

I lavoratori dipendenti della MARCOLIN SPA potranno comunicare alla Direzione Aziendale entro il mese di gennaio di ciascun anno, mediante specifico modulo, la scelta di devolvere un rateo di Permessi Individualmente maturabili.

Le ore accantonate, saranno computate in termini di equivalente valore economico retributivo e verranno messe a disposizione dei lavoratori dipendenti dell'azienda, previa presentazione di adeguata documentazione, che abbiano familiari affetti da patologie che richiedano un'assistenza, anche se ricoverati in strutture ospedaliere, al fine di consentirne l'assistenza medesima oppure per poter accompagnare gli stessi ad effettuare delle visite e/o esami clinici specialistici e/o per la sottoposizione a terapie specifiche. Eventuali ulteriori eccezionali casistiche di accesso a questo monte ore che, pur non contemplate dal presente accordo, saranno portate all'attenzione della Direzione Aziendale e verranno valutate dall'area Risorse Umane di MARCOLIN SPA unitamente alla RSU. Le soluzioni in tal senso identificate non dovranno essere intese come prassi acquisite, ma bensì come gestioni particolari.

Il ricorso alle ore di permesso solidale, sarà subordinata all'esaurimento dei ROL e di qualsiasi altro tipo di permesso retribuito e/o istituto indennizzato previsto dalla normativa e/o dalla contrattazione collettiva a cui abbia accesso il soggetto richiedente.

L'esigenza di accedere ai permessi solidali dovrà essere debitamente documentata dalla certificazione del medico specialista curante del parente entro il primo grado o di altro soggetto appartenente allo stato di famiglia del lavoratore.

In caso di più richieste di permesso solidale nella stessa giornata lavorativa, analogamente a quanto avviene per i permessi individuali, qualora per esigenze tecnico – organizzative non sia possibile concedere il permesso a tutti i richiedenti prevarrà il diritto all'astensione dal lavoro in base all'ordine cronologico di presentazione della domanda.

Al termine di ciascun anno civile (31 dicembre) le ore ancora residue nel contatore dei permessi solidali saranno restituite ai dipendenti che le hanno originariamente cedute, suddividendo il residuo in maniera proporzionale rispetto ai ratei individualmente ceduti.

Le ore restituite pertanto verranno a sommarsi alla disponibilità dei permessi individuali e verranno gestiti secondo la relativa disciplina.

Con lo scopo di incentivare le donazioni da parte della più ampia platea possibile di lavoratori, la Direzione Aziendale e la RSU verificheranno periodicamente l'andamento di tale strumento, anche partendo dai dati di effettivo utilizzo e si attiveranno, ciascuno per quanto di propria competenza, per informare di questa possibilità e delle ragioni che ne stanno alla base.

12 - PART-TIME

MARCOLIN SPA conferma la disponibilità già espressa nel favorire l'identificazione di forme contrattuali che agevolino la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, riconoscendo in tal senso l'intenzione di valutare forme di part-time, pur nell'interesse di vedere salvaguardata l'efficienza e le esigenze di carattere organizzativo e produttivo dell'azienda.

L'accesso al Part time nelle aree Produttive deve sempre realizzare un bilanciamento, come di seguito meglio espresso, nella consapevolezza che tali modulazioni dell'orario di lavoro devono contemperare le



esigenze del lavoratore richiedente, da un lato, e le esigenze di sostenibilità organizzativa aziendale, dall'altro.

In tal senso viene fissato un massimo sbilanciamento mattino/ pomeriggio pari a 16 persone, rispetto al quale non si prenderanno in considerazione i Part-time a 6 e/o 7 ore giornaliere, mentre le altre forme di part-time, non orizzontale, dovranno essere sempre bilanciate.

Fatti salvi questi presupposti generali verrà concessa la trasformazione in part-time a tempo determinato, con orari fino a 35 ore settimanali, alle condizioni di seguito descritte, entro il limite del 14% del personale da calcolarsi sul personale dipendente in forza a tempo indeterminato all'inizio di ogni anno, al netto dei contratti a termine e dei part-time.

Cogliendo, inoltre, lo spirito delle istanze sindacali, verrà aperta la possibilità per un periodo sperimentale di 12 mesi, di attuare un orario di lavoro part-time di 6 ore nelle aree Logistica, Metallo, Finissaggio e Qualità.

