

Gentilissima Dottoressa Maria Carla Bellomia
Gruppo parlamentare Movimento 5 Stelle
Via Uffici del Vicario 21
00186 ROMA

Raccomandata A.R.

Alla cortese attenzione della Dottoressa Bellomia

Oggetto: Appunti e spunti per la Deputata Dottoressa Spessotto – Movimento 5 Stelle

Premessa.

Non ci soffermiamo sulla vicenda della cosiddetta “privatizzazione” – o meglio cessione di quote azionarie – non perché estranea alla condizione reale sia del servizio, in specie quello residuale universale (recapito), sia dei lavoratori dipendenti, ma perché rimane fuori da ogni nostra ipotesi di lotta essendo una decisione parlamentare, non tanto di oggi, e anche di provenienza europea.

Certo, però, che parteciperemo attivamente a qualsiasi iniziativa prodotta da forze politiche dissenzienti... come abbiamo già fatto persino a Bruxelles con altri sindacati europei.

Diamo spazio, allora, alle problematiche che viviamo quotidianamente in categoria e dintorni, perché incidono con drammatica immediatezza e violenza sulla qualità del servizio e sulle condizioni operative del nostro Sindacato (unico alternativo a fronte di ben sei concertativi in tutto e per tutto) e nei rapporti con i lavoratori di ogni settore della società.

Diritto di sciopero (flessibilità operativa)

Dal 2004 la Società ha concordato con le OO.SS. CGIL-CISL-UIL-UGL-CONFSAL-CISAL di categoria un istituto organizzativo, ieri chiamato “areola” oggi “flessibilità operativa”, secondo cui un lavoratore portalelettere assente deve essere sostituito da colleghi vicini, che ne assumono una quota di corrispondenza per un certo itinerario della sua zona di recapito e per un certo tempo orario, dietro compenso di una somma forfettaria, inferiore allo straordinario contrattuale e persino al salario ordinario dello stesso lavoratore sostituito. (*allegato*)

Cobas PT CUB USB ha valutato tale iniziativa lesiva sia della qualità del servizio (il postino deve accelerare le consegne e ridurre le relazioni con il cliente-utente / spesso gli viene ordinato di tralasciare la posta “meno importante”) e sia della sicurezza logistica sui mezzi di locomozione, ricevendo in cambio un salario discriminato.

Abbiamo così iniziato una lotta continua con proclamazione di scioperi mese dopo mese, in osservanza delle norme previste dalla legge 146/90 – 83/2000, sia della delibera della Commissione di Garanzia n. 2/37 del 2002, punto 10 (*allegato*).

La proclamazione de qua viene pubblicizzata direttamente dalla Società su propri comunicati (*allegato*) e tempestivamente introdotta sul sito della stessa Commissione di Garanzia (*allegato*).

Anche sindacati firmatari dell'accordo in questione agiscono con le stesse modalità, anche formularie, della scrivente, ripetutamente e in ogni Regione. (*allegato*)

La Società contesta al lavoratore che vi aderisce (e solo dopo che vi ha aderito) un inadempimento contrattuale e **lo sanziona ripetutamente**.

Rifiuta, poi, la costituzione del Collegio Arbitrale ex art. 7 della Legge 300/1970 (di veloce attivazione ed espletamento e dai costi assolutamente bassi...) e agisce in Tribunale, perseguendolo nei tre gradi di giudizio.

I Giudici, sino alla Cassazione, accolgono i ricorsi della Società – con stupefacenti argomentazioni, pur in assenza di una legge che definisca che cosa sia lo sciopero – addebitando alla parte soccombente anche le spese del giudizio, talvolta in misura veramente odiosa (per esempio euro 4.000 quando il salario mensile di un postino arriva si e no ad euro 1.200...). (*allegato*)

Noi riteniamo che la vicenda meriti almeno due iniziative:

a) Una audizione presso il Ministero del Lavoro con tutti i Sindacati di categoria, grandi e piccoli, e con i rappresentanti societari per rispondere a :

° in base a quale criterio di fatto e di diritto il lavoratore sarebbe responsabile disciplinarmente per voler aderire ad uno sciopero regolarmente indetto, regolarmente pubblicizzato dallo stesso datore di lavoro e dalla competente Commissione di Garanzia, formata, come è noto, da 7/9 membri scelti dai Presidenti della Camera e del Senato tra professori ed esperti del diritto del lavoro;

° ammesso e non concesso che la Magistratura abbia il potere di decidere sulla legittimità o meno di una azione di sciopero – quale quella in discussione, per altro – questa Sua autorevole opinione non dovrebbe essere tempestiva, cioè contemporanea all'indicazione dello sciopero stesso? E non pervenire a distanza di anni ed anni?

