

- Valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le richieste motivate e debitamente documentate, dalle ragioni indicate al comma precedente alle lettere A) e B);

I casi di cui alla lettera A) hanno la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part time.

- Valuterà l'accoglimento delle richieste motivate da ragioni diverse da quelle precedentemente indicate tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalla percentuale massima complessiva, sarà svolto un confronto con la Rappresentanza Sindacale Unitaria per individuare un'ideale soluzione.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alle esigenze tecnico-organizzative, l'azienda, su richiesta della Rappresentanza sindacale unitaria, informerà la medesima sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale su richiesta del lavoratore per le suddette motivazioni, le medesime motivazioni costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole flessibili.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 30 giorni dalla richiesta.

3. Smart Working

Si conferma e richiama integralmente i contenuti dell'accordo aziendale per la Regolamentazione del Lavoro Agile sottoscritto in data 22/12/2021 e valido per l'annualità 2022 e successivi rinnovi.

4. Flessibilità dell'orario di lavoro a seguito di eventi gravi

Ai lavoratori in rientro in servizio a seguito di convalescenza post malattia, infortunio, infortunio extra lavorativo, maternità, congedo straordinario per assistenza di familiari con handicap, verrà concessa la possibilità di utilizzare una flessibilità oraria in entrata ed uscita.

Tale flessibilità potrà essere utilizzata per un periodo pari a n. 3 mesi dal rientro in azienda.

L'azienda valuterà ed approverà singolarmente, caso per caso, le richieste di flessibilità oraria avanzate dai lavoratori. Laddove necessario, tali richieste potranno essere esaminate congiuntamente con le Rappresentanze dei lavoratori.

5. Congedo obbligatorio lavoratore padre

Viene esteso il congedo obbligatorio di paternità, rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

In particolare, i lavoratori dipendenti potranno fruire di n.1 giorno aggiuntivo per gli eventi parto,

DS

fb

SS 3/4 R1 400 Dan

Handwritten signature

Handwritten signature