Questa possibilità viene introdotta sia per il personale già titolare di contratti di lavoro a part time di 4 ore, sia quale opzione in caso di richiesta di trasformazione da full time a part time da parte del dipendente, al fine di favorire un'ulteriore possibile soluzione che asseconi le esigenze personali e le esigenze di carattere economico.

Durante il periodo sperimentale di 12 mesi, la Commissione Part Time darà luogo ad uno o più incontri per verificare l'esito dell'esperienza e per rilevare eventuali criticità, con lo scopo di ricercare eventuali soluzioni che consentano di rinnovare e/o ampliare tale possibilità.

Procedure, regole e modalità operative:

La Commissione Part-Time si occuperà, con funzioni di carattere consultivo, di valutare la situazione di tale istituto secondo le regole e procedure sottoesposte, nonché di identificare degli schemi di orario di lavoro prioritari, seppur non vincolanti, che possano calarsi in modo compatibile all'interno di ciascuna area, reparto o ufficio, sulla base dei quali i lavoratori potranno esprimere le rispettive richieste di accesso all'orario di lavoro parziale.

Nel corso del periodo di vigenza del presente accordo le parti si incontreranno in sede di Commissione Part-Time per valutare l'attuabilità di nuove forme di distribuzione dell'orario di lavoro concentrandosi anche su forme che permettano di aumentare il numero di ore lavorate, pur andando ad incontrare le esigenze personali del richiedente.

La Commissione opererà anche nell'ottica di ottenere una distribuzione equa delle concessioni dei part-time nelle diverse aree omogenee, per evitare che si crei una maggiore concentrazione di orari di lavoro parziali in determinate aree, con l'obiettivo di ottenere un pieno funzionamento degli impianti su una fascia oraria ampia e una migliore gestione di questo istituto anche quale strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Si impegnerà, inoltre, unitamente all'azienda, a far ruotare il maggior numero di persone, a condizione che permangano nel tempo le esigenze individuali di accesso.

La commissione sarà composta da massimo 4 rappresentanti dell'Azienda e da massimo 4 rappresentanti delle RSU.

Le modalità operative di accesso sono le seguenti:



- potrà essere concesso per un periodo minimo di 3 (tre) mesi e massimo di 24 (ventiquattro) mesi, salvo successive proroghe, con inizio ad ogni primo del mese;
- il dipendente potrà richiedere in modo vincolante che la trasformazione del proprio rapporto di lavoro in part-time possa avere durata di 3 (tre) o 6(sei) mesi;
- potrà essere distribuito in senso: orizzontale o verticale; il verticale potrà essere anche inteso nella modalità: settimane pari da lunedì a mercoledì, settimane dispari lunedì e martedì oppure settimane pari giovedì e venerdì, settimane dispari da mercoledì a venerdì.
- Per orari fino a 6 ore al giorno sarà prevista la continuità della prestazione;

La Commissione Part-Time si riunirà nei mesi di dicembre, marzo, giugno e settembre, per valutare i diversi tipi di domande. Le domande valutate in tali incontri potranno avere avvio nei mesi compresi tra una sessione e l'altra.

L'azienda fornirà alla commissione, di norma entro la fine del mese che precede la convocazione della Commissione, i dati relativi ai part-time in essere, al fine di agevolare l'analisi delle richieste.

La Commissione valuterà tutte le tipologie di richiesta in considerazione dell'attuabilità organizzativa.

I diversi tipi di domande (nuova, di rinnovo, di cambiamento d'orario, in ogni caso di rinnovo o di rinuncia) dovranno pervenire all'Ufficio Personale, per iscritto su apposito modulo (allegato 2), tassativamente non oltre il 15 novembre per la commissione di dicembre, 15 febbraio per la commissione di marzo, 15 maggio per quella di giugno e 15 agosto per quella di settembre.

