

REGOLAMENTO AZIENDALE AL VIA LE DIFFIDE – FASE UNO –

Come già sostenuto nei comunicati e nel corso delle assemblee sindacali svolte, è arrivato il momento di far capire all'azienda che la sua pratica è illegittima.

Abbiamo spiegato che una "CONSOLIDATA PRASSI AZIENDALE" o "ACCORDO AZIENDALE" non possono essere modificati dalla applicazione UNILATERALE di un regolamento aziendale che peggiora i corrispettivi retributivi consolidati nel tempo riconosciuti ad ognuno a fronte della prestazione lavorativa.

Come COBAS abbiamo quindi predisposto delle diffide da inviare all'azienda a gruppi di 10 persone. Le diffide possono essere inviate direttamente dal lavoratore interessato o dal sindacato che sottoscrive unitamente ai lavoratori interessati la lettera di non acquiescenza. In quest'ultimo caso provvederemo noi a spedire le comunicazioni (raccomandate A/R) conservare memoria dei documenti, contattare le persone ecc, fornendo copia ad ognuno di quanto effettuato.

La diffida ha lo scopo di dichiarare espressamente la non acquiescenza alla tale modifica unilaterale per evitare che si possa interpretare il "silenzio" del lavoratore quale assenso al peggioramento delle condizioni economiche e normative disposte dall'azienda, determinando, in tal modo, l'incorporazione di una nuova prassi aziendale nei nostri contratti individuali.

La diffida riguarda tutte le condizioni di peggior sfavore disposte dall'azienda con il nuovo regolamento, quali:

"l'orario di lavoro settimanale e l'istituzione della nozione di «prestazione effettiva»; la riduzione dei giorni di ferie e dei permessi individuali; il peggioramento delle indennità economiche per mancato rientro, trasferte, reperibilità, lavoro straordinario, festivo e notturno, trasferimenti; la modifica delle modalità di attestazione della presenza e l'applicazione della cosiddetta «timbratura in postazione».

Una volta inviata le diffide, qualora l'Azienda persistesse nella applicazione delle modifiche contrattuali disposte con il regolamento, i nostri legali saranno a disposizione di chiunque vorrà incardinare il contenzioso legale per il danno subito.

Per passare dalla diffida al contenzioso sarà necessario che si realizzi il danno economico a seguito della prestazione lavorativa effettuata (MANCATO RIENTRO, indennità per trasferta, reperibilità, trasferimento, lavoro straordinario etc).

Prima dell'avvio dei contenziosi organizzeremo nuovi incontri con i legali per approfondire ulteriormente l'impostazione dei ricorsi e raccogliere la documentazione necessaria.

Roma 03/03/2017

COBAS TIM

PER CONTATTI e INFORMAZIONI SUL TERRITORIO NAZIONALE e
PER RICHIEDERE I MODULI DA SPEDIRE

Alessandro Pullara – 3316022366
Domenico Teramo – 3316024102

rsu-cobas-tim@cobaslavoroprivato.it