



ISTRUZIONI

EDIZIONE WEB

FEDERAZIONE AUTISTI OPERAI

La nostra vita di lavoratori autisti operai:

La nostra vita lavorativa è infernale. La furbizia a volte è l'unica arma a disposizione del lavoratore, ma è un'arma spuntata, perché ad avere il coltello dalla parte del manico è il disponente, che spesso è il padrone stesso.

Il contratto nazionale è un'aberrazione, perché permette alle aziende di stipulare contratti aziendali di forfettizzazione degli straordinari (quindi si pagano meno tasse) e sulle trasferte, ma non ha mai introdotto un risarcimento decente (esempio 50 €) per ogni notte di lavoro in camion.

Nei contratti aziendali a volte vi è un riconoscimento delle notti fuori, di 30 €, o 22, o 18, ma sono dei risarcimenti da ridere, e comunque in molte ditte nemmeno li pagano.

L'autista operaio NON E' OBBLIGATO in presenza di contratto aziendale, a SUPERARE le ore massime di lavoro. Può lavorare FINO AL MASSIMO, ma NON OLTRE. I padroni invece, obbligano l'autista

operaio a turni settimanali anche di 70-80 ore di impegno.

Le 9 ore di guida solo 2 volte al giorno possono diventare 10, le 13 ore di impegno massimo solo 2 volte a settimana possono diventare 15, le 11 ore di pausa, solo 2 volte a settimana possono diventare 9. Se al giovedì abbiamo già 52 o 56 ore di impegno, si può rivendicare il riposo compensativo retribuito al venerdì. Il sabato è obbligatorio solo 4 ore e solo fino al raggiungimento del massimo di impegno.

La nostra storia sindacale:

Lo Slai Cobas

Come la parola democrazia, oggi come oggi anche il termine Comitati di Base è usato spesso a sproposito, da organizzazioni verticistiche che non sono espressione diretta dei lavoratori. I Cobas nascono come forma sindacale DIRETTA ed AUTORGANIZZATA.

Significa il sindacato nelle mani dei lavoratori.

Lo SLAI Cobas (Sindacato Lavoratori Autorganizzati Intercategoriale) nasce dallo SLA che è stato fondato nel 1993 a Pomigliano d'Arco, Arese, Taranto, e nelle più importanti fabbriche d'Italia dell'epoca. E' nato a causa della legge che limitò i diritti sindacali di elezione dei delegati ai soli rappresentanti di Liste di Organizzazioni Sindacali Nazionali. E' per questo che i Comitati Operai e di Base di tutta Italia si unirono e costituirono il nostro Sindacato. Nell'ultimo decennio una parte dei coordinamenti provinciali dello Slai Cobas hanno costituito la frazione classista del movimento sindacale di base in Italia, partendo da alcune delle principali realtà operaie delle grandi fabbriche: è nato così lo Slai Cobas per il sindacato di classe, che il 1 maggio 2008 dà vita alla FEDERAZIONE AUTISTI OPERAI.

La FAO

La Federazione Autisti Operai nasce perché anche in questo settore molti delegati e lavoratori iscritti soprattutto alla Cgil si sono resi conto che non erano abbastanza seguiti e difesi, e che le decisioni avvenivano in maniera burocratica.

La FAO nasce da delegati Cgil della BFC, buttati fuori da Bizzotto, e si impegna subito a denunciare i veri motivi della strage di Cessalto dell'agosto 2008. Potete sentire la nostra denuncia in Anno Zero, "Corri bisonte corri", del giugno 2009.

Successivamente la FAO si libera di soggetti che non riuscivano a concepire l'effettiva diversità dei Cobas dalla pratica e organizzazione della Cgil, e si radica in Aziende soprattutto del Veneto, diventando il primo sindacato in diverse di queste, tra cui Bommartini, Biondani, CTE. La lotta attraversa dei momenti diversi ed anche alti, anche in realtà più piccole e in fase di chiusura, come la Marca Tld, dove facciamo un presidio di due settimane grazie al quale "la lotta paga" e i lavoratori otterranno prima un anno di cassa integrazione straordinaria e poi 2-3 anni di mobilità. Sin dall'inizio comunque la FAO di Slai Cobas per il Sindacato di Classe si propone come sindacato di base di settore e nazionale, operando in varie vertenze alla Pigliacelli di Veroli (FR), per esempio.

Successivamente la FAO inizia a proporsi anche agli altri sindacati di base per costruire una rete maggiormente solida a livello nazionale con legali nelle varie città e con un sistema federativo con altri sindacati di base regione per regione.

