



Roma, 18/07/2006

Dr. Ruggero Parrotto
Poste Italiane SpA
D.C.R.U. – R.I.
Viale Europa, 175
00144 ROMA

Ci è pervenuta dalla nostra struttura regionale del Trentino una nota (di cui si allega copia) relativa alla vostra del 22 maggio u.s. avente per oggetto: festività coincidenti con la domenica e riproporzionamento ferie e festività soppresse in regime di part-time.

Riteniamo che la nota stessa contenga valutazioni ed osservazioni meritevoli di un ulteriore vostro approfondimento.

Infatti consideriamo l'argomento di fondamentale importanza poiché si colloca nel tema più complessivo della flessibilità che dal nostro punto di vista deve essere affrontato con il giusto equilibrio ed il necessario spirito costruttivo.

E' nostra ferma convinzione, pertanto, che i dispositivi interpretativi delle norme contrattuali debbano essere sempre preceduti da un sereno ed attento confronto tra le parti tale da raggiungere le opportune condivisioni degli stessi anche al fine di prevenire inutili conflittualità territoriali ed eventuali contenziosi legali.

Segreteria Generale Uil-post

Uil Post - Segreteria Generale

00128 Roma - Viale degli Eroi di Cefalonia, 135 - Tel. 06/64531601 (30 linee) - Fax 06/64530400



Segreteria Regionale
Trentino

Segreteria Nazionale
UILPOST
00128 Roma

**Oggetto: festività coincidenti con la domenica e riproporzionamento Ferie e Festività
Sopresse in regime di Part.Time**

Abbiamo letto con attenzione la nota del Responsabile delle Relazioni Industriali Dott. Parrotto del 22 maggio 2006 prot. DCRUO/RI, con la quale si fornivano chiarimenti circa i comportamenti, fino ad ora contraddittori, adottati dall'Azienda in merito alla disciplina di cui all'oggetto.

Notiamo come già la premessa pecca, nella sua presunzione, di un dato fondante, ossia che il lavoratore, non turnista, ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive che di regola, e oseremmo aggiungere universalmente, coincide con la domenica. Ora nel caso dei part time di tipo verticale (ma potrebbe valere anche per il personale a tempo pieno) riteniamo pura ingerenza, da parte di questa Azienda, entrare nel merito del recupero psicofisico del dipendente durante i giorni in cui non è prestata l'attività lavorativa.

Nel caso di prestazione di lavoro a tempo parziale (qualunque sia la tipologia) il lavoratore è interessato alla puntuale osservanza del suo impegno lavorativo con l'Azienda, onde conciliarlo con le proprie esigenze familiari (e quando non anche con altre attività di lavoro, ma questa circostanza avrebbe, nel nostro caso, escluso ogni richiesta di chiarimenti). Ne consegue che questa tipologia contrattuale esclude dal potere gestionale del datore di lavoro ogni interpretazione unilaterale circa le modalità della prestazione.

Fermo restando i divieti di discriminazione previsti dalla vigente legislazione, il lavoratore a tempo parziale, e nel nostro caso quello con tipologia di tipo verticale, non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno.

Questa tipologia contrattuale, pur comportando una diminuzione della retribuzione, è

considerato una risorsa che può essere importante in alcune situazioni, che riguardano spesso le donne, dato il collegamento con lo svolgimento della funzione familiare. Anche se si tratta di un contratto che riguarda indifferentemente uomini e donne, è noto che esso è più frequentemente usufruito da queste ultime.

Circostanza che ha indotto il legislatore a considerare particolarmente importante garantire una tutela che eviti, nei loro confronti, uno svantaggio rispetto a chi lavora a tempo pieno, prevedendo che in via di principio sia applicata la "parità di trattamento" rispetto a chi lavora a tempo pieno (principio più volte ribadito nella giurisprudenza della Cassazione).

Le vostre deduzioni sembrano focalizzarsi su una concettualizzazione del termine "riposo" non corrispondente a quanto indicato dal d.lgs.8/4/2006 n.66, e riteniamo non inerente all'oggetto il valore di riposo inteso come volto al recupero psicofisico del lavoratore. La giurisprudenza e la "dottrina" parlano invece di mera astensione dal lavoro senza alcuna altra implicazione.

Tutte le sentenze intorno all'argomento, comunque, fondano su un unico concetto: se la festività non coincidesse con la domenica, il lavoratore fruirebbe di un ulteriore giorno non lavorativo, e la legge 27.05.1949 n. 260 e la legge 31.3.1954 n. 90 dicono che nel caso della coincidenza, il lavoratore ha diritto a vedere retribuita in più quella giornata.

L'onere economico che discende da tale trattamento viene accollato dal legislatore al datore di lavoro, secondo una impostazione fondata sul rischio di impresa o di maggior favore verso la parte più debole del rapporto di lavoro.

Assodato ciò, resta discutere in merito al diritto negato dall'azienda al lavoratore come part-time verticale (poiché l'equo trattamento è già riconosciuto da Poste Italiane a chi svolge part-time orizzontale).

Ora, se discussione o dubbio vi può essere intorno al part-time verticale che si sviluppa su una prestazione di vari mesi nell'arco dell'anno, non è possibile fare altrettanto per il part-time verticale che preveda prestazioni di alcuni giorni della settimana poiché quest'ultimo è riportabile ad un part-time orizzontale in cui la prestazione viene concentrata in alcuni giorni della settimana.

Per quanto sopra, vi invitiamo a riesaminare e riliquidare quanto dovuto per il pregresso, al personale che svolge part-time verticale su tre giorni a settimana; mentre per quel che riguarda il resto del part-time verticale credo che un incontro con le OO.SS. potrebbe evitare ulteriori scontri o iniziative di natura legale.

In attesa cortese cenno di riscontro, cordiali saluti.

Trento, 17 luglio 2006

Il Segretario Regionale UILPOST del Trentino
(Walter Alotti)

Uil Post - Segreteria Regionale Trentino

38100 Trento - Via Matteotti, 20/1 - Tel. 0461/376176 - Fax 0461/376199