

VERBALE DI ACCORDO

Addì 9 aprile 2014

TRA

AlmavivA S.p.A.

E

Le RSU

per l'attuazione del punto 5 della Parte II dell'"accordo di armonizzazione" 12 aprile 2013.

1. Premessa

Le disposizioni del presente accordo decorrono dal 1° maggio 2014 e costituiscono l'unica disciplina sui contratti di lavoro a tempo parziale applicabile presso AlmavivA S.p.A., ad integrale superamento della disciplina previgente in materia, ferma restando l'applicabilità, per tutto quanto non espressamente previsto, delle norme previste dalla legge e dal CCNL Metalmeccanici.

2. Presentazione della domanda

La domanda di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale potrà essere effettuata dal personale assunto a tempo indeterminato mediante la compilazione dell'apposito modulo allegato (Allegato 1) - che forma parte integrante del presente accordo - da inviare tramite *fax* o via *e-mail* alla struttura aziendale competente e da completare inoltrando a parte e contestualmente, in originale, la documentazione ivi prevista per comprovare i motivi posti a fondamento della richiesta.

La presentazione della domanda potrà essere effettuata in qualsiasi giorno del mese. L'azienda valuterà la domanda congiuntamente alle altre domande presentate nello stesso mese e fornirà risposta all'interessato entro e non oltre il quindicesimo giorno del mese successivo. La data di decorrenza della trasformazione del rapporto avrà effetto dal primo giorno del terzo mese successivo a quello di presentazione.

Con riferimento alla documentazione, prevista dal CCNL, comprovante i motivi posti a fondamento della richiesta, si intendono:

- a) per gravi malattie, le patologie di cui all'art. 2, comma 1, lettera d) del Decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278, documentate come previsto all'art.3, comma 1 del medesimo Decreto;
- b) per portatori di handicap, i soggetti portatori di handicap grave riconosciuto e documentato ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;

3. Articolazione dell'orario di lavoro a tempo parziale

La domanda potrà riguardare, a preferenza del richiedente, le seguenti tipologie di prestazione lavorativa ridotta:

- a) riduzione della prestazione lavorativa, di norma, a 4, 5 o 6 ore giornaliere, indicando la preferenza circa la collocazione di tale orario ridotto nell'ambito del normale orario giornaliero di lavoro a tempo pieno, che dovrà essere uniforme per tutto il periodo ad orario ridotto (*part-time* orizzontale);
- b) riduzione della ordinaria prestazione settimanale mediante attività lavorativa svolta a tempo pieno limitatamente, di norma, a tre o quattro giorni settimanali, anche non consecutivi, dal Lunedì al Venerdì, prestabiliti ed invariabili per tutto il periodo ad orario ridotto (*part-time* verticale su base settimanale).

Eventuali richieste di *part-time* misto saranno gestite caso per caso compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali e con gli strumenti gestionali a disposizione, sentite le RSU.

4. Durata della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale

La durata della trasformazione del rapporto non potrà essere, di norma, inferiore a 6 mesi continuativi e superiore a 24 mesi continuativi per ciascuna richiesta.

Nel caso di richiesta motivata dalla necessità di accudire i figli sino al compimento dei tredici anni di età, la durata della trasformazione del rapporto - fermo restando il limite massimo di cui sopra - potrà travalicare la data del compimento del tredicesimo anno di età del bambino purché si esaurisca entro l'anno solare in questione.

Inoltre, nei casi di richiesta di trasformazione per programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti, resta salva la facoltà aziendale di richiedere la documentazione comprovante il permanere dei motivi posti a fondamento della domanda. Il venir meno di tali motivi comporta il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

5. Valutazione ed accoglimento della domanda

Ai fini dell'accoglimento della domanda, si terrà conto della fungibilità del lavoratore interessato e/o delle esigenze tecnico-organizzative secondo quanto previsto dal CCNL.

La valutazione delle domande verrà effettuata dando priorità, ai casi specificati nel CCNL, fino ad un massimo del 4%.

A parità di condizioni, verrà data priorità a chi non abbia mai fruito del *part-time* e, in subordine, a chi ne abbia fruito in epoca più remota; come ulteriore criterio di priorità verrà considerato il minor numero di mesi complessivamente fruiti in regime di *part-time*.