Questa fase è in corso e la sua velocità o lentezza dipende dalla pensantezza della situazione e dalla poca onestà che c'è in giro per l'Italia.

Perché non conviene

usare i trucchi:

Sostituzione del disco, doppia tessera, calamita, sono strumenti INCOMPATIBILI con la nostra struttura sindacale, se obbedisci al padrone a fare queste cose, NON PUOI ESSERE DELLA FAO. Sono strumenti che ti fanno lavorare di più, rischiare il sequestro della patente, sono strumenti che ti rendono più schiavo e non maggiormente garantito.

Girare con la tessera del padrone o del disponente o del fratello del padrone, o dell'amico in malattia o in ferie, accettare di risultare in ferie mentre si è in riposo compensativo. Sono tutti favori al padrone che non produrranno alcun vantaggio per noi, e che possono costarti la patente. Dopo, non avrai alcun aiuto dall'azienda, che spergiurerà che non ne sapeva nulla.

Come usare il selettore:

Quando si sta conducendo il mezzo, il selettore automaticamente va "in Periodo di guida". Su alcuni vecchi mezzi la manovra va fatta manualmente. Su alcuni impianti a tessera, occorre "forzare" la corretta posizione ed informare il Sindacato nel caso il padrone abbia fatto programmare scorrettamente l'impianto. Durante: i periodi di guida in coda, passaggi a livello, semafori, blocchi per altre cause, vanno messi i martelletti. I martelletti vanno messi anche quando: si sta in attesa delle operazioni di carico scarico, (o peggio, qualcuno le fa pure lui), sostituisce gomme o fa operazioni di manutenzione o pulizia, o attesa di lavaggio esterno. Ma anche quando si svolgono attività amministrative o di polizia (controllo peso, ecc.), tempi di attesa per tutte le dogane e raffinerie, telefonate e comunicazioni tecniche con l'azienda, nei tempi di attesa all'entrata in azienda e prima di

riprendere la partenza, in tutte le attese dovute a lavori di officina, o in qualsiasi servizio che vincola l'autista dall'azienda di trasporto o chi per essa. Su questo punto la legislazione non è ancora corretta sui passaggi di frontiera.

La posizione di attesa (linea diagonale da sinistra in basso a destra in alto) va messa quando si è in servizio al 50%, cioè in navigazione e nell'attesa del proprio turno di guida quando si viaggia in due, calcolato sull'arco massimo di 30 ore solari.

La pausa (segno del lettino) va indicata SOLO quando si è in pausa pranzo o cena, in pausa di guida obbligatoria (15 e 30 minuti), e per i periodi di riposo consecutivo quando si resta fuori in servizio, ossia di 11 ore (che 2 volte a settimana possono essere 9 ore).

La trasferta a CCNL

Il bello della trasferta a fasce orarie e diversa tra Italia ed Estero, del contratto nazionale, è che non la rispetta quasi nessuna azienda.

Il trucco è che i confederali hanno sempre firmato questi ultimi contratti senza alcun indennizzo serio per le notti fuori in servizio, infatti l'”indennità di disagio” è attualmente di 0,98 € a notte, nemmeno applicata ovunque.

In questa maniera scatta la necessità di contratti aziendali che riconoscano un qualcosa di significativo di modo almeno di potersi pagare la cena, ma i padroni ed i confederali impongono con alcune norme del CCNL che si facciano contratti nazionali che elevano l'orario di lavoro dalle 47 alle 58 ore di impegno effettivo, che con le pause guida, significa (senza calcolare quando si passa la notte fuori), come orario di lavoro effettivo, anche 70 ore a settimana. Il che è pazzesco. Tutte le

Organizzazioni Internazionali denunciano la schiavitù, e negli autotrasporti, la schiavitù è quasi la norma.

Un grande Sindacato, quale noi auspichiamo di diventare anche con il TUO aiuto ed adesione, deve imporre una radicale modifica a tutta questa parte del CCNL, sia per ridurre la fatica ed il tempo di lavoro, sia per garantire una retribuzione consone, sia per impedire l'aggiramento delle norme sugli straordinari. Infatti con i contratti aziendali finisce che i ns.contributi vengono saccheggianti per il benessere ed il lusso dei ns.datori di lavoro.

