



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/63 – L'utilizzo del part-time come strumento di tutela della genitorialità e attenzione alle necessità di cura della salute dei dipendenti e familiari

di Valeria Piccari

Tag: #relazioniindustriali #contrattazioneaziendale #part-time #genitorialità

Parti firmatarie, oggetto e contesto dell'accordo

In data 1° ottobre 2021 Deutsche Bank S.p.A. ha sottoscritto assieme alle Organizzazioni Sindacali FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA e UNISIN un accordo aziendale al fine di disciplinare il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le Parti avevano concordato, al momento del rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto in data 24 dicembre 2020, di avviare un percorso condiviso con l'obiettivo di modificare la regolamentazione collettiva **in tema di accoglimento delle richieste di conversione del rapporto di lavoro da full-time a part-time con l'intento di valorizzare le condizioni soggettive alla base delle richieste di conversione, sostenendo in via prioritaria la tutela alla genitorialità, le necessità di cura e tutela dei dipendenti portatori di handicap e l'assistenza a congiunti disabili.**

In coerenza con l'impegno assunto dunque, le Parti, a partire dal mese di gennaio 2021, hanno avviato ulteriori incontri di confronto all'esito dei quali hanno convenuto di adottare, a far data dal 1° gennaio 2022, una nuova regolamentazione in materia.

Punti qualificanti ed elementi di innovazione

Nel dettaglio, all'interno dell'accordo in esame, l'Azienda si impegna a soddisfare tutte le richieste di conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avanzate dal personale appartenente alle aree professionali o ai Quadri direttivi di 1° e 2° livello ponendo il limite del 9% per Unità Produttiva o del 10% per le Unità Produttive con più di 30 dipendenti, prevedendo diverse e molteplici articolazioni orarie che vanno da un minimo di 20 ore settimanali ad un massimo di 32 ore e 30 minuti settimanali.

Viene altresì definito un **limite temporale di durata della trasformazione** dell'orario di lavoro da tempo pieno a parziale, che sarà quindi **concessa a tempo determinato, di norma, per una durata massima di 3 anni.**

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del
Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.

Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo: tiraboschi@unimore.it

In linea con quanto previsto nel rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, è prevista però una eccezione **nei casi in cui la richiesta provenga da lavoratrici e lavoratori con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992 non soggetto a revisione, nonché da lavoratrici e lavoratori affetti da gravi e documentate patologie cronico-degenerative, in questi casi infatti le domande potranno essere accolte a tempo indeterminato.**

Azienda e Organizzazioni Sindacali identificano poi, qualora le richieste presentate dovessero superare per unità produttiva i limiti di accoglibilità, tre **criteri di priorità**, che sono rappresentati dalla **condizione di genitorialità del dipendente (inclusi i genitori affidatari), dalla condizione di handicap/disabilità del dipendente e dalla necessità di assistenza a congiunto portatore di handicap riconosciuto ai sensi della Legge 104/92.**

Le Parti stabiliscono inoltre dei fattori correttivi con relativo punteggio assegnato alle tre condizioni soggettive sopramenzionate, da utilizzare nel caso in cui il numero delle domande presentate risulti comunque superiore, per unità produttiva, al numero di domande accoglibili.

Qualora l'azienda non riceva domande dotate delle causali di cui sopra, si potranno tenere in considerazione invece domande legate a esigenze di carattere familiare e di formazione.

Viene inoltre garantita ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale la retribuzione delle ore di effettiva presenza a corsi di formazione professionale rientranti nel "pacchetto formativo" di 24 ore annuali previste dal CCNL di riferimento che dovessero avvenire fuori dal normale orario di lavoro a tempo parziale.

Ulteriore elemento da porre in evidenza, nell'ambito delle iniziative di supporto alla genitorialità, è rappresentato dall'impegno dell'Azienda a valutare, anche oltre i limiti percentuali definiti e compatibilmente con le esigenze organizzative, le domande che dovessero essere avanzate da lavoratrici madri che rientrino in servizio dopo aver utilizzato per intero, senza soluzione di continuità, il congedo parentale facoltativo di cui all'art. 32 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151 al termine del periodo di congedo obbligatorio per maternità (art. 16 del citato D. Lgs. 151/2001).

Per queste tipologie di richieste sarà concessa la trasformazione a tempo determinato con **termine entro il compimento del secondo anno di vita del bambino.**

Infine, l'Azienda dichiara che, qualora ne ricorrano le condizioni, potranno essere prese in considerazione domande anche oltre i limiti percentuali stabiliti, per le quali si farà comunque riferimento ai criteri di priorità previsti dall'Accordo e chiaramente nel caso in cui risulti compatibile con le esigenze organizzative ed operative aziendali.

Le Parti prevedono una prima fase di confronto in merito all'andamento della nuova regolamentazione adottata al termine del primo anno di applicazione dell'Accordo.

Valutazione d'insieme

Attraverso una più dettagliata regolamentazione relativa all'accoglimento delle richieste di conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, Azienda e Organizzazioni Sindacali introducono dunque un importante strumento che amplia gli ambiti di tutela e sostegno alla genitorialità, anche agevolando il rientro a lavoro delle lavoratrici dopo il periodo di maternità e fino al secondo anno di vita del bambino, oppure prevedendo ulteriori fattispecie quali i dipendenti in condizioni di disabilità o affetti da gravi patologie cronico-degenerative oppure ancora per quei lavoratori che necessitano di assistere congiunti con disabilità.

Nell'accordo in esame il part time viene dunque utilizzato per fronteggiare delicate situazioni ed esigenze di carattere personale e familiare che incidono sia sulla conciliazione vita-lavoro dei lavoratori che sul benessere organizzativo e gestionale di un'azienda.

Valeria Piccari

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @piccarivaleria