Ai fini della saturazione dei predetti limiti percentuali, si terrà conto esclusivamente delle domande presentate secondo i criteri previsti dal presente accordo.

Nel caso di saturazione della percentuale prevista dal CCNL (4%), fino a saturazione del limite percentuale massimo del 7%, le domande saranno valutate dando priorità:

1. ai casi non soddisfatti con il primo 4% previsto dal CCNL cit.;
2. a chi non abbia mai usufruito del *part-time*;

3. a chi ha usufruito del *part-time* in epoca antecedente;
4. a chi abbia fruito, complessivamente, di un minor numero di mesi in regime di *part-time*.
5. a chi abbia presentato antecedentemente la domanda.

La predetta aliquota del 7% non tiene conto dei rapporti di lavoro *part-time* a tempo indeterminato ed è calcolata anche per singola sede. I rapporti di lavoro *part-time* a tempo indeterminato, inoltre, non vengono computati nella base di calcolo per la definizione dell'aliquota.

Nel caso di valutazione negativa, da parte dell'Azienda, del requisito di fungibilità, su richiesta della RSU della sede di riferimento si svolgerà un esame congiunto di approfondimento per individuare eventuali soluzioni idonee.

Le domande rispondenti ai requisiti richiesti e regolarmente documentate, non accolte per il raggiungimento del limite percentuale complessivamente previsto, saranno tenute - se richiesto espressamente nel modulo - in una lista di attesa per un massimo di 6 mesi dalla data in cui sono pervenute per fax o via e.mail, alla scadenza dei quali non verranno più considerate. In caso di posti resisi disponibili, le domande tenute in lista di attesa insieme a quelle nel frattempo intervenute, saranno valutate con i criteri di priorità sopra indicati ed accolte fino al limite percentuale massimo complessivo del 7%.

Con periodicità mensile, l'azienda fornirà alle Rsu dati relativi al numero di domande pervenute nel mese e relativa tipologia, al numero di *part-time* in corso ed in scadenza nel mese e al numero di posti che si renderanno conseguentemente disponibili nel mese.

6. Modalità di svolgimento della prestazione

Nella ipotesi di *part-time* verticale, trovano applicazione le vigenti normative aziendali in tema di osservanza dell'orario di lavoro (elasticità di ingresso, ritardi, flessibilità della prestazione, etc.).

Nelle ipotesi di *part-time* orizzontale e di *part-time* misto, l'orario prescelto per l'inizio dell'attività di lavoro è rigido per tutta la durata della trasformazione del rapporto, e può essere fissato a frazioni di mezz'ora a partire dalle ore 08.00.

Saranno consentiti ritardi in ingresso non superiori a 30 minuti primi, da recuperare nella medesima giornata, con conseguente slittamento dell'orario di uscita.

Nel caso di *part-time* orizzontale o misto con prestazione giornaliera non inferiore a 4 ore, ove l'orario normale di fine lavoro coincida con l'inizio o ricada all'interno dell'intervallo mensa:

- Per i dipendenti delle sedi provviste di mensa: su esplicita richiesta dell'interessato effettuata con apposita domanda, è consentita la fruizione del servizio mensa all'interno del proprio orario di lavoro previo slittamento automatico di almeno mezz'ora dell'orario di uscita. Laddove tale opzione non venga esercitata, l'intervallo mensa sarà calcolato automaticamente per i primi trenta minuti di eventuale permanenza ulteriore in servizio.
- Per i dipendenti delle sedi non provviste di mensa: si ha diritto al buono-pasto al termine della prestazione. In caso di permanenza ulteriore in servizio, i primi trenta minuti saranno comunque considerati intervallo pasto.

Nel caso di part-time con orario giornaliero che ricomprenda al suo interno, anche per effetto del ritardo in ingresso, l'intero intervallo pasto, l'orario di uscita slitterà automaticamente di almeno 30 minuti, a meno che il dipendente con orario giornaliero non superiore alle 6 ore non abbia esplicitamente rinunciato – con apposita domanda e per tutta la durata del part-time – alla fruizione della mensa ovvero al buono-pasto. In caso di prestazione lavorativa che superi le 6 ore per almeno 30 minuti, l'orario di uscita slitterà della durata corrispondente, ed al dipendente di sede non provvista di mensa sarà in ogni caso erogato il buono-pasto.

