

Il potere disciplinare

Lettera aperta al Responsabile R.U.R. Lombardia

Mentre nel paese è in atto il confronto/dibattito sulla proposta di riforma del Mercato del Lavoro e in particolare dell'art. 18, in Poste Italiane stiamo assistendo all'utilizzo spesso improprio del "potere disciplinare" tanto da costringere i lavoratori a ricorrere al Giudice del Lavoro o all'arbitrato presso la Direzione Provinciale del Lavoro per far valere le loro giustificazioni.

La norma del "collegato al lavoro" dello scorso anno che ha rivalutato l'Arbitrato con oneri/costi a carico del lavoratore, abolendo il tentativo obbligatorio di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro, sta rafforzando il potere discrezionale del datore di lavoro (Risorse Umane Regionale Lombardia) nell'irrogare la sanzione disciplinare, perché quasi nessun lavoratore, fatti i dovuti calcoli economici (costo arbitrato minimo 300 €, costo Avvocato minimo 800 €) impugna la sanzione disciplinare, pur ritenendo di non aver commesso alcuna violazione delle norme contrattuali o disciplinari previste dal CCNL.

Il potere disciplinare, previsto dall'art. 2106 c.c., costituisce uno degli aspetti del potere direttivo del datore di lavoro e si sostanzia nella facoltà di adottare specifiche sanzioni nei confronti del dipendente che violi gli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà (artt. 2104, 2105 cc). Inoltre le contestazioni disciplinari devono rispondere ai principi di immediatezza e specificità che però, in Poste Italiane, vengono regolarmente violati/disattesi.

Infatti ci chiediamo perché sanzionare un lavoratore che, convalescente dopo un intervento chirurgico, ha regolarmente inviato la certificazione medica, ha avvertito con comunicazione scritta che si sarebbe assentato (inviando il fax al proprio CSD 6 ore prima di lasciare il domicilio per recarsi presso l'ambulatorio del medico), ha prodotto tutti i documenti e le certificazioni varie. Perché, oltre alla sanzione disciplinare, questo lavoratore deve vedersi decurtare anche i giorni di malattia, se il medico fiscale non lo trova a casa? Perché la solerzia Aziendale utilizzata nel predisporre le visite fiscali non viene utilizzata anche nel revocare le stesse visite, quando il lavoratore avverte (per iscritto e 6 ore prima) che si assenterà per recarsi in ambulatorio/ospedale? Perché predisporre la visita fiscale la stessa mattina che il lavoratore lo comunica al proprio ufficio (dopo solo 3 ore) e prima ancora di essere visitato dal proprio medico curante?

Ancora una volta purtroppo dobbiamo rilevare che il lavoratore è l'anello debole di questo sistema "repressivo/punitivo" perché se vuole far valere le sue ragioni e/o i suoi diritti/motivazioni deve "pagare economicamente" l'Arbitrato o il contenzioso giudiziale, mentre il "Responsabile delle Risorse Umane della Lombardia di Poste Italiane", preposto a irrogare le sanzioni disciplinari non risponde mai delle sue azioni e, guarda caso, per ironia della sorte, viene anche incentivato economicamente dall'Azienda, per il budget che raggiunge circa le sanzioni disciplinari irrogate o le giornate di malattia che riesce ad economizzare!

Queste motivazioni ci inducono a denunciare tale comportamento inaccettabile, riprovevole, persecutorio, offensivo per la dignità e la rispettabilità dei lavoratori che, pur ottemperando alle regole contrattuali e norme di legge, si vedono costretti a subire una sanzione disciplinare, ma soprattutto ci inducono come O.S. a farci carico delle spese di giudizio per le sanzioni che riterremo "illegittime", al fine di dimostrare che il potere disciplinare viene utilizzato, per i lavoratori di Brescia, in modo persecutorio per recuperare il salario dei lavoratori così da contenere i costi del personale.