Orario di lavoro normale e orario di lavoro “discontinuo”
Contrattualmente parlando il CCNL prevede che l'orario di lavoro sia “discontinuo” (in applicazione del famigerato Regio Decreto mussoliniano tuttora non cancellato), in quanto NON SUPERIORI a 47 ore di impegno lavorativo. Solo qualora ci sia un contratto aziendale che abbia accertato, quale condizione stessa di esistenza la sussistenza delle condizioni che consentono l'applicazione dell'orario di lavoro “discontinuo” e la corretta attuazione delle disposizioni di cui al comma 2 dell'art. 11 bis del vigente CCNL e non come unilateralmente cerca di imporre l'azienda in molti casi, SOLO allora, l'orario di lavoro può essere esteso fino a 58 ore di impegno settimanale.

Le balle che spesso i datori di lavoro che cercano di mascherarsi dietro improbabili leggi, raccontano ai lavoratori, e cioè che si rischia solo se si superano le 90 ore di guida sulle due settimane, e non anche se si superano le ore massime di impegno settimanali, per esempio, sono quello che sono, balle, dette per fregare i lavoratori, perché se sei in infrazione sei tu che ne fai le

spese. Non a caso l'aggiustamento del 2011 del CCNL che prevede in certi casi il dovere aziendale a dare lavoro all'autista cui sia stata ritirata la patente.

La contrattazione collettiva, inoltre, a completamento di quanto sopra detto, ha disposto un'ulteriore onere per la ratifica applicativa dell'orario di lavoro nella forma "discontinua" che è quella della sottoscrizione dell'eventuale intesa raggiunta a livello aziendale/territoriale anche da parte di tutti i Lavoratori interessati disponendo, infine, il deposito della stessa presso la sedi, territoriali per competenza, della Direzione Provinciale del Lavoro e degli Istituti Previdenziali a norma di quanto sancito dell'art. 3 del D.L. n. 318 del 1996 convertito nella legge 29 luglio 1996 n. 402 per ottenerne la definitiva e piena efficacia.

Diritti sindacali

Se c'è un settore dove i lavoratori a pieno diritto hanno lo schifo dei sindacati, è questo, ed il motivo è presto detto, sia a causa della complessità del settore, sia a causa della facilità con cui girano soldi in nero, la corruzione anche dei sindacalisti, è ben nota, e non è solo un caso ogni tanto, come si potrebbe pensare a seguire la cronaca.

Addirittura ci sono sindacalisti che, a forza di pensare come i padroni, sono finiti per lavorare apertamente per loro, come quelli che sono passati da funzionari Cgil-Filt, a fare i funzionari della F.A.I. in Veneto.

Questa situazione spiega anche molto bene la lontananza e la diffidenza di molti lavoratori dai sindacati.

E di questo i padroni si avvantaggiano senza certo perdere tempo.

Il diritto sindacale praticato dai lavoratori infatti è

un'ostacolo alle illegalità, agli abusi, alla rapina della retribuzione dovuta, alla corruzione dei sindacalisti venduti. Le minacce di togliersi dal sindacato, i viaggi e i servizi peggiori, o studiati apposta per farti fare la festa o il fine settimana fuori, le urla, a volte persino le aggressioni fisiche. L'importanza della costruzione di un Comitato di Base sta molto su questo punto, la resistenza ed il coordinamento tra i lavoratori. Se poi il Comitato di Base ci riesce, può ottenere il risultato, una volta organizzate le elezioni Rsu-Rls, di vedere la maggioranza dei lavoratori votare. Ma solo in poche grandi aziende questo succede, e in genere sono le confederazioni sindacali concertazioniste a organizzarle. Con qualche eccezione, sindacalmente importante, come alla Arcese, dove sono presenti due diversi sindacati Cobas intercategoriali. Questo spiega anche la necessità di una Federazione Autisti Operai, che però possa funzionare autenticamente **COME SINDACATO DEI LAVORATORI AUTORGANIZZATI COME SUCCEDE CON SLAI COBAS PER IL SINDACATO DI CLASSE.**

Alcune cose da ricordare

Occorre conoscere anche alcuni doveri e cose da fare ogni qualvolta sia dovuto o necessario.

- Quando cambi casa, anche se non residenza, devi comunicarlo al datore di lavoro per iscritto avendone ricevuta (se AR, non c'è problema, se Fax, la ricevuta deve riportare il testo nello stesso foglio).
- Ad ogni inizio rapporto di lavoro o all'inizio di ogni anno devi compilare e consegnare avendone ricevuta (come sopra) il modello relativo alle

Detrazioni per lavoro dipendente e alle Detrazioni per carichi di famiglia. Attenzione perché le ditte che compilano loro questo modello sono sempre meno.