Nella domanda dovranno essere indicate le modalità di orario richiesto, prioritariamente scelte tra gli schemi proposti e definiti dalla commissione part-time, pur non escludendo la disponibilità di valutare eventuali diversi orari di lavoro individualmente proposti, cui l'Azienda farà esclusivo riferimento per la verifica dell'accoglimento del part-time:

- un orario principale, da considerare come richiesta prioritaria per l'Azienda;
- in via facoltativa e in subordine, un secondo e un terzo modello di orario;

le domande di part-time verranno esaminate ai fini della concessione con la seguente priorità:

- genitore di figli fino a 13 anni dando priorità alla minor età dei figli e in secondo luogo al numero di figli;
- assistenza ai familiari su presentazione della relativa documentazione medica, anche in caso di dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia del/i figlio/i debitamente certificata, come previsto dalla Legge n. 170/2010;
- richiesta avanzata per la prima volta
- minor tempo di utilizzo del part-time;
- a parità di tempo di utilizzo, in rapporto alla data della domanda;

per i casi sotto riportati la data della domanda verrà assegnata come segue:

- qualora il dipendente risulti già in aspettativa, la richiesta di part-time decorrerà dal primo giorno in cui vi è il ritorno alla normale prestazione lavorativa;
- qualora il dipendente sia già in part-time, la sua richiesta di proroga del part-time stesso decorrerà da due mesi prima della data prevista del suo rientro al lavoro a tempo pieno o dalla data della domanda se successiva;
- qualora il dipendente sia assente per maternità (assenza obbligatoria e/o facoltativa) la richiesta di part-time decorrerà due mesi prima della data prevista del suo rientro al lavoro o dalla data

della domanda se successiva. Iniziando i part-time sempre dal primo del mese, il lavoratore e la Direzione del Personale di comune accordo decideranno se anticipare o ritardare il rientro dalla maternità.

Le domande non accolte rimarranno in lista di attesa per un massimo di 6 (sei) mesi, salvo diverse decisioni degli interessati da comunicare all'Ufficio Personale.

Le richieste in sospeso, ovvero in attesa di ulteriori approfondimenti in fase di approvazione, verranno valutate in sede di convocazione straordinaria della Commissione Part-Time, in tempi quanto più possibile contenuti e, nei casi in cui ciò si verificasse essere necessario, all'esito di un'analisi condotta dall'ufficio HR con il Responsabile dell'area al fine di identificare le possibili soluzioni, anche traendo spunto da eventuali proposte provenienti dalla RSU.

La richiesta di part-time, accolta e non utilizzata per rinuncia da parte dell'interessato/a, si considera comunque come part-time utilizzato dal lavoratore/trice e si procederà all'esame delle successive domande, per l'assegnazione ad altro lavoratore/trice del part-time sempre nel rispetto del numero/percentuale e delle regole di cui sopra.

Viene confermata la possibilità di trasformazioni da tempo pieno a part-time a tempo determinato, anche per periodi superiori a 24 (ventiquattro) mesi per dipendenti che ne facciano richiesta e che siano: invalidi civili assunti obbligatoriamente, invalidatisi in corso di rapporto, affetti da patologie degenerative croniche quando a giudizio medico specialistico e del medico aziendale competente non siano in grado di lavorare a tempo pieno al di fuori del presente regolamento ovvero che richiedano il contratto part-time per l'assistenza a familiari conviventi che si trovino nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3 L. 104/92, non sono considerate ai fini del conteggio delle percentuali, salvo valutazione da parte del medico competente e presentazione di tutta la documentazione atta a valutare il caso. Per tali tipologie il contratto di lavoro part-time potrà svolgersi, a richiesta del lavoratore interessato e compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative dell'azienda, con una prestazione lavorativa che va da un minimo di 20 ad un massimo di 35 ore settimanali.

Nell'ambito di programmi collettivi di lavoro straordinario o di flessibilità i lavoratori part-time potranno effettuare prestazioni eccedenti il loro normale orario di lavoro.

Chi richiede il part-time può essere spostato di reparto/ufficio e cambiato di mansione al fine di agevolare l'identificazione di una soluzione compatibile con la trasformazione in part-time.

Prima di dare corso alla fruizione dell'orario a part-time andrà goduto un numero di ferie, par e rol tale che alla fine del part-time concesso i residui a tali titoli non siano proporzionalmente superiori a quelli maturandi entro la fine del periodo di riferimento.

Tutte le assunzioni e le trasformazioni in part-time effettuate direttamente dall'Azienda al di fuori delle disposizioni di cui sopra non faranno parte delle percentuali definite sopra.

ESCLUSIONI

La normativa di cui sopra non si applica:

agli apprendisti, ai lavoratori a tempo determinato;

ai lavoratori a tempo indeterminato che hanno meno di 12 mesi di anzianità di servizio.

