

Sin.Base

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

www.sinbase.org info@sinbase.org

GALLIERA: UN PASSO INDIETRO SUI LAVORATORI A PAGA PARZIALE?

Non siamo solo noi a consigliarglielo ma lo stesso quotidiano della Confindustria, che il 23 Maggio, prevede facilmente che tutto il riunirsi delle aziende con i propri sindacati avrebbe prodotto solo una valanga di ricorsi. Come potete leggere sul retro di questo volantino, il giornale dei padroni osserva come per modificare il regime del part-time (entro i 180 giorni ampiamente scaduti appunto il 23/5) occorra il consenso del lavoratore, al quale del resto non può essere imputato proprio nulla se, oltre a negare il proprio consenso, ricorre in tribunale.

La riunione di domani mattina, tra RSU e direzione del Galliera verterà ancora sul part-time nonostante i ripetuti incontri che, sulla materia, avevano già avuto luogo. E nonostante la direzione abbia, in assenza di opposizione, provveduto ad inviare raccomandate con annessa sentenza, nel tentativo di scavalcarne il necessario consenso, a tutti i lavoratori a paga parziale.

IL GALLIERA FACCIA UN PASSO INDIETRO, PERCHE' SE NON LO SA' GLIELO DICIAMO NOI, CHE E' SUFFICIENTE UN SOLO RICORSO VINTO, PER APRIRE LA STRADA A TUTTI GLI ALTRI.

Del resto qualcuno dei suoi sindacati d'azienda ha già cominciato a mordersi la lingua. La FSI infatti, nonostante abbia sottoscritto come CGIL-CISL-UIL e N-Up con nota a verbale, l'accordo regionale del 9.5.11, quello che ha dato via libera alle aziende a tempo scaduto (ma la legge è legge anche per loro) in recente volantino appeso in bacheca rivendica la sospensione di tutti i provvedimenti sulle paghe parziali in corso.

MEGLIO TARDI CHE MAI !

Ma meglio ancora se la FSI, l'accordo regionale lo sconfessasse di fatto nell'incontro, contagiando anche i suoi colleghi di CGIL-CISL-UIL+FIALS. Almeno per sospendere i provvedimenti anti part-time, in attesa che qualche capoccia regionale faccia il ragionamento che, sinora, né questi sindacalisti, né la direzione del Galliera sono riusciti a fare. Logica vuole che dunque, nell'incontro di domani si sanzioni la decisione di

SOSPENDERE I PROVVEDIMENTI EMANATI CONTRO I LAVORATORI A PAGA PARZIALE !!!

Altrimenti perché un altro incontro?

Non sarà perché è troppo diffuso il pregiudizio aziendale che il part-time sia un privilegio che di parziale ha solo il tempo? Che il part-time faccia ricadere il lavoro NON pagato sugli altri lavoratori?

Forse sarebbe il caso, durante l'incontro, che i sindacati firmatari chiedessero conto di che fine abbiano fatto tutti i soldi che l'azienda ha risparmiato introducendo paghe parziali, perché e per come non siano stati utilizzati per assumere altri lavoratori per coprire il tempo di lavoro liberato.

Non lo chiederanno, come non se lo sono chiesti sinora, anche se poi parlano continuamente di "difesa dell'occupazione", come se l'introduzione delle paghe parziali non avesse configurato dei veri e propri licenziamenti. (Due PT al 50% = un licenziamento di fatto).

Ma i lavoratori possono stare tranquilli. Se non glielo chiederanno i suoi sindacati aziendali, siamo certi che la direzione non mancherà d'informare tutti i lavoratori con una bella raccomandata con tanto di ricevuta di ritorno (perché nessuno quanto Lei, vuol essere sicura siano effettivamente informati).

IL COMITATO, NELL'INTERESSE DI TUTTI, FORNIRA' ASSISTENZA LEGALE AD ISCRITTI E NON !

