

- garantire un totale di 40 ore/settimana di lavoro, salvo quanto previsto dalla regolamentazione di cui all'Art. 13.

Al termine della settimana, in caso di mancato recupero della flessibilità giornaliera (disciplinata al paragrafo 12.1), i minuti complessivi di flessibilità non recuperati, verranno imputati a PAR (disciplinati all'art. 15.2).

12.3 - Flessibilità nelle aree aziendali che necessitano di presidio continuato

Gli impiegati addetti all'area Services e Reception, che effettuano un orario di lavoro a giornata e su precise fasce orarie (vedi Art. 7 - lettera B), potranno usufruire di una flessibilità giornaliera articolata nel seguente modo:

- 30 minuti di flessibilità in ingresso al mattino e alla pausa pranzo, in ciascuna fascia oraria. Anche per questa tipologia di flessibilità, sono applicate le regole del recupero di flessibilità giornaliera e settimanale di cui agli Art.12.1 e 12.2.

Gli operai addetti a specifiche aree aziendali (QLI e riparatori), che effettuano un orario di lavoro a giornata (vedi Art. 7 - lettera A), potranno usufruire di una flessibilità giornaliera articolata nel seguente modo:

- 15 minuti di flessibilità in ingresso al mattino, dalle ore 08:00 alle ore 08:15. Per questa tipologia di flessibilità il recupero potrà essere effettuato esclusivamente nella giornata, anche durante la pausa per il pranzo. In caso di mancato recupero i minuti saranno imputati a PAR.

ART. 13 - FRUIZIONE OBBLIGATORIA P.A.R

Per tutto il personale a tempo pieno con la qualifica di *Impiegato* e *Quadro*, ivi compresi gli *apprendisti impiegati*, che presentino al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento un residuo PAR superiore alle 40 ore, è prevista la fruizione obbligatoria di 4 (quattro) ore di P.A.R. al mese, con esclusione dei mesi di agosto e dicembre. Si concorda tra le parti che, in caso di mancata fruizione secondo la presente disciplina, tali ore saranno retribuite.

ART. 14 - PART-TIME

Le parti stipulanti convengono sul principio che il rapporto di lavoro a tempo parziale è allo stesso tempo uno strumento rispondente alle esigenze di conciliazione dei lavoratori e delle lavoratrici e funzionale alla flessibilità dell'organizzazione aziendale.

Per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si stabilisce che la percentuale prevista dal CCNL vigente è incrementata del 3% fino al limite massimo del 7% di tutto il personale in servizio a tempo pieno, con esclusione dei dirigenti.

Rimangono inalterate modalità e casistiche di richiesta previste dal CCNL vigente.

Handwritten signatures in blue and black ink, including initials 'BB' and 'C.'.

Alle modalità e casistiche di richiesta previste dal CCNL vigente si aggiungono, sempre nel limite massimo del 7% del personale in forza a tempo pieno (esclusi i dirigenti):

- a. le lavoratrici al rientro dalla maternità;
- b. lavoratrici e lavoratori affetti, o con familiari affetti, da patologie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative ingravescenti;
- c. lavoratrici e lavoratori che abbiano una previsione di pensionamento nei successivi 24 mesi. A tal fine, saranno valutate le richieste accompagnate da opportuna certificazione.

Il part time al rientro dalla maternità normalmente sarà accolto per una durata annuale, eventualmente rinnovabile per ulteriori 12 mesi fino ad un massimo di 36 mesi.

Il part-time può essere richiesto secondo i seguenti regimi:

- 50% dell'orario settimanale, articolato in 4 ore giornaliere per 5 giorni senza pausa per la consumazione del pasto;
- 75% dell'orario settimanale, articolato in 6 ore giornaliere per 5 giorni. In questa tipologia di orario, per il personale con la qualifica di Impiegato e Quadro ivi compresi gli apprendisti impiegati, è prevista la possibilità di effettuare la pausa per la consumazione del pasto, a scelta del/della dipendente, tra mezz'ora o un'ora.

ART. 15 - FERIE, P.A.R., CHIUSURE COLLETTIVE

15.1 - Ferie

In apposito incontro, da tenersi entro il mese di Gennaio di ciascun anno, l'azienda comunicherà alle RSU il calendario delle chiusure collettive.

La RSU potrà in tale sede proporre modifiche e/o ulteriori giornate/ periodi di chiusura collettiva (anche per singole linee produttive) rispetto a quanto comunicato dall'Azienda.

In caso di ferie a scorrimento, le due settimane continuative saranno godute da maggio a settembre, mentre in caso di chiusura collettiva parziale le ferie saranno godute a cavallo della settimana di chiusura aziendale o altro periodo richiesto dal dipendente. Una terza settimana potrà essere goduta durante tutto l'anno, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali.

Il personale impegnato nelle operazioni d'inventario durante le festività di fine anno (quarta settimana di ferie), potrà eventualmente pianificare le ferie non usufruite in tale occasione, nei primi giorni del mese di gennaio o comunque entro il mese di aprile e comunque compatibilmente con le ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Fermo quanto previsto dal vigente CCNL, in caso di contrazione di attività e secondo quanto disciplinato dal secondo paragrafo del presente articolo, le rimanenti ferie, non utilizzate collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore, e nell'eventualità non vengano fruite entro l'anno di maturazione, potranno essere godute fino alla cessazione del rapporto di lavoro e sempre in quella data verrà monetizzato l'eventuale monte ore residuo.

