



# I part time non si toccano, semmai, si aumentano!

Un po' in tutte le aziende ospedaliere le direzioni stanno cercando di applicare il decreto Brunetta, trasformato in legge n° 183 il 4/11/10, ma la nostra le batte tutte per strafottenza e arroganza!

La stessa legge prevede che la variazione del contratto part time debba essere fatta “...nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede”. Principi che non si ravvedono nella raccomandata spedita in tutta fretta dal DG Nicora ai 900 part time dei Riuniti, 700 dei quali sono di mamme infermiere che non hanno altra alternativa al far conciliare gli impegni di mamma con quelli di infermiera, se non il licenziamento.

Ciliegina sulla torta, proprio pochi giorni fa ha chiuso definitivamente anche l'asilo nido aziendale, senza indicare se e quando sarà riattivato nel nuovo ospedale, di cui non si vede alcuna traccia nei progetti cantieristici.

Probabilmente la DAZ, usando toni categorici e minacciosi, intende convincere i timorosi, gli indecisi e i poco informati. Di fatto, annunciando unilateralmente l'estinzione del contratto di lavoro regolarmente sottoscritto da ambe le parti e quindi a valenza giuridica e civile, la DAZ si pone volutamente “fuorilegge”, infischiosene dei costi delle vertenze legali che saranno intraprese e che ricadranno negativamente sul bilancio aziendale, visto che già 3 giudici hanno dato ragione ai dipendenti condannando le aziende a ripristinare il rapporto part time precedentemente sottoscritto.

La stessa direttiva europea del 15.12.1997, n. 97/81/CE (pubblicata in G.U.C.E. 20.01.1998), recepita in Italia attraverso il D.Lgs. 25.02.2000, n. 61 stabilisce che: **“la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno possa aver luogo solo con il consenso del lavoratore”**.

Una cosa è certa. Se questa direzione ha osato trattare così i propri dipendenti, significa che si è sentita forte di fronte alla debolezza del fronte sindacale aziendale. La RSU è ormai defunta. Nursind, il maggiore sindacato in azienda, è di fatto tenuto fuori dal tavolo di concertazione dall'estate del 2010, fatto gravissimo, di cui specie la CGIL e la CISL dovrebbero ravvedersi.

Nursind propone loro di concordare un'azione comune che si basi su questi principi:

1. I part time non si toccano se non con il consenso dell'interessato;
2. Mettere a disposizione delle mamme infermiere che necessitano del part time i 125 posti attualmente inutilizzati dalle categorie A e B;
3. Chiedere che l'asilo nido sia attivo fin da subito nel nuovo ospedale e compatibile con i turni di servizio.
4. Concordare i criteri di accesso ai posti di giornata con graduatorie accessibili e trasparenti.

Su questi temi auspichiamo la massima unità delle forze sindacali. Se così non dovesse accadere, Nursind non desisterà dal difendere in tutti i modi possibili il sacrosanto diritto dei part time in essere e quello di chi ne ha e ne avrà bisogno in futuro per conciliare professione e famiglia.