



In un momento nel quale tanto si parla da un lato del dovere **Tep, part time negato**

per le aziende pubbliche di contenere i costi e di abbattere ogni spreco, e dall'altro della necessità di attuare un indispensabile ricambio generazionale (si veda in proposito la misconosciuta Legge 296/2006 relativa al part time per gli ultracinquantenni che avviano un giovane al lavoro), ci consenta di segnalare una curiosa fattispecie.

Da alcuni anni tre impiegate, tutte ultracinquantenni, della locale azienda di trasporto pubblico (la Tep), addette a un servizio di sportello nel Centro, richiedono la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, una trasformazione peraltro espressamente prevista dal Ccnl della categoria. Per esattezza, due di esse hanno richiesto ex novo tale trasformazione, la terza ne ha richiesto un aumento dell'attuale percentuale. Nonostante tutte le insistenze, nonostante la disponibilità delle interessate a mediare tra esse e l'azienda le modalità che fossero compatibili con il normale svolgimento del servizio, la stessa azienda si è sempre opposta. Il risultato, a tutt'oggi, è che una delle interessate ha finito con il licenziarsi, le altre insistono nella loro, per ora inscaltata, richiesta.

Qualcuno penserà: difficoltà organizzative insormontabili connesse alla specializzazione delle funzioni... la cosa suona ironica, dacché, specialmente dopo le dimissioni sopra ricordate, l'azienda affianca alle interessate altro personale sempre diverso e non necessariamente impiega-

tizio, scelto solo in funzione di esigenze momentanee (es. autisti temporaneamente inidonei alla guida), senza alcuna formazione specifica (formazione che, per inciso, compete poi sempre alle scriventi...). A tal punto qualcun altro potrebbe obiettare che le scelte dell'azienda possono comunque rivestire un carattere di discrezionalità... ma proprio qui sta il motivo di esasperazione alla base di questa nota.

Posto che il lavoro in questione non richiede affatto particolare specializzazione, e che quindi il personale che vi è addetto è del tutto fungibile, conti alla mano, sulla base dell'attuale legislazione del lavoro, all'azienda pubblica interessata la prestazione giornaliera di un'impiegata ultracinquantenne costa po-

co meno del doppio di quella di un giovane neo assunto in grado di svolgere identiche mansioni. In queste condizioni il reiterato diniego dell'azienda di non consentire la richiesta trasformazione del rapporto è irragionevolmente antieconomico e quindi perde ogni carattere di discrezionalità per assumere ad arbitrarità. Accogliere richieste legittime del personale che concretizzano un risparmio di spesa dovrebbe viceversa costituire, in questo momento almeno, la priorità.

A meno che la stessa azienda non coltivi la speranza che anche le altre interessate finiscano per licenziarsi comunque, prima del pensionamento... ma di norma i miracoli avvengono una volta sola!

**Manuela Bussoni
Maria Luisa Fici**