Galliera+ASL3:

PARTITI I RICORSI (Rivolgersi in sede, 0108622050, 3381604408)

San Martino:

Riunione del Comitato al pad. 8 terra, venerdì' 17 ore 14.15

COMITATO PRO PART TIME

SUL RETRO DEL VOLANTINO L'ARTICOLO DEL SOLE 24 ORE, GIORNALE CONFINDUSTRIALE -----> -----> ----->

Personale. Stop alle rivalutazioni previste dal collegato lavoro

Scade oggi il termine per le «verifiche» sui vecchi part time

Rischio-annullamento sui provvedimenti per imporre il tempo pieno ai dipendenti

Massimo Argenziano

Le autorizzazioni al lavoro part time, già adottate prima della data di entrata in vigore della riforma dell'istituto nella Pubblica amministrazione, sono state nell'ultimo semestre oggetto di ripensamento da parte del datore di lavoro pubblico. L'evaporazione del diritto al part time, contenuto nella riforma, sembrava lasciare indenni i rapporti pregressi, basati sulle premesse normative precedenti, prima che in argomento intervenisse l'articolo 16 della legge 183/2010 (il collegato Lavoro), per il quale entro oggi (cioè dopo 180 giorni dall'entrata in vigore della legge) le Pubbliche amministrazioni possono sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede.

Le amministrazioni si sono mosse in ordine sparso, e non sempre correttamente, poiché la norma ha alimentato dubbi interpretativi ed incertezze applicative. Occorre premettere che l'articolo 16 non conferisce una semplice possibilità di intervento, perché i dirigenti non possono sottrarsi dal compito di portare a verifica gli interessi organizzativi in gioco, secondo le regole di buon andamento, inteso in senso omnicomprensivo di buona amministrazione: efficiente, efficace, economica ed imparziale.

È, poi, pacifico l'ambito di riferimento: i soli part time trasfor-

mati, esclusi i rapporti ex articolo 12-bis, comma 1, del Dlgs 61/2000 (lavoratori affetti da patologie oncologiche).

Riguardo al termine, 180 giorni, pare di poter affermare che sia riferibile all'esito dell'attività di valutazione, il cui oggetto sono i provvedimenti di concessione (terminologia, invero, perplessa per descrivere un atto di natura privatistica), altrimenti verrebbe ammessa una dilazione dei tempi anche consistente.

Ma quale comportamento,

LA SOLLECITAZIONE

Il Consiglio di Stato aveva richiamato le ragioni a sostegno del diritto di esprimere prima possibile le rappresentanze

sul piano concreto, poteva portare l'accertamento della presenza di pregiudizi funzionali collegati ai vecchi rapporti a tempo parziale?

Il datore di lavoro pubblico non poteva unilateralmente revocare i part time autorizzati, ovvero modificarli, e neppure richiedere al lavoratore una nuova istanza, quale presupposto per una nuova autorizzazione o per un diniego secondo la vigente disciplina. Una prima conferma a questa lettura arriva dal Tribunale di Trento, che in un'ordinanza depositata il 4 maggio scorso ha bocciato il provvedimento di una Pa centrale proprio perché non

concordato con il lavoratore interessato.

Depone in tal senso una lettura sistematicamente e costituzionalmente orientata della norma. L'articolo 16 non può, infatti, porsi in contrasto, pena la sua disapplicazione, con la direttiva n.97/81/CE, che afferma la necessità di interventi attivi degli Stati membri per favorire la flessibilità lavorativa e la rimozione degli ostacoli al part time. È, inoltre, da segnalare l'esposizione della norma alla censura di incostituzionalità, in quanto incidente su diritti ormai acquisiti, con compressione del legittimo affidamento nutrito dagli interessati.

In ogni caso, tutt'altro che sfumato è il riferimento al rispetto dei principi di correttezza e buona fede, che presumono una lealtà di condotta nel rapporto la quale non può prescindere dal considerare il sacrificio richiesto al dipendente affinché possa adempiere correttamente.

Conclusivamente, il carattere bilaterale della volontà in ordine al cambiamento dell'orario di lavoro è difficilmente negabile. La novella introdotta con il collegato lavoro, ove non interpretata quale sollecitazione verso un'attività manageriale di attenta analisi degli interessi organizzativi e di proposta di soluzioni gestionali, tra le quali anche il ripensamento consensuale dei rapporti part time, rischia di portare le pubbliche amministrazioni verso onerose controversie giudiziarie.

© RIPRODUZIONE RISERVATA