



**Giusy Cannizzaro**  
Avvocato

**Maria Antonietta Sacco**  
Avvocato

**Raccomandata a.r.**

Spett.le  
**Poste Italiane S.p.A.**,  
in persona del l.r. *p.t.*  
R.U. Sud 2  
Via Alcide De Gasperi 103

**90146 – PALERMO**

Spett.le  
**Poste Italiane S.p.A.**,  
in persona del l.r. *p.t.*  
Viale Europa 190

**00144 – ROMA**

**OGGETTO: SLP-CISL SICILIA C/ POSTE ITALIANE S.p.A. – Verbale di accordo sindacale del 12.06.2015 – Trasformazione rapporti p.t./f.t. - Diffida legale.**

Ci è stato conferito incarico dalla SLP-CISL Sicilia, in persona del Segretario Regionale, sig. Lanzafame Giuseppe – che, per accettazione del suo contenuto, sottoscrive la presente - al fine di rassegnare quanto appresso.

In seno all'Accordo siglato in data 12 giugno u.s. tra la Società e le maggiori sigle sindacali in materia di politiche occupazionali veniva prevista la trasformazione dei contratti dei dipendenti postali da regime orario part-time a full-time, nei seguenti termini: “... *Mercato Privati si impegna ad accogliere, dal 1 luglio 2015 e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, richieste di conversione PT/FT fino ad un massimo di n.480, secondo la suddivisione di cui all'allegato 2 al presente verbale. Le Parti si danno atto della comune esigenza, in occasione del previsto rinnovo contrattuale, di definire criteri più coerenti ed omogenei per la trasformazione del rapporto di lavoro da part time in full time ... l'Azienda procederà tenendo conto della effettiva prestazione lavorativa*”.

Nella successiva fase esecutiva della procedura di trasformazione la Società selezionava gli aventi diritto sulla scorta del condiviso criterio della maggior presenza dei dipendenti sul luogo di

lavoro, a tal fine, tuttavia, computando quali assenze “rilevanti” altresì quelle per maternità (ovvero, mutatis mutandis, l’alternativo congedo paterno).

Ora - sì come già rassegnato dalla Sigla Sindacale rappresentata dalle scriventi in seno a nota del 29.08.2015 (all. n.1), ad oggi rimasta priva di riscontro - il precitato criterio di selezione, ove così interpretato, è del tutto ingiusto, dacché discriminatorio e foriero di disparità tra i lavoratori (vieppiù in danno alle lavoratrici), irragionevolmente fondata sulla scelta (*rectius* sul sacrosanto **diritto**) genitoriale.

Detto criterio, poi, non soltanto è iniquo, ma, sul piano giuridico, è certamente illegittimo, giacché contrario a tutte le prescrizioni di tutela della maternità e della paternità vigenti nel nostro ordinamento.

Ed invero, l’art.43 del C.C.N.L. di Poste, rubricato alla “*tutela della paternità e della maternità*”, prescrive che “*fermo restando il periodo di congedo di maternità, riconosciuto durante i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i tre successivi, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista del S.S.N., o con esso convenzionato, ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.*

*II. Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni di congedo di maternità non goduti prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.*

*III. Il diritto ad astenersi dal lavoro spetta altresì al padre lavoratore per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre, ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.*

***IV. I periodi di congedo di maternità e paternità, in quanto equiparati a servizio prestato, sono valutati per intero ad ogni conseguente effetto contrattuale***”.

A tale ultima stregua – in ordine al **divieto legale** di valutare le assenze per maternità e paternità a detrimento dei lavoratori/genitori, non potendosi parificare le stesse alle altre assenze con diritto alla conservazione del posto di lavoro – è intervenuta finanche la Consulta, che, su fattispecie sovrapponibile alla presente, ha sancito che “*sono costituzionalmente illegittimi, in relazione agli artt. 3 e 37 Cost, gli artt. 7 c. 1 e 16 c. 1 L. 223/91, nella parte in cui non prevedono che i periodi di astensione dal lavoro della lavoratrice per gravidanza e puerperio siano computabili al fine del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell’indennità di mobilità*” (Corte Cost. sent. del 6/9/95 n.423).

La tutela delle lavoratrici madri, del resto, (D. Lgs. n.151/01 e succ. modd.) si inserisce nel più generale complesso di garanzie prescritte in tema di pari opportunità sul lavoro e di salvaguardia della funzione essenziale della donna all’interno della famiglia, presidiata dagli artt.29-30 Cost.

Le garanzie collegate alla maternità coprono un arco di tempo che decorre dall’inizio della gravidanza sino (dopo le più recenti modifiche normative del 2015) al compimento dei dodici anni di età del bambino.

La lavoratrice, in particolare, ha l’**obbligo** di astenersi dal lavoro (e il datore di lavoro ha, in

misura corrispondente, il **divieto** di adibirla ad attività lavorative) nel periodo intercorrente tra i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i tre successivi al parto stesso, salvi posticipi, anticipazione e proroga.

Si tratta, poi, di un **diritto indisponibile**, che non può essere rinunciato neppure in presenza dell'attestazione medica di assenza di controindicazioni alla ripresa dell'attività (Risp. Interpello Min. Lav. 5 giugno 2009, n.51).

Il suddetto diritto all'astensione obbligatoria, di cui è naturale destinataria la madre, si estende poi al padre, che ne beneficia in maniera alternativa successivamente alla venuta ad esistenza del nascituro, in ipotesi di impedimento della madre, ovvero, a far data dalla L. n.92/12, per un giorno entro i cinque mesi dalla nascita e, facoltativamente, per ulteriori due giorni alternativi all'altro genitore.

Ebbene, è evidente che computare – sì come arbitrariamente ritenuto dalla Società in indirizzo – le assenze per maternità o quelle (residuali) per paternità al fine di ridurre la significatività della presenza sul luogo di lavoro dei dipendenti interessati alla trasformazione del regime contrattuale orario, equivalga a perpetrare una grave ed indebita illegittimità, che non può essere ulteriormente tollerata in alcun modo.

Alla luce della superiore esposizione, pertanto, vi invitiamo e diffidiamo ad astenervi immediatamente dalla suddetta illecita condotta discriminatoria, correggendo i distorti criteri selettivi – giammai concordati - sino ad oggi adoperati e rivedendo le trasformazioni già attuate e quelle ancora da attuarsi alla luce di quanto rassegnato, in pari tempo prendendo contatti con lo scrivente studio legale **entro e non oltre giorni sette dal ricevimento della presente**, affinché le OO.SS. – e, segnatamente, SLP-CISL Sicilia – possano avere contezza della scelta datoriale così attuata; con espresso avvertimento che, in difetto, ci vedremo costrette ad adire la competente Autorità Giudiziaria, per una miglior tutela delle ragioni dei lavoratori illecitamente penalizzati, con aggravio di spese in danno.

Distinti saluti.

Avv. Giusy Cannizzaro

Avv. Maria Antonietta Sacco

Sig. Giuseppe Lanzafame  
(Segretario Regionale SLP – CISL)

Via Umberto, 306-CATANIA  
Tel. 095.7470199 - fax 095.7462975

Via Vittorio Emanuele Orlando,26-CATANIA  
Tel.095.387825 - fax 095.7110691