

- compenso per il lavoro straordinario nel rispetto delle previsioni del CCNL e delle procedure aziendali vigenti in materia.
- Area professionale Quadri
  - compenso fisso pari a € 27,00 per interventi fino a 1 ora;
  - € 5,11 per ogni ora successiva, aggiuntiva alla prima.

Intervento da una sede diversa da quella aziendale tramite collegamento da computer/telefono, tra le 22:00 e le 06:00:

- Aree professionali B
  - compenso per il lavoro straordinario nel rispetto delle previsioni del CCNL e delle procedure aziendali vigenti in materia.
- Area professionale Quadri
  - compenso fisso pari a € 30,00 per interventi fino a 1 ora;
  - € 6,30 per ogni ora successiva, aggiuntiva alla prima.

Più interventi occorsi nell'arco delle 24 ore e necessari per la soluzione della medesima indisponibilità funzionale saranno considerati parte di un unico intervento.

Per interventi prestati per almeno 2 ore tra le 22:00 e le 06:00, l'inizio dell'attività nella giornata successiva, in quanto lavorativa, sarà posticipato per una durata pari a quella dell'intervento.

Le Parti si danno inoltre atto che nel caso in cui si verificano interventi organizzativi che interessino l'attuale perimetro si incontreranno tempestivamente per valutare gli effetti della riorganizzazione ai fini dell'applicazione della normativa in discorso.

f. Part time

Le Aziende si rendono disponibili a favorire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il Personale che ne faccia richiesta, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive.

La trasformazione consensuale del rapporto di lavoro del Personale in servizio a tempo pieno a tempo parziale potrà avvenire:

- a tempo determinato per periodo minimo di 12 mesi e massimo 24 mesi,
- a tempo indeterminato,

in funzione delle esigenze che motivano la richiesta e della volontà aziendale di favorire l'accoglimento del maggior numero di domande, con possibilità di articolazione dell'orario di lavoro orizzontale, verticale, mista o ciclica.

Compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, il Personale con rapporto di lavoro a tempo parziale può richiedere di fruire di un'elasticità di massima della durata 30/45 minuti in entrata con correlato spostamento dell'orario di uscita.

Ove presso la medesima unità operativa siano state presentate una pluralità di domande per trasformare il rapporto di lavoro in tempo parziale, nonché nel caso in cui si presenti, contestualmente, l'esigenza di esaminare, per l'intervenuta scadenza di un contratto di lavoro di tempo parziale, la richiesta di proroga del contratto stesso, le Aziende, in base alle proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, procederanno dando precedenza, in ordine di priorità, alle domande motivate dall'esigenza di:

1. provvedere alle necessità personali di dipendenti portatori di handicap grave ai sensi della Legge n. 104/1992,

2. dipendenti affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa; gli stessi peraltro possono anche chiedere il ripristino del rapporto a tempo pieno del rapporto a tempo parziale in essere
3. assistere il coniuge, i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche ovvero assistere persona convivente portatrice di handicap grave ai sensi della Legge n. 104/1992, alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100% con necessità di assistenza continua;
4. assistere figli o coniugi, nonché parenti e affini entro il 3° grado, conviventi o non conviventi, con disabilità in situazione di gravità di cui alla Legge n. 104/1992;
5. aiutare i lavoratori che versino in situazioni di particolare disagio a causa di status di vedovanza, separazione o divorzio,
6. accudire figli al rientro dalla maternità o comunque entro il 3° anno di vita del bambino anche in caso di richiesta del padre;
7. accudire figli in età compresa tra i 3 e i 13 anni;
8. accudire familiari anziani malati o malati cronici;
9. dipendenti affetti da malattie gravi ovvero tempo per tempo interessati da grandi interventi chirurgici, di cui all'allegato 2;
10. dipendenti "over 60";
11. assolvere a motivi di studio o dedicarsi ad attività di volontariato a favore delle organizzazioni iscritte nei registri di cui all'art. 6 della Legge n. 266/1991;
12. altre motivazioni (ivi comprese specifiche indicazioni di legge).

Per figlio si intende anche il figlio del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente di fatto (anche adottato o in affidamento) purché il figlio risulti nello stato di famiglia del dipendente. In tali casi alla richiesta di part time è necessario allegare l'autocertificazione attestante l'inserimento del figlio nel proprio stato di famiglia.

Nel caso in cui il part-time sia richiesto in occasione del rientro da maternità o comunque entro il terzo anno di vita del bambino anche da parte del padre, la durata prevista sarà di 24 mesi, salva diversa istanza da parte del richiedente.

Il riscontro da parte aziendale alla domanda o al rinnovo del part-time dovrà avvenire entro 3 mesi dalla richiesta, termine ridotto a 1 mese per i casi di particolare gravità.

