



Segreterie di Coordinamento Aziendale UniCredit Banca

Bologna, 19 maggio 2008

PART-TIME: A CHE PUNTO SIAMO?

Il part-time in Unicredit Banca si declina da tempo con due parole: **attesa** e **speranza**. **Attesa** dell'accoglimento della propria domanda, secondo priorità aziendali che poco o nulla hanno a che vedere con i bisogni del/della lavoratore/trice richiedente; **speranza** che il part-time giunto a scadenza venga rinnovato per un periodo più ampio del trimestre, o addirittura del mese.

Da tempo queste OO.SS. hanno sollecitato l'Azienda a fornire risposte positive e soluzioni a tale situazione.

Era il **5 giugno 2007** quando **finalmente** Unicredit Banca, in un incontro con le OO.SS. alla presenza del Capo del Personale, sig. Chelo, pose all'ordine del giorno il tema del part-time, dichiarando che la banca retail era l'unica società del gruppo ad avere questo problema.

Secondo l'Azienda la situazione era ormai bloccata, a causa dell'eccessivo numero di part-time a tempo indeterminato, frutto – ad onor del vero - di una gestione unilaterale e discrezionale, e ciò giustificava, a suo dire, l'adozione, sempre in via unilaterale, dei rinnovi a scadenza prima triennale e successivamente annuale (negli ultimi tempi si è passati a proroghe addirittura mensili, **da noi sempre aspramente contestate**), in molti casi forzando, ad ogni rinnovo, sul/sulla lavoratore/trice per ottenere un ampliamento dell'orario di lavoro, attraverso l'introduzione o l'aumento dei rientri pomeridiani.

Alla data del **5 giugno 2007** la media nazionale dei part-time in essere in UCB si attestava sul **12% (2745 su circa 23000 dipendenti)**, ma con differenze significative tra le varie Direzioni Regionali: si andava infatti da un minimo del 6% ad un massimo del 18%. Le richieste inevase erano 320: di fatto **la banca aveva da tempo cessato di accogliere nuove domande**.

In tale situazione, era interesse sia dell'azienda che del sindacato trovare soluzione ad una problematica che stava assumendo, un po' in tutta la rete, ma in modo particolare in alcuni territori, le caratteristiche di **vera e propria emergenza**.

Per quanto nelle imprese più evolute il part-time sia ritenuto un'opportunità di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, negli ultimi anni in Unicredit Banca non è stato dato seguito coerente a tale impostazione, a differenza del passato quando questo strumento era stato positivamente sperimentato, risultando pienamente compatibile con l'organizzazione del lavoro.

L'azienda ha infatti dimostrato in diverse occasioni di concepire il **part-time non come**

positivo incontro tra le esigenze individuali e quelle aziendali, ma come **puro e semplice ostacolo** ad una efficace organizzazione del lavoro. Lo stesso utilizzo di parole e concetti come **“regalo”** e **“favore”** ha più a che fare con una sorta di *“paternalismo aziendale”* che con una moderna gestione del personale.

Tale impostazione richiama una concezione del lavoro, in particolare quello delle donne, particolarmente arretrata, poco compatibile con una visione socialmente responsabile dell'impresa.

Nonostante tali valutazioni, le OO.SS., lasciando da parte pregiudiziali ideologiche che pure potevano essere giustificate, decisero di aprire il confronto allo scopo di **ricercare soluzioni capaci di fornire una positiva risposta** alle numerose domande inevase, giacenti ormai da troppo tempo.

Nel frattempo si era avviata l'integrazione con Capitalia, segnata dalla sottoscrizione di numerosi accordi, primo fra tutti quello del **3 agosto 2007**.

