Cara Iscritta, caro Iscritto

La scorsa settimana abbiamo sottoscritto con l'Azienda un importante accordo che nei prossimi anni regolerà le modalità di assegnazione delle trasformazioni di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
Si tratta di una "riforma" che intende mettere ordine nell'ambito delle richieste di Part Time, cercando di indirizzare l'assegnazione, in caso di una pluralità di domande per la stessa posizione disponibile,  sulla base di eventuali, oggettive necessità personali o famigliari. L'altro importante elemento introdotto dall'intesa è legato alla temporaneità dei nuovi contratti a tempo parziale che, per tutti, non potranno superare la durata di tre anni.
La richiesta potrà venire comunque reiterata successivamente alla scadenza.
Nulla cambia per gli attuali contratti Part Time che proseguiranno con le medesime caratteristiche di adesso.
Vi invitiamo alla lettura del volantino e del testo integrale dell'Accordo.
Riteniamo che il lavoro svolto sia utile e consenta di modernizzare un istituto sempre più importante nell'ambito della conciliazione tempi di vita e di lavoro di cui tanto si parla e ancor più si parlerà in futuro.

***Segreteria Organo di Coordinamento***
***Gruppo Deutsche Bank S.p.A.***

---

SOTTOSCRITTO L'ACCORDO SUL REGOLAMENTO PART TIME

Al termine di una laboriosa trattativa, in data 1 ottobre è stato sottoscritto un accordo che introduce una nuova regolamentazione del Part Time in Deutsche Bank S.p.a. L'intesa ha fatto seguito e riferimento agli impegni contenuti nell'ambito del rinnovo CIA dello scorso dicembre. La normativa sinora in vigore risaliva a molti anni fa e le Parti hanno condiviso l'opportunità di procedere alla sua modernizzazione per meglio adeguarla alle esigenze dei Colleghi ed alla realtà organizzativa e demografica.

Occorre subito chiarire che **l'accordo riguarda le future trasformazioni dei rapporti di lavoro e quindi non modifica le condizioni attualmente applicate a chi usufruisce del Part Time a tempo indeterminato**.

Non sono state variate le percentuali di accoglimento "obbligatorio" da parte dell'Azienda di domande che nelle diverse Unità Produttive rientrino nei limiti del 9% del Personale appartenente alle Aree Professionali ed ai QD di 1° e 2° livello (10% qualora vi siano più di 30 Dipendenti e sempre con arrotondamento all'unità superiore per frazioni pari od uguali a 0,50) e quindi con un numero minimo di addetti pari a 6.

Ferme restando le previsioni di Legge e CCNL esistenti, i nuovi contratti vedranno invece l'introduzione di alcuni nuovi principi, come l'applicazione di un sistema "a punteggio" con il quale, in caso di concorrenza di più domande per la stessa posizione, si è inteso prevedere un ordine di priorità il più possibile riconoscibile ed oggettivo.

In particolare, si è ritenuto di **valorizzare le seguenti situazioni personali o famigliari**:
**– condizione di genitorialità del dipendente (inclusi i genitori affidatari)**
**– condizione di handicap/disabilità del dipendente**
**– necessità di assistenza a congiunto portatore di handicap riconosciuto ai sensi della Legge 104/92**

Per quanto attiene invece alla durata dei nuovi contratti, essa sarà normalmente di tre anni, fatti salvi alcuni casi particolari (figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992 non soggetto a revisione e lavoratrici/lavoratori affetti da gravi e documentate patologie cronico□degenerative ingravescenti, anche in coerenza con le previsioni del D. Lgs. 81/2015) per i quali, a richiesta, sarà a tempo indeterminato.

Le domande accolte potranno essere reiterate alla loro scadenza e valutate congiuntamente a nuove richieste eventualmente presentate da altri colleghi della medesima Unità Produttiva.

**Altra novità sarà legata alla procedura di gestione delle domande che prevederà "finestre temporali"** predeterminate tra il 31 marzo (termine ultimo di presentazione), 31 maggio (comunicazione esito/termine contratto) e 1 settembre (inizio di efficacia del contratto part time).

Viene mantenuto l'impegno aziendale a valutare il possibile accoglimento delle richieste di conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale presentate da lavoratrici madri che rientrino in servizio dopo avere utilizzato per intero e senza soluzione di continuità il congedo parentale (facoltativo).

DB si è formalmente impegnata ad informare e coinvolgere opportunamente le OO.SS. in sede di implementazione delle procedure organizzative ed informatiche che adotterà in relazione alle nuove norme.

**Vi sarà una specifica gestione della "fase transitoria"** in quanto le domande attualmente pendenti, ed altre che dovessero aggiungersi nei prossimi mesi, dovranno comunque venire prese in considerazione dall'Azienda, pur tenendo conto degli sviluppi in corso di definizione.

E' stato fissato un momento di confronto per valutare la applicazione dell'accordo.

Come abbiamo visto, non è stato possibile convincere la Banca ad aumentare le aliquote di accoglimento od a delimitare la propria autonomia decisionale nei confronti di situazioni al di fuori delle stesse, ma DB si è impegnata a tenere in considerazione anche i criteri condivisi tra le Parti nei casi di concessioni discrezionali al di fuori delle quote precedentemente evidenziate laddove pertanto non sussistano obblighi specifici a consentire la trasformazione dell'orario in tempo parziale.

**Aver identificato con maggiore chiarezza casistiche e priorità sulla base di elementi verificabili risulta un passaggio importante ed una positiva acquisizione in ottica di trasparenza ed esigibilità.**

Il tema del part time rimane collocato in un contesto organizzativo complesso ed oltretutto in via di significativa

ridefinizione e dovrà entrare a far parte di una più generale politica di conciliazione tempi di vita e di lavoro che anche in DB diventerà elemento di necessario ed approfondito confronto.

In conclusione, riteniamo assolutamente positivo aver sottoscritto un accordo di “riforma” del Part Time, a lungo auspicato e finalmente raggiunto non senza difficoltà, che normativamente rappresenta un punto più avanzato rispetto al passato e coglie importanti e diffuse esigenze evidenziate nel tempo dalle Lavoratrici e dai Lavoratori di DB.

*Milano, 4 ottobre 2021*

**Le Segreterie di Coordinamento in Deutsche Bank**
**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**