

## **LETTERA ALLE LAVORATRICI IN PART-TIME**

Con la fine dell'anno, i contratti Part-time dovranno essere rinnovati. Come ricorderete fin troppo bene, l'anno scorso l'azienda ha sfiorato la persecuzione nei vostri confronti: dalle pressioni per il rientro a tempo pieno, ai trasferimenti così strani da suonare punitivi, ecc.ecc.

Penso vi sarete accorte che, come FISAC CGIL aziendale, della difesa dei part-time abbiamo fatto una bandiera. Al punto che, quando intoniamo l'argomento nelle occasioni di incontro con l'azienda, percepiamo chiaramente un certo fastidio nei nostri confronti (...**"oddio, quelli della Cgil ricominciano con il part-time..."**).

Dispiace dirlo, ma questa insofferenza non ci viene dimostrata solo dall'altra parte del tavolo (l'azienda) ma anche da questa parte del tavolo. Per questo chiediamo, a quelle di voi che sono iscritte ad altri sindacati, di farsi sentire con forza dai loro rappresentanti, affinché non sia sempre solo la Cgil a fare pressioni sull'azienda.

Purtroppo, dobbiamo guardare in faccia la realtà così com'è: le aziende non hanno l'obbligo di concedere il part-time, questo è un macigno grosso come una casa, che neanche nei contratti nazionali si è mai riusciti a smuovere.

Non solo: i part-time sono una minoranza rispetto al totale del personale, non è un caso che li difenda soprattutto la Cgil, a noi piacciono le minoranze... va bé, scherziamoci un po' sù... Insomma, non per tutti, voi siete interessanti.

Per noi invece lo siete tantissimo, e pensiamo che le persone che accettano di guadagnare di meno, non dovrebbero neanche dare giustificazioni. **"Chiedo il part-time perché.....perché sì!"**

(Certo, se il numero di dipendenti part-time diventasse debordante, è logico che ci devono essere criteri di scelta, ma non è certo il caso di questa azienda dove i part-time sono in numero molto ridotto).

Perché, allora, sono così ostili?

**Perché** in un'azienda dove continua a mancare del personale, hanno bisogno di spremere le persone dal mattino alla sera.



**Perché**, parole di Falletto, il limite dei 20 km per i trasferimenti vi rende "risorse più problematiche", anche se ha detto che capisce la logica che sta dietro detto limite (bontà sua!).

**Perché** la nuova direzione aziendale ci vorrebbe tutti "motivati", e prendersi i pomeriggi sembra indicare, ai loro occhi, una motivazione debole verso l'azienda. Qualche supercapo l'ha proprio detto: in fondo ci sono le babysitter, le badanti...

Certo, le ore lavorate in meno vogliono anche dire stipendio in meno. Non solo, molto spesso il vostro senso del dovere vi porta a fare i salti mortali, al mattino, per finire un lavoro e non lasciarlo agli altri al pomeriggio. Siete convenienti! Evidentemente, la "motivazione" è più gradita della convenienza...

Come Fisac Cgil, abbiamo ricominciato a muoverci, e per tempo: prima di Agosto abbiamo avuto un incontro con il Presidente della C.R.ASTI in cui abbiamo espresso la nostra preoccupazione per l'ostilità che sentiamo nei vostri confronti. Ci ha ascoltati con attenzione, e ci è sembrato piuttosto sensibile alle necessità di cura familiare.

Se vi faranno storie per il rinnovo del part-time, siamo a vostra disposizione per accompagnarvi dal capo del Personale e perorare la vostra richiesta.

Se vi dicono che nella vs. area e/o filiale e/o ufficio, i part-time sono troppi, rispondete che, come da comunicato sindacale del 6/11/2008 (di cui alleghiamo uno stralcio alla presente), la Direzione ha riconosciuto che i part-time non possono essere gestiti in modo differente tra un'area e l'altra. Se in una zona c'è un'alta concentrazione di part-time, potranno dirvi che per continuare ad ottenerlo dovete accettare un trasferimento (entro i 20km!). Ma non possono dirvi **"no, perché qui ce ne sono già altri"**.

Se avete chiesto il part-time per esigenze familiari, evidenziatele con la massima forza. Dite pure che avete saputo dalla Fisac Cgil che il Presidente CR ASTI tiene molto in considerazione la cura della famiglia.