Il rapporto di lavoro part-time non prevede di norma prestazioni supplementari, se non in casi di forza maggiore e previa autorizzazione del responsabile. Per quanto concerne la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato si fa integrale rinvio alle previsioni di cui alla vigente normativa prevista dalla legge e dal vigente CCNL.

In caso di lavoro supplementare, resta fermo il rispetto del limite previsto dal CCNL fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità mensile non superiore al 50% della normale prestazione nel mese.

Per i dipendenti inquadrati fino alla categoria 5s, il compenso per lavoro supplementare è corrisposto dopo il superamento dell'orario di lavoro concordato, trascorsa la prima mezz'ora e, successivamente, per frazione di 15 minuti interi. In alternativa al pagamento, a richiesta del lavoratore, le quantità di lavoro supplementare potranno essere compensate con permessi retribuiti da fruire con le seguenti modalità:

- ad intera giornata;
- di norma entro il mese successivo a quello in cui è stato effettuato il lavoro supplementare e, comunque, non oltre il periodo di fruizione del part-time.

In caso di fruizione dei permessi a compensazione, per ciascuna ora accantonata sarà erogata una maggiorazione pari al 50% della maggiorazione prevista dal CCNL.

Il personale inquadrato nelle categorie sesta e settima, nonché il personale con qualifica di Quadro, potrà fruire, con le stesse modalità, di permessi retribuiti in misura corrispondente al lavoro supplementare effettuato. A tal fine, si assume come base di calcolo l'ammontare delle prestazioni di lavoro supplementari effettuate nella settimana.

Al personale in *part-time* verticale che effettui una prestazione pari a 40 ore settimanali, in caso di lavoro straordinario o "maggiori prestazioni" si applicano le vigenti norme contrattuali in tema, rispettivamente, di "banca ore" e di "monte ore". Le relative spettanze, maturate a tempo pieno, congelate e non fruibili durante il *part-time*, verranno liquidate alla scadenza prevista per i residui non goduti.

Con cadenza trimestrale, l'Azienda comunicherà alle Rsu i dati a consuntivo concernenti le prestazioni supplementari dei rapporti di lavoro *part-time*.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale del personale inquadrato nell'ambito delle categorie sesta e settima, nonché il personale con qualifica di Quadro, resta fermo l'esonero dalle limitazioni di legge in materia di orario di lavoro, richiamato al ventunesimo comma del paragrafo 1 dell'accordo "di armonizzazione" 12 Aprile 2013 e quant'altro ivi stabilito; pertanto, nei confronti di detto personale, l'attività ad orario ridotto si svolgerà, di massima, in conformità con l'orario accordato e nel rispetto degli incarichi affidati e delle condizioni di ricevibilità e utilizzabilità delle prestazioni stesse.

In caso di lavoro effettuato di sabato e di domenica, troveranno applicazione gli istituti previsti per il personale a tempo pieno riproporzionati secondo la percentuale di riduzione oraria.

Al
Q B

Sh

Norma transitoria

Nei confronti dei lavoratori ex-Finance con rapporto di lavoro part-time a tempo determinato in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo, troverà comunque applicazione la disciplina derivante dal presente accordo con decorrenza 1° maggio 2014. Al riguardo, i predetti lavoratori potranno esercitare le opzioni relative alla mensa o al buono pasto previste al presente punto 6 entro il 15 aprile 2014. Entro la stessa data, gli stessi potranno richiedere la modifica di orario.

7. Ferie e festività

Per ogni anno di servizio il lavoratore *part-time* matura un periodo di ferie e di altri istituti a giorni (di seguito: ferie), con decorrenza del trattamento retributivo percepito in servizio, secondo i termini sotto indicati:

