

**VERBALE DI ACCORDO**  
**"RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE"**

A Parma, 9 Aprile 2011

Cariparma s.p.a.  
e  
le OOSLL

premessi che

- l'accordo del 7 marzo 2011 tra il Ministero del Lavoro e le Parti Sociali è intervenuto sulle misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro;
- il CCNL vigente all'art. 31 individua il rapporto di lavoro a tempo parziale quale strumento funzionale volto all'accrescimento della flessibilità delle prestazioni lavorative, anche sotto un profilo sociale, nell'ottica di contemperare le esigenze dei dipendenti con quelle tecniche, organizzative e produttive aziendali;

le parti convengono, ferme restando le previsioni di legge e di contratto vigenti in materia, la seguente disciplina aziendale per il triennio 2011-2014.

**1. DESTINATARI DELL'ACCORDO**

Il presente accordo si applica al Personale destinatario del Contratto Collettivo Nazionale ABI per quadri direttivi e il personale delle aree professionali.

**2. TEMPI E MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE**

Le domande di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e le domande di rinnovo dovranno essere:

- a) trasmesse tramite l'apposita modulistica elettronica aziendale e accompagnate dalla eventuale documentazione a supporto inviata, via posta interna, alla Direzione Gestione del Personale;

- b) presentate entro il 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e il 31 dicembre di ogni anno di vigenza dell'accordo. E' possibile anticipare al trimestre precedente a quello di scadenza la richiesta di rinnovo

### **3. CRITERI DI ACCOGLIMENTO DELLE DOMANDE**

Le domande verranno esaminate centralmente dalla Direzione Gestione del Personale. L'esame avrà come oggetto le motivazioni dei richiedente e la compatibilità della domanda con le esigenze tecnico, organizzative e produttive dell'Azienda. La decisione aziendale sulla domanda dovrà pervenire al richiedente entro 45 giorni dalla data di scadenza del trimestre di ricezione, in forma scritta.

In caso di rigetto della domanda il richiedente avrà facoltà di ripresentarla con i criteri di cui ai punto due.

#### **3.1. Criteri di precedenza**

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

1. documentati motivi di salute del richiedente con precedenza per i portatori di handicap grave ai sensi della Legge 104/92;
2. assistenza ai figli e coniuge portatori di handicap;
3. assistenza ai figli in particolare situazione di disagio, con precedenza per le situazioni di vedovanza, separazione, divorzio e adozione;
4. cura dei figli di età compresa fra uno e tre anni;
5. cura dei figli di età compresa fra quattro e dieci anni;
6. assistenza a parenti e affini conviventi e non conviventi per gravi e comprovate ragioni di salute;
7. motivi di studio o volontariato a favore delle organizzazioni iscritte nei registri di cui all'art. 6 della Legge 266/91.

#### **3.2. Strumenti agevolativi**

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.

### **3.3. Situazioni straordinarie**

La Direzione Gestione del Personale valuterà le domande pervenute al di fuori delle previsioni di cui al precedente punto 2, solo nei casi di richieste motivate da gravi, imprevedute, straordinarie esigenze di carattere familiare e personale. La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale straordinario potrà essere di massimo 6 mesi, rinnovabile una sola volta con un massimo di 12 mesi complessivi.

### **4. DURATA**

La durata minima del contratto di lavoro a tempo parziale è pari ad 1 anno, quella massima è pari a 3 anni. I rinnovi possono avvenire per periodi non superiori a 3 anni, sempre secondo i criteri sopra descritti.

### **5. ARTICOLAZIONI DI 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 dal rappresentante sindacale designato. 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 (articolato limitatamente ad alcuni periodi dell'anno con presenza, nel periodo richiesto, su tutti i giorni della settimana o solo su alcuni).

### **6. PRESTAZIONI SUPPLEMENTARI**

Le prestazioni del personale con orario di lavoro a tempo parziale, inquadrato nelle Aree Professionali, vengono regolate secondo quanto previsto dal vigente CCNL.

### **7. MOBILITÀ TERRITORIALE**

L'eventuale mobilità del personale con contratto di lavoro a tempo parziale potrà avvenire senza il consenso del lavoratore interessato entro 30 km dalla abituale dimora e comunque verranno ricercate tutte le soluzioni atte a non vanificare la collocazione a part time dei lavoratori interessati.

### **8. ASSUNZIONI CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Le eventuali assunzioni con contratto di lavoro a tempo parziale verranno regolate secondo quanto previsto dal vigente CCNL.

## **9. BUONO PASTO**

Al Personale con contratto di lavoro a tempo parziale spetta un buono pasto giornaliero nelle seguenti misure:

- nelle giornate in cui non effettua l'intervallo, un buono pasto di euro 3,50;
- nelle giornate in cui effettua l'intervallo meridiano di cui all'articolo 95 del vigente CCNL, un buono pasto di euro 5,27.

Al personale beneficiario dei suddetti buoni verrà sospesa l'erogazione dell'indennità di 1.100.00 lire di cui al comma 2 della nota a verbale dell'art. 44 dell'accordo 05.07.1998.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale destinatario delle previsioni di cui all'art. 47 dell'accordo 05.07.1998 verrà applicata la tabella 11 allegata all'accordo medesimo in luogo della tabella 11 bis.

## **10. VERIFICHE**

Le parti si incontreranno nel mese di marzo e nel mese di settembre di ogni anno di vigenza per un momento di verifica sull'applicazione del presente accordo.

In tale occasione valuteranno 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.

## **11. VALIDITÀ' ACCORDO**

Il presente accordo, avente natura sperimentale, ha decorrenza 1 ° luglio 2011 e scadenza al 31 dicembre 2014.

Qualora dovessero intervenire novità legislative e/o contrattuali, le Parti si incontreranno per valutare l'impatto delle stesse sul medesimo accordo.

### **Dichiarazione delle parti**

*L'azienda si impegna a fornire a tutto il Personale un'apposita informativa in merito ai contenuti del presente accordo anche con una sezione dedicata sull'intranet aziendale.*

Cariparma s.p.a.

OOSSLL aziendali