Se siete in part-time da molto tempo, fate capire che siete voi le prime ad augurarvi di poter rientrare a tempo pieno, che però avete ancora bisogno di un po' di tempo. Non vi possono chiedere un cambiamento ad anno scolastico avviato, ci deve essere un discorso fatto un anno per l'altro (ovviamente, ciò vale nel caso di cura per i figli, ma anche in caso di anziani non si può improvvisare). Insomma, ci deve essere la possibilità di una



*minima programmazione della vita, in cui il part-time può rappresentare una fase.*

*Fate capire che non è mancanza di motivazione quella che vi induce a volere il part-time, anzi appena sarà possibile....se solo fosse possibile....*

*Cominciate anche a sentirvi tra di voi: ci sarebbe la disponibilità ad indirizzare una lettera al consiglio di amministrazione? In cui ci si lamenta per questo atteggiamento nei vostri confronti? Noi pensiamo ad una lettera firmata da nomi e cognomi, su cui senz'altro siamo pronti a fornire assist.*

*Consiglio finale: compilate la richiesta di rinnovo nel modo più dettagliato possibile, facendo riferimento all'art. 20 del vigente Protocollo d'Intesa ma, stante che l'articolo in questione fa un elenco preciso di motivi che devono favorire la concessione del part-time, indicate la vostra motivazione tra quelle lì menzionate (trovate il testo completo nella ns.bacheca elettronica nella Intranet aziendale).*

*Fateci sapere se avete bisogno di assistenza nei colloqui individuali di rinnovo, o anche dopo, se in prima battuta vi hanno detto di no.*

*Noi vedremo se riusciamo ad inventarci altro.*

#### Dal Protocollo d'Intesa 5/05/2009

##### Art. 20 – Part-time

Con riferimento alla normativa vigente, la priorità nella concessione del contratto Part-time seguirà i seguenti criteri preferenziali:

- conviventi diversamente abili;
- figli di età compresa tra zero e 3 anni;
- figli di età compresa tra 3 e 6 anni;
- motivi di salute propri e dei familiari;
- studenti lavoratori;
- motivi di indole privata;
- data di presentazione della domanda.

L'Azienda si impegna ad applicare anche il Part-time verticale

su base settimanale da concordare con il dipendente.  
Il rifiuto ad applicare il contratto Part-time deve essere comunicato per iscritto al richiedente.  
Il trasferimento di risorse con contratto Part-time potrà essere effettuato nel rispetto di una distanza dal luogo di residenza/domicilio non superiore ai 20 km.  
Le parti convengono di escludere l'applicazione delle clausole elastiche.

#### Dal comunicato sindacale unitario intitolato "INCONTRO ANNUALE 2008" datato 6 novembre 2008

##### .....C) QUALITA' DELLE RISORSE UMANE

Poi si è passato a trattare un tema molto sentito e tra l'altro anche strettamente correlato all'aumento delle giovani lavoratrici: il part-time. Come è intuibile le esigenze di maternità (fortunatamente in aumento anche per il maggior numero di giovani donne in organico) stanno aumentando, per questo è sembrato opportuno chiedere un chiarimento circa la posizione aziendale rispetto a questa esigenza. I numeri dicono che nella nostra Banca c'erano al 31/12/2007 54 part-time (di cui 17 negli uffici interni), evidentemente un numero non eccessivo per una struttura di 929 dipendenti (5,8%), ben al di sotto del tetto massimo che stabilisce il contratto nazionale (20%); è sembrato però utile apprendere dall'Azienda che **non ci sarà un cambio di orientamento rispetto a questa necessità e che non verranno gestiti in modo differente tra un'Area e l'altra, tra una Direzione e l'altra.** Si prevede (sarebbe preoccupante il contrario) un aumento del numero di part-time che verranno concessi; nelle valutazioni è emerso però che verranno privilegiate le concessioni per i figli più giovani e che verrà valutata la reale esigenza della concessione del part-time specie per esigenze che non riguardino la maternità; tutto ciò proprio per assicurare la concessione anche in una prospettiva di crescita delle richieste. Abbiamo ritenuto condivisibile il criterio pur **convinti che il part-time non sia una concessione, ma un diritto tutelato (tra l'altro un diritto che costa molto in termini di stipendio)**.....



**Dal volantino FISAC CGIL dell'Ottobre 2008****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 proponimenti, 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 parttime 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 parttime 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