- *Part-time* orizzontale: il numero di giorni di ferie resta invariato e, durante il periodo di *part-time*, potrà essere fruito solo ad intere giornate. Resta parimenti invariato il numero delle ferie maturate anteriormente alla data di trasformazione del rapporto, nonché delle ferie maturate durante il periodo *part-time* in caso di rientro *full-time*. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'eventuale liquidazione delle ferie residue sarà effettuata tenendo conto di eventuali riproporzionamenti degli istituti maturati in regime di *part-time*.
- *Part-time* verticale: il numero di giorni di ferie dovrà essere riproporzionato in relazione al minor numero di giornate di lavoro accordate. Le ferie maturate anteriormente alla data di trasformazione del rapporto potranno essere fruiti durante il lavoro a tempo parziale e, analogamente, in caso di rientro a *full-time*.
- *Part-time* misto: su base settimanale: il numero di giorni di ferie dovrà essere riproporzionato in relazione al minor numero di giornate di lavoro accordate nella settimana e il loro valore economico dovrà essere parimenti riproporzionato sulla base del minor regime di orario giornaliero praticato. La spettanza ferie, così riproporzionata, potrà essere fruita solo ad intere giornate. Le ferie maturate anteriormente alla data di trasformazione del rapporto potranno essere godute durante il lavoro a tempo parziale previo riproporzionamento del loro valore economico sulla base del minor regime di orario accordato; la differenza di valore economico delle giornate di ferie, derivante da tale riproporzionamento, verrà liquidata alla scadenza prevista per i residui ferie non fruiti; viceversa, in caso di rientro a *full-time*, le ferie maturate durante il periodo di *part-time* potranno essere fruiti a giornate intere, operando alla scadenza aziendale prevista per i residui ferie non fruiti la trattenuta retributiva in misura proporzionale all'orario di lavoro ridotto osservato al momento della maturazione.

Nell'ipotesi di *part-time* orizzontale, verticale e misto gli stessi criteri di cui sopra verranno rispettivamente osservati per i permessi a recupero delle festività cadenti di sabato o di domenica e per la ex festività civile del 4 novembre.

Disposizione transitoria: sono fatte salve, a livello individuale, eventuali giornate di ferie, permessi o altri istituti maturati fino al 31 dicembre 2013 con criteri differenti.

8. Permessi annui retribuiti

Il lavoratore a *part-time* orizzontale, verticale e misto ha diritto, in ragione di anno solare di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, ai permessi annui retribuiti in sostituzione delle festività religiose abolite (PAR) ed alle ore di ROL, con riproporzionamento delle quantità di ore in relazione al minor regime di orario osservato.

I ratei di PAR maturati anteriormente alla data di trasformazione del rapporto potranno essere goduti durante il rapporto a tempo parziale con criteri analoghi a quelli delle ferie.

I ratei di ROL maturati anteriormente alla data di trasformazione del rapporto potranno essere goduti durante il rapporto a tempo parziale.

9. Retribuzione

Il rapporto a tempo parziale dà luogo alla riduzione della retribuzione mensile in misura proporzionale all'orario di lavoro a tempo parziale richiesto e concordato.

Nelle ipotesi di *part-time* orizzontale, di *part-time* verticale su base settimanale, i coefficienti di riproporzionamento saranno dati dalla seguente formula:

Numero di ore settimanali del rapporto *part-time* /38 ore

I coefficienti di riproporzionamento saranno, a titolo esemplificativo, i seguenti:

Part-time orizzontale:

- 20 ore /settimana : **0,53** (P.T. Orizz. a 4 ore)
- 25 ore /settimana : **0,66** (P.T. Orizz. a 5 ore)
- 30 ore /settimana : **0,79** (P.T. Orizz. a 6 ore)

Part-time verticale su base settimanale:

- 22,8 ore /settimana: **0,60** (P.T. vert. su 3 gg.)
- 30,4 ore /settimana: **0,80** (P.T. vert. su 4 gg.)

Verranno altresì riproporzionati, con le medesime modalità, gli importi relativi al "Premio di Risultato" ed alla 13^a mensilità.

10. Clausole finali

Le Parti convengono di incontrarsi entro il mese di dicembre 2014 per un esame congiunto in merito alla applicazione del presente accordo.

Nel caso di innovazioni di carattere legislativo o contrattuale rispetto a quanto oggi in vigore, le parti si incontreranno per definire le necessarie armonizzazioni delle norme del presente accordo.

Con la stipula del presente accordo la preesistente normativa aziendale in materia si intende integralmente superata, ivi compreso l'accordo 25 marzo 2014 che viene integralmente sostituito dal presente.

Letto, confermato e sottoscritto.

ALMAVIVA S.p.A.



RSU

