

INFORMAFISAC

PART TIME - ISTRUZIONI PER L'USO

Ricordiamo ai Colleghi alcuni punti salienti dell'Accordo che regola la concessione del part time e alcune evidenze emerse dal confronto con la Direzione d'Area.

L'Azienda ha dichiarato d'iniziare l'iter per il rinnovo o la concessione del part time quattro mesi prima della scadenza o dell'inizio preventivato. Sino a oggi tale iniziativa non è stata percepita, ma consigliamo ai/alle Colleghe/i di praticarla.

Nella nostra Area siamo ancora nell'ambito delle percentuali massime previste dalla Normativa vigente (il dato percentuale è, però piuttosto elevato e risente dell'alto numero di contratti part time a tempo indeterminato, in precedenza richiesti e concessi in larga misura dall'Azienda ma soprattutto del pesante calo dell'organico negli ultimi anni, accentuatosi nel 2009, che, inevitabilmente fa crescere la percentuale di contratti part time rispetto all'organico totale del personale a tempo indeterminato assegnato alle strutture dell'Area).

Nella nostra Azienda la questione è regolata anche dall'Accordo Aziendale del quale evidenziamo i principali aspetti:

- In particolari nelle Filiali, **di norma e non tassativamente**, in base alle esigenze organizzative e produttive del punto operativo, c'è un riferimento al numero di contratti a part time concedibili rispetto al numero degli Addetti a tempo indeterminato, incluso il Responsabile:

Addetti a tempo ind. della Filiale	Rif. part time concedibili
fino a 4	compatibilmente con le esigenze tecnico, organizzative e produttive.
da 5 a 8	1
da 9 a 11	2
da 12 a 16	3
da 17 a 22	4
oltre 22	5 comunque non oltre il 20%

- Premesso che nessuna domanda, è escludibile a priori, se coesistono più domande di trasformazione o proroga, si darà priorità, fermo restando le previsioni di Legge (per es. a Lavoratori affetti da patologie oncologiche con residua e ridotta capacità lavorativa ai sensi dell'art. 12 del Decreto Lgs. 61/2000 e L. 247/2007), alle domande motivate da:

- 1) Necessità personali di Dipendenti portatori di handicap grave ai sensi della Legge 104/1992
- 2) Assistenza coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche o persone conviventi con handicap grave ai sensi della Legge 104/1992 con riconoscimento d'invalidità pari al 100% con necessità d'assistenza continua.
- 3) Assistenza figli o coniuge, nonché parenti e affini entro il 3° grado, conviventi o non conviventi con handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/1992.
- 4) Aiuto a Lavoratori che versino in **situazioni di particolare disagio** a causa di status di vedovanza, separazione o divorzio.
- 5) Cura dei figli fino a 3 anni d'età.
- 6) Cura dei figli tra i 3 e i 13 anni.
- 7) Cura dei familiari anziani malati o malati cronici.
- 8) Motivi di studio o attività di volontariato per le organizzazioni iscritte nei registri di cui all'art. 6 della Legge 266/1991.

L'Azienda ha rassegnato in maniera esplicita difficoltà certe e notevoli nella concessione a partire da quest'ultima motivazione.

- Saranno favorite ulteriori trasformazioni, oltre le sopra indicate, qualora le articolazioni d'orario giornaliero o settimanale di altri part-time presso la stessa Filiale assicurino il presidio effettivo dell'intero orario di lavoro giornaliero e settimanale previsto per il tempo pieno.

- **Per favorire la concessione di tutte le richieste avanzate, il Dipendente può richiedere di svolgere mansioni diverse, anche inferiori, con conservazione del livello/trattamento economico o di essere assegnato/trasferito ad altra Unità operativa.**

- La durata è, come di consueto, di tre anni o di 6 mesi per gravi motivi familiari e/o personali del Dipendente, rinnovabili alla scadenza.

Raccomandiamo ai Lavoratori di farsi assistere dal proprio Rappresentante Sindacale sin dalla richiesta da presentare per iscritto con la modulistica Aziendale prevista.

Milano, 15 dicembre 2010

RSA FISAC/CGIL AREA DI MILANO CITTA'