

# **LINEE GUIDA PER LA DIFFUSIONE DEL PART TIME IN POSTE ITALIANE**

**Marzo 2004**



## Premessa ed obiettivi

Gli obiettivi assegnati per l'anno 2004 in materia di Part Time, rivestono un'importanza fondamentale nel quadro complessivo delle politiche aziendali di pianificazione degli organici e di riduzione del costo del lavoro.

L'obiettivo fissato per il 2004 prevede la realizzazione di **2500 rapporti di lavoro a tempo parziale –mediante conversione di rapporti a tempo pieno- corrispondenti ad una riduzione di organico di 1000 unità.**

Il raggiungimento di tale target consente in particolare di conseguire:

- una maggiore flessibilità organizzativa attraverso l'adattamento della prestazione lavorativa all'andamento dei flussi produttivi (attraverso ad esempio l'utilizzo del part time in relazione a processi di riorganizzazione, in fase di determinazione dell'organico di specifici settori aziendali, nelle punte di maggiore attività ecc. );
- un migliore utilizzo di risorse critiche;
- una contrazione dell'assenteismo;
- una riduzione dei costi del personale.

## Destinatari

**Il presente documento si rivolge a tutti i Responsabili di struttura ai quali fornisce linee guida di comportamento e criteri da seguire nella realizzazione di interventi ed azioni coerenti con gli obiettivi aziendali sopra indicati.**

Le presenti Linee Guida costituiscono infatti una **strategia unitaria** delineata sulla base delle *best practices* sino ad oggi realizzate nonché delle principali criticità emerse, **per supportare il conseguimento dell'obiettivo da parte di tutti gli attori coinvolti.**

---

**Di seguito sono individuate le aree di intervento e le indicazioni operative la cui attuazione è demandata ai diversi livelli di responsabilità** secondo modalità e meccanismi di coordinamento che potranno essere definiti dai RUD e dai RUR sulla base di valutazioni discrezionali di opportunità ed efficienza compatibili con le presenti Linee Guida.

# Aree di Intervento

## 1) Comunicazione interna

Una prima area di intervento è rappresentata da un forte processo di comunicazione che investa tutti i gradi di responsabilità, fino alle strutture territoriali e a tutti i lavoratori.

Tale processo può essere realizzato attraverso una serie di iniziative –**ad es. riunioni informative, colloqui ad hoc, comunicazioni scritte**- in grado di dare idonea diffusione e risonanza all’obiettivo aziendale.

Tali iniziative dovranno essere realizzate secondo i seguenti criteri e finalità:

- **spiegare e chiarire** i vantaggi che la diffusione del part time può consentire sotto il profilo dell’efficientamento degli organici aziendali, dell’incremento della produttività e della buona gestione delle persone;
- **formare** gli addetti alla gestione cui è affidato il compito di procedere alla stipula dei contratti, in modo tale da fornire loro le conoscenze necessarie a rispondere ai dubbi dei dipendenti, ad individuare le soluzioni organizzative e gestionali di volta in volta più opportune, ad illustrare i possibili benefici per il lavoratore derivanti dalla conversione del rapporto di lavoro;
- **diffondere una cultura positiva del part time in Azienda** in grado di rispondere alle incertezze e ai timori dei lavoratori e di far fronte alle obiezioni, di natura organizzativa e gestionale, provenienti da parte dei Responsabili.

---

## 2) Organizzazione – Gestione

Una seconda area di intervento è quella organizzativa - gestionale laddove occorra consolidare la percezione del part time come strumento di flessibilità dell’organizzazione del lavoro utile all’incremento della produttività e al miglior utilizzo delle risorse umane.

In tale ottica si ravvisa l’esigenza di pianificare e realizzare le seguenti azioni:

- **screening e censimento delle attività compatibili** sotto il profilo organizzativo con una prestazione di lavoro a tempo parziale<sup>1</sup>;
- **predisposizione di una banca dati delle domande di conversione presentate** con descrizione del relativo “profilo individuale” del lavoratore;
- **predisposizione di una banca dati delle risorse** che, in relazione alle caratteristiche personali e al ruolo svolto, possano costituire **un bacino privilegiato** nei confronti del quale realizzare interventi mirati;

---

<sup>1</sup> Tale attività richiede il necessario coordinamento dei RUD.  
*Linee Guida per la diffusione del part time*

- **pianificazione e realizzazione di incontri di sensibilizzazione** –ad es. workshop- finalizzati a coinvolgere i responsabili delle strutture in cui sono collocate le risorse individuate come bacino privilegiato;
- **pianificazione di colloqui gestionali mirati** con il personale;
- **agevolazione di processi di mobilità** verso le strutture organizzativamente compatibili con il part time dei dipendenti che, pur svolgendo attività non compatibili ne facciano richiesta;
- **realizzazione di verifiche e interventi** finalizzati a individuare soluzioni organizzative idonee a contemperare le esigenze del richiedente con quelle aziendali (si pensi alla possibilità di applicare il part time nelle strutture con turnazioni -CMP-CCU- o ai portalettere);
- **monitoraggio di eventuali discriminazioni** attuate nei confronti del personale a tempo parziale intervenendo laddove si renda necessario fornire garanzie in ordine alla volontà aziendali di realizzare una **politica no diversity** (non escludendo ad es. i lavoratori a tempo parziale dalla partecipazione alle attività formative previste per i lavoratori a tempo pieno)- **e di attenzione** che privilegi la qualità della prestazione lavorativa rispetto alla quantità temporale della prestazione medesima (anche con il ricorso ad esempio ad interventi meritocratici).

