***VERBALE DI ACCORDO***

*Il giorno 15 luglio 2010, in Milano,*

*tra*

*Le Società del Gruppo Manpower rappresentate da Laura D'Amico e Stefano Pera*

*(di seguito le Società o anche Manpower)*

*e*

*FILCAMS CGIL rappresentata da Christian Sesena, FISASCAT CISL rappresentata da Dario Campeotto e UILTUCS UIL rappresentata da Gabriele Fiorino, unitamente alle Territoriali ed alle R.S.A., (di seguito anche OO.SS.)*

***Premesso che:***

La composizione dell'organico presenta una forte componente femminile con età media 34 anni.
Ad oggi la % di part time concesso in seguito al rientro al lavoro della lavoratrice madre rappresenta:

- Il 9% per il personale di Sede
- Il 3.26% per il personale di Rete

Le Parti, dandosi reciprocamente atto della disponibilità e delle buone pratiche già realizzate dall'Azienda in tema di "part time", condividono la necessità di meglio definire criteri e modalità di richiesta e di accoglimento delle domande di trasformazione dell'orario di lavoro.

Il part time concesso avrà durata non inferiore ai 6 mesi e potrà essere prorogato per un periodo di pari durata anche oltre il terzo anno di vita del bambino, in ogni caso previa verifica della sostenibilità della richiesta con l'operatività dell'unità produttiva in relazione alle esigenze tecnico organizzative della stessa, oltre che sulla base delle caratteristiche del ruolo ricoperto dall'interessato.

Nella richiesta avanzata a Manpower secondo quanto previsto dal CCNL, dovrà essere esplicitata l'entità oraria del part time richiesto, con l'indicazione dell'articolazione settimanale. La distribuzione oraria del part time dovrà essere compatibile con l'orario di apertura della filiale dal lun al giov dalle 9 alle 18 ed il ven dalle 9 alle 18.30 garantendo la continuità del servizio reso dall'ufficio/reparto.

L'azienda si impegna a dare un riscontro alle richieste ricevute, di norma, entro 45 giorni dalla data della richiesta e potrà, previa verifica delle esigenze tecnico- organizzative delle filiali/sedi di lavoro, accogliere le richieste o proporre un'articolazione o una durata del part time differente cercando di armonizzare le diverse esigenze. Nel caso in cui le esigenze non dovessero essere conciliabili, la Società si impegna a riverificare la situazione nei 6 mesi successivi alla richiesta stessa.

Le Parti convengono che, su richiesta della lavoratrice, in caso di mancata accoglienza della richiesta di part time post maternità, di verificare la possibilità di attuare idonee modalità di flessibilità dell'orario di lavoro in ingresso ed in uscita anche mediante la contrazione della pausa pranzo, in ogni caso previa verifica della sostenibilità della richiesta con l'operatività dell'unità produttiva.

Le Parti si danno reciprocamente atto dell'opportunità di avviare un approfondimento circa ulteriori soluzioni innovative a sostegno di un miglior bilanciamento fra vita professionale e vita privata (a titolo esemplificativo istituto del job sharing e progetti di conciliazione tempi di vita e lavoro art.9 L.53 8 marzo 2000).

**MANPOWER**

**FILCAMS CGIL**

**FISASCAT CISL**

**UILTUCS UIL**