

Sin.Base

- Comunicato -

via Alla Porta degli Archi, 3/1 – Genova – tel. 010 862 20 50

www.sinbase.org - info@sinbase.org

Part – time: *correttezza e buona fede*

Abbiamo dato mandato ai nostri legali di vagliare comportamenti e azioni messi in campo dall'Azienda nel gestire il contenzioso sul Part-Time.

Abbiamo ricevuto più di una segnalazione su forzature e pressioni oblique mirate ad acquisire, la firma ai contratti che l'azienda propone in sostituzione dei contratti preesistenti. Questo modo di procedere è francamente distante dai principi di correttezza e buona fede previsti dalla stessa Legge 183/2010. Non si contesta nessuna legittimità dell'Azienda a difendere il suo punto di vista. E' Sua convinzione, che possa revo/modificare unilateralmente i Contratti Part-Time stipulati prima del 2008? Lo faccia!

Norma Costituzionale e giurisprudenza europea recitano, invece, che la revisione debba, avere necessariamente, il consenso dei lavoratori. Due posizioni legittime. Noi stiamo difendendo la seconda. Forti di questa convinzione ci stiamo predisponendo ad un eventuale ricorso alla Magistratura.

Questo suggerisce la normale prassi democratico - legale. Ricorso che vale anche come forma di tutela contro misure disciplinari, infondate, ma in un qualche modo sapientemente diffuse. Noi, non stiamo coartando nessuna volontà, non stiamo circuendo nessuno, non ventiliamo minacce, non promettiamo ritorsioni.

Perché questa stessa lineare condotta non viene osservata da chi ha ruolo e responsabilità istituzionale? E' evidente a tutti che le forme improprie di pressione sono devianti dalla normale prassi democratica. Ostacolare il ricorso alla Magistratura è altamente lesivo alla Libertà e al Diritto.

Si segnala a tal proposito.

1) La discesa in campo di funzionari addetti alla gestione del Part-Time offerti dalla CISL per sostenere posizioni sindacali curiosamente coincidenti con le posizioni aziendali. Altrettanto curiosamente differenti dalle posizioni dello stesso sindacato che, con gli altri, al tavolo si era guardato bene dall'aderire al progetto aziendale di revisione-revo-ca dei contratti Part-Time.

2) L'impiego dei DAPS, che meglio dovrebbero svolgere con equilibrio ed equidistanza compiti di organizzazione (sanitaria) e non di proselitismo su materie squisitamente sindacali e quindi di parte, addirittura mobilitati in missioni "diplomatiche" nei posti di lavoro per colloqui/pressioni informali. E' chiaro che queste proiezioni esterne sono di per se intimidatorie, perché si abusa del ruolo d'autorità che un dirigente esercita verso un dipendente. Tra l'altro, su una materia i cui nodi giuridici sono, caso mai, da chiarire, è inappropriata la fretta a voler disciplinare anzitempo la materia con regolamenti aziendali. Chi amministra dovrebbe diligentemente applicare le leggi e non elaborare arbitrariamente surrogati aziendali.

3) Poco chiara è anche la proposta di sottoscrivere un part - time con orari flessibili e con chiamate anche di sabato, domenica e festivi, ammorbidendo resistenze e aprendo così la strada alla firma di un nuovo contratto che revoca quello precedente. Quello buono.

Questo il quadro. Di qui l'invito ai responsabili aziendali, per un impiego più morigerato dei propri quadri e una più attenta osservanza al profilo istituzionale e non politico (cioè di parte). Perdurando tali forzature saremmo costretti ad attuare denunce circostanziate, indicando nomi e cognomi, di chi si presta ad incursioni che trascendono compiti propri. Questo è quanto ci impone la tutela dei nostri iscritti e simpatizzanti.