

15 DICEMBRE 2015

Telecom campione di ... *Welfare*

“Le persone sono la nostra forza. Vogliamo, per questo, essere un’azienda inclusiva, capace di prendersi cura delle sue persone migliorando la qualità globale del vivere e la qualità del lavoro”

FRANCESCO CARDAMONE, RESPONSABILE PEOPLE CARING&COMMUNICATION DI TELECOM ITALIA, SPIEGA COSÌ LA MOTIVAZIONE CHE HA SPINTO LA TELCO NEL CORSO DEGLI ANNI A CONSOLIDARE IL PROPRIO MODELLO DI WELFARE AZIENDALE.
Corriere comunicazioni 04 Dicembre 2015

Peccato che nel mentre le veniva conferito il premio Assiteca 2015 come "Welfare Champion" nella categoria Grandi Aziende Centro, Telecom Italia risultava finalista e sconfitta nelle aule del tribunale di Roma perché...udite udite...ha pervicacemente rifiutato di attribuire ad un collega i cosiddetti "permessi allattamento" la cui fruizione è statuita in modo inequivocabile dalla legge (D. Lgs. 151/2001) con precise indicazioni a cura del Ministero del Lavoro, dell'INPS e del Consiglio di Stato.

Evidentemente la legge non è sufficientemente chiara ai dirigenti-dipendenti di Telecom Italia che ritengono di avere l'unica effettiva interpretazione delle norme deducendo che la norma richiamata dal collega "... prevedeva la possibilità per il padre di fruire dei citati permessi solo quando la madre, casalinga si trovasse in condizioni oggettive che le impedivano di prendersi cura del bambino" ipotesi esclusa dalla norma e rigettata dal giudice. Quindi Telecom vorrebbe introdurre un suo criterio personale per poter dare tali permessi a chi ritiene più meritevole secondo i suoi propri criteri.

La salvezza di Telecom è che SNATER vigila sulle marachelle di qualche responsabile, e provvede a correggere questi comportamenti che compromettono il buon nome dell'azienda; infatti il giudice non ha potuto far altro che stabilire quanto segue:

In accoglimento del ricorso ordina a Telecom Italia spa di consentire al ricorrente di fruire dei permessi giornalieri ex artt.39 e 40 D.Lgs.151/2001. Condanna la resistente al pagamento delle spese di lite in favore di parte ricorrente che si liquidano in € XXX oltre IVA e CPA come per legge.

Roma, 10.12.2015

IL GIUDICE

Dott.ssa C. Monterosso

Possiamo dire GIUSTIZIA È FATTA

Ma c'è un "duplice" risolto della medaglia:

Al collega è stato impedito deliberatamente e insistentemente di prendersi cura del figlio per i primi 9 mesi di vita, tempo che mai sarà recuperato. E questa azione non solo ha dei costi sul benessere individuale dei lavoratori coinvolti ma ha ripercussioni economiche, sia da parte del lavoratore sia da parte dell'azienda, condannata al risarcimento delle spese legali. Soldi che potevano facilmente essere risparmiati. Il responsabile di tutto questo sarà chiamato a risponderne oppure, come nei migliori casi che conosciamo, verrà promosso e trasferito all'estero?

I COLLEGHI CHE HANNO ASSAPORATO LA GIOIA DELLA GENITORIALITÀ ED AL CONTEMPO SI VEDONO RIFIUTATO IL DIRITTO DI USUFRUIRE DEI RELATIVI PERMESSI ALLATTAMENTO POSSONO CONTATTARCI PER AVERE IL SOSTEGNO DELLO SNATER.