Il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno può avvenire, su richiesta:

- dell'Azienda, motivata da sopravvenute esigenze tecnico-organizzative
- del dipendente, per motivate ragioni di carattere personale e/o familiare.

Nel caso di rapporto di lavoro part time

- a tempo determinato, il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno potrà avvenire, oltre che dal giorno successivo alla scadenza del contratto, anche anticipatamente rispetto a tale termine, con il consenso delle parti;
- a tempo indeterminato il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno potrà avvenire su richiesta di una delle parti con preavviso di almeno 3 mesi.

#### Raccomandazione OO.SS.

*Le organizzazioni sindacali invitano l'Azienda a comunicare tempestivamente al/la richiedente eventuali situazioni in cui la trasformazione del rapporto non sia compatibile con le esigenze organizzative e produttive dell'Azienda – ad esempio per l'orario di lavoro richiesto, per il ridotto organico dell'unità di appartenenza del/la dipendente o per la presenza nella stessa di altro Personale in rapporto a tempo parziale – proponendo eventuali soluzioni alternative che possano andare incontro alle esigenze del/la dipendente.*

#### Dichiarazione dell'Azienda

Con riferimento al personale con prestazione a tempo parziale il cui orario di lavoro non preveda l'effettuazione dell'intervallo meridiano, l'Azienda manifesta la disponibilità ad accogliere la rimodulazione della prestazione lavorativa con effettuazione dell'intervallo della durata di 15 o 30

minuti, in via non occasionale, a condizione che dopo il rientro in servizio dalla fine dell'intervallo, sia effettivamente svolta una prestazione lavorativa significativa pari ad almeno 30 minuti.

#### g. Ferie e festività soppresse

Il permesso per festività soppressa può essere fruito a mezza giornata o anche a ore.

Le giornate di ferie potranno essere fruito anche a mezza giornata. In caso di fruizione di mezza giornata di ferie non viene erogato il buono pasto.

Per mezza giornata deve intendersi il periodo che intercorre tra l'inizio dell'orario normale di lavoro e l'inizio dell'orario di intervallo, ovvero il periodo che intercorre tra il termine dell'orario di intervallo e la fine dell'orario normale di lavoro.

È possibile la fruizione ad ore di 3 delle giornate di ferie annualmente spettanti, pari a 22,5 ore, anche frazionate in periodi non inferiori a 15 minuti, con il minimo di 1 ora.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, è inoltre possibile usufruire di mezza giornata di ferie nella giornata del venerdì fino ad un massimo di 5 volte all'anno, eventualmente congiuntamente all'utilizzo della banca delle ore o del monte ore di permessi retribuiti.

Per il personale inquadrato nell'Area professionale Quadri l'assenza corrispondente alla mezza giornata lavorativa dovrà essere giustificata con ferie o altro permesso.

Per la fruizione delle ferie "ad ore" è richiesto:

- un preavviso, di norma, di 48 ore nell'ipotesi di fruizione in misura frazionata;
- l'approvazione da parte del responsabile in caso di utilizzo per una giornata lavorativa intera, anche quando cadente in giornata semifestiva.

Tutte le ferie e le festività soppresse dovranno essere fruito nel corso dell'anno di competenza; nel caso non sia realizzata la completa fruizione delle festività soppresse l'Azienda provvederà all'automatica sostituzione delle prime giornate di ferie dell'anno di competenza fruito nell'anno solare.

L'Azienda adotterà tutte le misure più opportune per favorire il raggiungimento di tale finalità.

I piani delle ferie fissati dall'Azienda, confermati al lavoratore/trice, devono essere rispettati; solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra il Responsabile e il lavoratore/trice.

#### h. Banca delle ore

Le ore di lavoro eccedenti l'orario giornaliero normale saranno compensate come segue:

- le prime 50 ore annue saranno compensate con la corresponsione di altrettante ore di permesso, esclusa ogni maggiorazione, e non costituiscono pertanto lavoro straordinario. L'utilizzo di tali permessi sarà concordato fra Azienda ed interessato.
- le successive 50 ore, in base alla scelta individuale del lavoratore, in altrettante ore di permesso aggiuntivo ovvero liquidate come prestazione di lavoro straordinario, fermo restando che il mancato esercizio della scelta vale come consenso a che tutte le prestazioni lavorative aggiuntive dalla 51<sup>a</sup> alla 100<sup>a</sup> ora siano liquidate come lavoro straordinario.

La fruizione dei permessi di Banca delle ore dovrà avvenire obbligatoriamente entro 24 mesi dalla maturazione, con periodi minimi di 15 minuti e multipli di tale durata.

Nel caso in cui alla cessazione del rapporto di lavoro risultasse necessaria la monetizzazione di permessi non ancora utilizzati, essa avverrà riconoscendo per ogni ora di permesso non utilizzata la