Quell'intesa, che ha definito i criteri di accesso ai pensionamenti incentivati e al Fondo Esuberi, ha individuato il part-time come uno strumento efficace a gestire e risolvere *“i problemi di riequilibrio e di dimensionamento delle risorse umane conseguenti e correlati al progetto di integrazione del nuovo Gruppo Unicredit”*. Infatti, **all'art. 5 si prevede che venga “favorita la concessione del part-time in tutte le sue forme contrattualmente previste con accoglimento prioritario delle domande esistenti, dando precedenza alle situazioni familiari più disagiate e privilegiando in particolare le fattispecie che si coniughino con le esigenze tecnico-organizzative aziendali”**.

Di part-time in UCB si è ricominciato a parlare, in modo più serrato, dallo scorso mese di novembre, una volta terminate le assemblee per il CIA. In quel periodo le OO.SS. avanzarono all'azienda una propria proposta imperniata su alcuni **“pilastri”** fondamentali **di un eventuale accordo**:

- 1) **Impegno a mantenere la percentuale** di part-time all'attuale livello;
- 2) **Conferma** della possibilità di accesso a forme di part-time a tempo indeterminato e **disponibilità temporanea** del Sindacato ad accettare la politica aziendale di riconoscere al momento solo part-time a tempo determinato (3 anni);
- 3) **Previsione di una graduatoria**, per ogni Direzione Regionale, che regoli le priorità per l'accesso al part-time, con l'indicazione da parte del/la lavoratore/trice delle due province in cui è disponibile ad essere assegnato/a;
- 4) **Certezza di accoglimento** in caso di motivazioni particolarmente gravi;
- 5) **Individuazione di incentivi** al rientro a tempo pieno sia per i part-time a tempo indeterminato che a tempo determinato;
- 6) **Garanzia di accoglimento** di una nuova domanda a fronte di ogni rientro da part-time a tempo pieno (rapporto **1 a 1**);
- 7) **Garanzia di rinnovo**, a prescindere dalla motivazione, in caso di azzeramento delle domande in sospenso in ambito provinciale;
- 8) **Verifiche e presidio territoriale**, e quindi decentrato a livello provinciale, del fenomeno;
- 9) **Introduzione di forme di flessibilità di orario** che potrebbero rappresentare una valida alternativa al part-time.

A queste nostre proposte la banca, **all'inizio del mese di aprile**, ha risposto con posizioni di chiusura e facendo registrare pesanti passi indietro rispetto alle sue stesse enunciazioni del giugno 2007:

- a) **La garanzia del mantenimento della percentuale nazionale (12%)** di part-time, presente a giugno 2007, **è scomparsa** dalle disponibilità aziendali;
- b) **Le flessibilità di orario vengono solo citate come pura possibilità di studio**, mentre tutto il testo da noi proposto in merito è stato completamente ignorato dall'azienda;
- c) **L'accoglimento, nell'ambito della medesima provincia, di nuove domande a fronte di rientri a tempo pieno o di uscite di personale** a part-time per effetto dell'accordo sugli esodi incentivati **non viene garantito**.

Nei fatti, da una parte l'azienda non ha fin qui affatto favorito la concessione del part-time, al contrario di quanto previsto dal protocollo del 3 agosto 2007, e dall'altra ha chiesto al sindacato di regolare e condividere una diminuzione delle percentuali di part-time presenti, senza nessuna garanzia di soddisfacimento delle richieste da tempo giacenti.

Nell'ultimo **incontro dello scorso 5 maggio**, la Banca si è presentata dichiarando una generica **disponibilità a riprendere il confronto**, al momento tutta da verificare in termini concreti. Ciò potrebbe creare le condizioni per la riapertura di un dialogo che fino a qualche giorno fa sembrava definitivamente chiuso.

Il prossimo incontro è fissato per l'11 giugno: vi terremo aggiornati sullo sviluppo della situazione.

Segreterie di Coordinamento – Unicredit Banca

Dircredito – Fabi – Falcri – Fiba/Cisl – Fisac/Cgil – Silcea – Sinfub - Ugl – Uil.Ca