

STOP ALLA PERSECUZIONE DEI PART-TIME !!!

Leggiamo dal Contratto Nazionale vigente, art.31:
"Il contratto di lavoro a tempo parziale costituisce un valido strumento, del quale si auspica la generalizzata applicazione ed il significativo sviluppo nel settore del credito, per favorire l'occupazione e la flessibilità del lavoro, anche sotto un profilo sociale".

Alla faccia di questi ottimi proponenti, contenuti in un testo sottoscritto da ABI, la C.R.ASTI sta mettendo in opera un atteggiamento di vero e proprio boicottaggio nei confronti non soltanto delle nuove richieste di part-time, opponendo un secco rifiuto, ma addirittura adottando un atteggiamento **al limite dell'intimidazione** nei confronti dei part-time già in essere, per indurre i colleghi (le colleghe) a ritornare a tempo pieno.

Allora mettiamo qualche puntino sulle "i".

Nella nostra azienda vige la prassi di contratti part-time a tempo determinato per la durata di un anno, ma il Contratto Nazionale parla di **"rapporti a tempo parziale a tempo indeterminato ovvero a termine"**, e non specifica per nulla la durata di questo termine. Ricordiamo che il Contratto di Apprendistato dura 4 anni, non sarebbe inadeguato che il part-time potesse durare almeno altrettanto.

Tuttavia, almeno nella passata gestione del Personale, questo rinnovo annuale è sempre stato sostanzialmente una mera formalità, **mentre da quest'anno pare che l'azienda voglia rimettere in discussione ogni singolo caso**. I colleghi (le colleghe) devono far vistare l'istanza di rinnovo dal direttore di filiale e dal capo-area (e dai loro equivalenti per gli uffici interni). A che pro? Se è un visto "per presa visione", trattasi di inutile appesantimento burocratico; se è altro, si va fuori da legge e contratti, perché il part-time è un rapporto tra il (la) dipendente e l'azienda tutta, non tra il (la) dipendente e il suo diretto superiore. Quest'ultimo ha certo il diritto di richiedere la sostituzione del (della) collega, se pensa che le esigenze tecnico-organizzative della sua realtà lo richiedano, ma non sta a lui decidere sull'accoglimento della nuova domanda o del rinnovo.

Attenzione: noi non pensiamo certo che direttori e capi area siano diventati improvvisamente cattivi, pensiamo piuttosto che in "alto loco" si sia scaricato

su di loro "il lavoro sporco", costringendoli a fare delle parti che certamente preferirebbero risparmiarsi. Anche loro hanno la nostra solidarietà.

Ricordiamo ancora che il limite massimo consentito di lavoratori (lavoratrici) a part-time è il 20% del totale dei dipendenti, e che in C.R. ASTI siamo lontanissimi da quella soglia, siamo molto al di sotto del 10%!

Dunque perché questa ostilità? Cosa fa di male un collega (una collega) che rinuncia ad un pezzo di stipendio perché altri obblighi glielo impongono? Per la nostra azienda siamo proprio diventati solo dei numeri di matricola, delle macchine per fare utili, senza alcun riguardo e rispetto per i nostri obblighi di madri, padri, figli, figlie? Senza alcuna considerazione per la nostra vita al di fuori delle mura aziendali?

E diciamo di più. Ovviamente, le motivazioni di salute e di cura familiare devono avere la precedenza assoluta ma, stante la bassissima percentuale di part-time in C.R.ASTI, non si vede alcun motivo per cui debbano essere rifiutati (come è stato fatto) a chi ne fa richiesta per motivi di studio. Ma come, invece di plaudire ai giovani colleghi e alle giovani colleghe che intendono accrescere la loro cultura e la loro formazione, elementi preziosissimi in un'azienda di credito, li si ostacola! Cos'è, troppa istruzione può incoraggiare un pericoloso spirito critico? Si sono ispirati ad una tal Gelmini?

Infine. Abbiamo declinato tutto secondo i due generi, maschile e femminile, ma sappiamo benissimo che **il part-time è soprattutto una questione che interessa le donne**. Ciò non fa che rendere più odioso e vessatorio l'atteggiamento aziendale. La vita delle donne lavoratrici è già **molto** complicata, è un vero e proprio slalom, non c'è alcun bisogno di ulteriori appesantimenti!

Tutto questo è già stato comunicato al Capo del Personale in un recente incontro. Il dott. Falletto si è riservato una risposta. Nell'attesa, invitiamo i colleghi (le colleghe) a segnalarci eventuali indebite pressioni.

Ottobre 2008
FISAC CGIL CR ASTI