

QUALE ACCORDO PART-TIME ?

Cos'è che NON CONDIVIDIAMO della proposta aziendale di **Accordo sul part-time**:

- l'azienda SUBORDINA la concessione X TUTTI alla sua valutazione ..." si riserva la competenza a stabilire la compatibilità della concessione del part-time con le mansioni e con le esigenze tecnico, organizzative e produttive della stessa".

- l'azienda mantiene % del 10% (salvo punto 8)

- pone criteri tassativi (es. certificazioni malattie o età dei figli) senza regolamentare altre motivazioni; ma poi parla di concessione per altre motivazioni non definibili, se non a sua discrezione.

- stabilisce scaglioni diversi x i figli, fino a 4 anni, fino a 9, fino a 13, INVECE sarebbe utile un UNICO SCAGLIONE, in quanto la proposta aziendale potrebbe garantire solo i genitori dei figli più piccoli (che tra l'altro nella nuova Legge sui congedi parentali avrebbero già garanzie di riduzioni di orario di lavoro)

INFINE ci sono LE CLAUSOLE DISCREZIONALI dell'Azienda (che finirebbero con il creare DISCRIMINAZIONI per i lavoratori):

...art. 8

Al fine di facilitare l'accoglimento delle domande di part-time l'Azienda, nell'ambito dell'ordine di priorità sopra descritto ma anche per altre motivazioni, potrà concedere il rapporto di lavoro a tempo parziale ad un ulteriore numero di dipendenti pari alla percentuale del 2% dei dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente alla data di computo, mediante soluzioni alternative concordate e con il consenso del lavoratore, quali:

- o la definizione di orari di lavoro giornalieri e/o settimanali in grado di garantire la compatibilità con l'operatività dell'unità organizzativa;

- o l'assegnazione a diverse mansioni nella medesima o in altre unità produttive;

- o il trasferimento senza alcun limite chilometrico, purché col consenso del lavoratore, ad una diversa filiale.

Cosa comporterebbe questa regolamentazione :

La possibilità di NON tener conto delle esigenze orarie del lavoratore, il rispetto delle sue mansioni ed assegnazione (ricordiamo diritti tutelati da Leggi e contratti)

Di conseguenza difficoltà di intervento e tutela sindacale per le persone necessitate a chiedere il part-time che si troverebbero così in condizione di ricatto e subordinazione al volere aziendale(e poi chi rientrerebbe nel 10% e chi nel 2%?)

ABBIAMO CHIESTO inoltre LA STESURA DI GRADUATORIE PUBBLICHE PER PERMETTERE A TUTTI DI VERIFICARE LA PROPRIA POSIZIONE NELLE RICHIESTE ma l'Azienda ci ha risposto negativamente.

Allora chiediamo: SERVE AI LAVORATORI UN ACCORDO COSÌ?

Secondo noi sicuramente serve di più all'azienda che così ha anche l'avallo del sindacato a gestire unilateralmente e con il ricatto i lavoratori.

PER TUTTE QUESTE RAGIONI E PER I LAVORATORI CHE RAPPRESENTIAMO, se l'Azienda NON è disponibile a modificare come richiesto il testo NON POSSIAMO FIRMARE.

Infine una riflessione, che fretta c'era dato che comunque come dichiarato da TUTTE le OOSS i part-time in essere comunque dovevano scadere al 31/12/2015?

La fretta è stata chiaramente dell'Azienda che aveva necessità di mantenere a bilancio 2015 una imputazione INFERIORE del costo del lavoro.

Continueremo, come sempre e comunque a tutelare tutti i ns. iscritti e lavoratori.

Ravenna 1 luglio 2015

COORD.TO RSA FISAC CGIL CASSA RA