° se una parte firmataria di un accordo sindacale ritiene che vi si possa scioperare e ne attiva continue iniziative, l'altra parte non dovrebbe denunziarne il comportamento e coerentemente ritenere violato l'accordo stesso, convocando la parte per risolvere la contraddizione?

b) Una audizione presso la Commissione Giustizia perché in tale sede questa Organizzazione possa rappresentare il "vuoto" legislativo rispetto all'art. 40 della Costituzione almeno secondo la Cassazione Sez. Lavoro, anche se noi riteniamo, invece, che la istituzione della Commissione di Garanzia vi abbia provveduto in qualche modo.

Utile suggerimento conclusivo: proporre una sanatoria complessiva per tutte le sanzioni disciplinari inflitte con il recupero delle relative spese ed oneri, raccogliendone i dati presso la Società stessa.

Poste vince da alcuni anni la gara di appalto per la consegna delle cartelle esattoriali da parte di Equitalia SpA.

Da allora pretende che tutti i suoi portalettere, producendone la relativa documentazione alla committente, aggiungano alla qualifica contrattuale quella di messo notificatore; Equitalia SpA, a sua volta, verificatane la idoneità, lo nomina direttamente e gli consegna il relativo tesserino (che lo identifica esclusivamente quale Messo Notificatore Equitalia), nomina senza scadenza e che solo essa può eventualmente ritirare (e, dunque, il Messo resta tale anche se, in ipotesi, venisse licenziato da Poste).

Per accedere alla nomina, Poste Italiane pretende dai lavoratori autocertificazioni dove questi dovrebbero confessare, tra le altre cose: se hanno procedimenti penali pendenti (si ricorda che le indagini preliminari sono segrete, che si è innocenti fino a condanna definitiva...), se hanno condanne penali (anche quelle che non risultano dai certificati penali: sentenze giudice di pace, con il beneficio della non menzione...), con buona pace della privacy, dello Statuto dei Lavoratori, della Costituzione, delle norme processualpenalistiche.

Per quanto sopra, Cobas PT CUB USB ritiene innanzi tutto che la pretesa di Poste debba fondarsi sulla disponibilità consensuale del dipendente, oltre che ovviamente al rispetto rigoroso delle norme che regolano la materia.

Ma Poste – senza alcun confronto, more solito, con questa organizzazione – sanziona i lavoratori che rifiutano la nomina, rifiutano l'autocertificazione, e che si dichiarano non disposti a “lavorare per Equitalia SpA”.

Come se non bastasse, una volta assunta (ob torto collo) la nomina, Poste Italiane SpA obbliga i dipendenti (forte del vincolo gerarchico e della repressione disciplinare) ad adempiere alle notifiche contra legem.

Tra le più evidenti irregolarità: costringe i dipendenti ad affermare nella loro qualità di pubblici ufficiali, di aver adempiuto a determinati atti che, invece, non compiono (es. deposito dell'atto non recapitato alla Casa Comunale, quando viene invece rilasciato in ufficio; omissione delle ricerche che dovrebbe personalmente eseguire, invece, demandate ad altri uffici interni societari, ecc...).

Ciò, da un lato, porta le notifiche ad essere illegittime (con ripercussioni evidenti sull'erario) e, dall'altro, comporta responsabilità penale del portalettere/messo per falso ideologico.

L'Autorità per il diritto alla privacy è intervenuta su nostra segnalazione chiedendo “chiarimento” alla Società (*allegato*), ma la situazione permane e il contenzioso cresce; una sentenza del Tribunale di Merito ha affermato l'illegittimità delle modalità con cui Poste obbliga i dipendenti ad eseguire le notifiche (*allegato*).

Che fare ?

Una interpellanza urgente potrebbe avviare una verifica da parte di quanti ne sono coinvolti?

- a) Chiedere (chi ? come ?) a Poste di avere l'accordo con le sigle sindacali firmatarie del CCNL relativo alla concessione dei permessi retribuiti, visto che sottraggono economie alla intera comunità.
- b) Chiedere (chi ? come ?) a Poste il prospetto del compenso per ore di straordinario e di flessibilità operativa, regione per regione, dell'anno in corso, a tutt'oggi.

Tali domande sono state fatte e mai hanno avuto risposta (*allegati*).

Per ogni eventuale collaborazione, anche fattuale, gli operatori sottoscrittori della presente restano a completa disposizione.

Grazie.

Stefania Fabbri (cell. 338 9948781)

avv. Manuel Galdo (cell 339 7453963)

Milano, 13 settembre 2016