenziata in giallo). Inoltre per i soli casi di trasformazione del rapporto da full-time a part-time si prevede la durata minima di due anni.

(Vedi tabella in allegato)

Dettagli operativi accordo aziendale

In attesa della circolare aziendale si danno alcune indicazioni. Buono pasto Si elencano le varie casistiche per rendere più chiaro il meccanismo anche nel periodo di transizione dalla normativa precedente a quella nuova:

- per i dipendenti con contratto p/t a tempo determinato che attualmente effettuano la breve pausa di 10 minuti non vi sarà alcuna variazione fino alla scadenza del contratto; al momento dell'eventuale rinnovo, dovranno eliminare la pausa, aumentando così l'orario di lavoro giornaliero di 10 minuti e percepiranno il buono pasto da € 3,50;
- i dipendenti con contratto p/t a tempo determinato ed indeterminato che attualmente NON effettuano la breve pausa di 10 minuti e quindi non avevano diritto al buono pasto, con decorrenza gennaio 2013 lo percepiranno (€ 3,50);
- i dipendenti con contratto p/t a tempo indeterminato che attualmente effettuano la breve pausa di 10 minuti potranno richiedere di eliminare la pausa ed aumentare l'orario di lavoro giornaliero di 10 minuti e quindi percepire il buono pasto da € 3,50.

Nulla cambia ovviamente per i part-time che effettuano i rientri pomeridiani, i quali continueranno a percepire il buono pasto da € 5,27.

Inserimento domande (nuove e/o trasformazione)

Le domande dovranno essere inserite in procedura HR Access entro il 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre di ogni anno. La decisione aziendale sulla domanda dovrà pervenire al richiedente entro 45 gg dalla data di scadenza del trimestre di ricezione. L'Azienda ha comunque dichiarato:

- ampia flessibilità nella tempistica delle domande in particolar modo nelle fase di transizione dalla vecchia alla nuova normativa;
- la volontà di fornire le risposte in tempi più ridotti rispetto ai termini dell'accordo.

Le OO.SS. valutano positivamente gli accordi raggiunti sui temi del part-time e della flessibilità di orario, e ritengono siano un primo passo verso una soddisfacente conciliazione dei tempi lavoro/vita privata, promuovendo il benessere individuale ed organizzativo, anche a beneficio della missione aziendale. Per orientarsi con successo in uno scenario di crisi economica persistente è necessario adottare misure innovative e socialmente responsabili secondo un'ottica di crescita sostenibile. Ciò significa contemperare i tradizionali obiettivi di gestione di bilpersone e di miglioramento della loro qualità di vita.

[Scarica il comunicato](#)