### 3) Incentivazione economica

Con riferimento alla terza area di intervento, è previsto, nei confronti del personale che converte il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale entro il 31 dicembre 2004, l'erogazione di un incentivo economico secondo i seguenti importi e modalità:

- a) nei casi di conversione del rapporto a tempo determinato, **di durata pari ad almeno 24 mesi**, è erogato un importo annuo a titolo di una tantum definito in proporzione alla durata del contratto:
  - **1000 € lorde in caso di trasformazione di durata pari a 24 mesi;**
  - **1500 € lorde in caso di trasformazione di durata pari a 36 mesi;**
  - **nessuna forma di incentivo per periodi inferiori o pari a 12 mesi.**
- b) nei casi di conversione del rapporto a tempo indeterminato l'incentivazione economica prevista sarà descritta in un successivo allegato.

Gli incentivi non sono computabili ai fini della determinazione degli istituti retributivi indiretti e differiti (TFR, tredicesima e premio di produttività).

L'incentivazione economica è inoltre estesa alle seguenti categorie;

- personale che a far data dal 1° gennaio 2003 abbia convertito il proprio rapporto di lavoro in part time a tempo indeterminato;
- personale che a far data dal 1° gennaio 2004 abbia convertito il proprio rapporto di lavoro in part time sia a tempo determinato che indeterminato.

---

Si ritiene infine opportuno fornire un'indicazione di metodo anche in ordine alla durata degli accordi di conversione che saranno realizzati.

**Obiettivo aziendale prioritario è la costituzione di rapporti di lavoro part time a tempo indeterminato.**

In proposito, in considerazione del fatto che l'eventuale irreversibilità e definitività della scelta possa costituire un deterrente per il lavoratore, anche sotto il profilo psicologico, potrà essere prospettata all'interessato la possibilità, **decorso un periodo minimo di tre anni dalla data di conversione**, di chiedere il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno **con riserva da parte dell'Azienda di valutare la domanda in relazione alle condizioni organizzative e alle esigenze connesse alla garanzia della funzionalità dei servizi.**

## Appendice

### Orientare il dipendente nella scelta del part time

*La finalità è quella di fornire suggerimenti ed indicazioni utili nella gestione del rapporto con i dipendenti che intendano convertire il proprio rapporto di lavoro.*

#### Motivazioni e vantaggi della trasformazione del rapporto

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale consente al lavoratore la realizzazione di diverse finalità:

- **completare gli studi;**
- **dedicarsi alla famiglia, ai figli e agli anziani conviventi;**
- **disporre di maggior tempo libero.**

#### Il colloquio individuale

L'accertamento e la valutazione delle esigenze specifiche del lavoratore è obiettivo prioritario del **colloquio individuale che rappresenta lo strumento fondamentale per orientare il lavoratore e giungere ad un accordo che soddisfi le esigenze di entrambe le parti.**

In particolare attraverso colloqui individuali mirati possono essere chiarite le incertezze manifestate dal lavoratore che costituiscono spesso ostacolo ad una scelta serena e consapevole.

In proposito, la disamina delle principali criticità segnalate, effettuata sulla base dell'esperienza sino ad oggi realizzata in Poste Italiane, **porta ad individuare una casistica ricorrente che viene di seguito esemplificata con l'indicazione di soluzioni che sono state definite in coerenza con le previsioni di legge e di contratto, nonché con riferimento alle buone prassi gestionali realizzate.**

- 1) Conservazione dello stesso ufficio di appartenenza a seguito della conversione del rapporto di lavoro.

**Mantenimento, nei limiti delle compatibilità organizzative, dell'ufficio di appartenenza ed eventuale valutazione e proposta al lavoratore di soluzioni alternative.**

- 2) Garanzia di eventuali interventi di **politica meritocratica** che tengano conto della qualità della prestazione lavorativa e non solo della durata temporale della stessa.

L'Azienda garantisce il rispetto del principio di non discriminazione e l'attuazione di una politica *no diversity* affinché la scelta del part time non si traduca in una penalizzazione sotto il profilo professionale.

- 3) Particolari esigenze individuali di articolazione e flessibilizzazione della prestazione lavorativa.

Nell'ottica di coniugare le reali esigenze del lavoratore con le esigenze organizzative aziendali, sono effettuate tutte le **verifiche e gli interventi** utili ad individuare le soluzioni organizzative più idonee a realizzare l'interesse del lavoratore.

- 4) Possibilità di beneficiare di un regime di flessibilità in entrata ove previsto nella struttura di appartenenza del lavoratore.

L'estensione del regime di flessibilità in entrata ai lavoratori a tempo parziale in servizio presso strutture ove tale regime sia previsto, è consentita mediante l'inserimento nell'accordo di trasformazione di una puntuale indicazione in tal senso.

- 5) Possibilità di ripristino del tempo pieno.

In caso di conversione a tempo parziale a tempo determinato, decorsi 12 mesi dalla data di conversione, il lavoratore ha la facoltà di disdettare l'accordo.

In caso di conversione a tempo parziale a tempo indeterminato l'interessato ha la possibilità, **decorso un periodo minimo di tre anni dalla data di conversione**, di chiedere il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno **con riserva da parte dell'Azienda di valutare la domanda in relazione alle condizioni organizzative e alle esigenze connesse alla garanzia della funzionalità dei servizi.**

- 6) Parità di trattamento normativo ed economico

Ai lavoratori in regime di part-time si applica il **trattamento economico e normativo** dei lavoratori a tempo pieno inquadrati nel medesimo livello, fatti salvi i necessari riproporzionamenti in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.