- Idem ad ogni 1 luglio di ogni anno e ad ogni inizio del rapporto di lavoro per il modello Inps relativo agli Assegni familiari.
- Le ferie ed i permessi chiedili sempre per iscritto con ricevuta, le ferie almeno alcune settimane prima, i permessi almeno 2-3 gg prima.
- Fa in modo di essere tu stesso a ritirare DI PERSONA le raccomandate, a volte una raccomandata viene ritirata dalla moglie o dalla suocera, che magari si dimentica, e sono c.... amari.
- Tieni copia dei dischi o scaricati periodicamente la tessera. Compila il modello sindacale delle ore di impegno settimanali.

Prima il Sindacato poi l'Avvocato
Con il nostro Sindacato, dall'Avvocato ci si va solo dopo che si è convenuto insieme al Sindacato, la vertenza da fare. Si firma un verbale di incarico sindacale che tutela il lavoratore e che regola la vertenza per contenere al minimo la quota di vittoria causa al 5 o 7%. Solo dopo, si può firmare il mandato all'Avvocato. Per l'Avvocato non si devono anticipare spese, sempre che non vi sia un reddito annuale familiare superiore ai 31.883 euro per cui scatta il decreto Berlusconi della tassa anche sulle cause di lavoro.

Come comportarsi quando arrivano le contestazioni disciplinari

Le contestazioni disciplinari nascono in applicazione del diritto del lavoro ossia sono una parte importante dello Statuto dei Lavoratori. Alcune aziende del nostro settore ne fanno però un uso molto distorto. Da garanzia verso il lavoratore, che si trova in una posizione subordinata rispetto all'azienda, la contestazione disciplinare diventa spesso un'arma di mobbing, o, peggio, un rischio di decurtazione salariale anche elevata e continuata nel tempo.

Noi non abbiamo in genere le PROVE che le condotte di guida da noi praticate in una data situazione sono frutto di ORDINI tassativi. E' la realtà che la gran parte delle contestazioni disciplinari abbia questa origine, e solo una minoranza da nostri errori. Comunque, se errori e non colpe sono, non possono essere penalizzati. Occorre rispondere entro 5 giorni, massimo 10, alla contestazione, e quindi qui c'è il problema di dire ai familiari di non ritirare le raccomandate, che lo facciamo noi al sabato. Infatti ritirando la raccomandata la moglie al martedì per esempio, noi come facciamo a rispondere che torniamo a casa il sabato e ripartiamo la domenica sera ?

Il nostro Sindacato lavora anche il sabato e domenica, ma non è questa la soluzione corretta. Quindi ritiriamo NOI di persona le raccomandate, e comunque INVIAMO SUBITO la contestazione per FAX al sindacato. Spieghiamo la vicenda. Il sindacato risponde per il lavoratore, se siamo a trattenuta sindacale, altrimenti ci rimanda per FAX la lettera, e il lavoratore la manda con la sua firma all'Azienda. E aspettiamo a vedere. Se arriva la sanzione. Occorre impugnarla.

Sanzioni e multe

La sanzione va impugnata dal sindacato, con raccomandata all'azienda e alla Direzione Provinciale del Lavoro ove ha sede il luogo di lavoro contrattuale o abituale del lavoratore autista operaio.

A questo punto è l'azienda che deve decidere se partecipare all'arbitrato, o, come spesso succede, lasciar perdere per evitare di fare una figuraccia.

Nella sanzione disciplinare spesso si minacciano od annunciano decurtazioni salariali.

In ogni caso va detto che di qualsiasi condotta non penalmente rilevante la responsabilità economica ricade sul datore di lavoro. Non accade un incidente apposta, e se un autista operaio è costretto a fare in fretta, è per gli ordini che riceve e per il terrore che vive sulla sua pelle di sentirsi urlare e bestemmiare dietro e lasciare a casa e ritardare il pagaamento della busta paga.

A questo punto i casi sono questi.

La azienda viene al collegio arbitrale e si decide per il meglio. Se non è accettabile da parte ns. la decisione, si fa il lodo, che è un piccolo processo.

Se la azienda non viene al collegio arbitrale e fa lo stesso la decurtazione salariale, allora si può ricorrere con richiesta di emissione di decreto ingiuntivo per i soldi illegittimamente trattenuti.

Analogamente ci sono aziende che procedono con i trattenimenti senza nemmeno fare la sanzione oppure senza nemmeno aspettare i 20 giorni di tempo che ha il lavoratore attraverso il sindacato per impugnare la sanzione.

Anche in questo caso si può richidere decreto ingiuntivo.

Attraverso i legali convenzionati al sindacato, sarà il padrone malversatore a subire le conseguenze, noi lavoratori non dobbiamo anticipare alcuna spesa in virtù di questa convenzione.

Per le multe il discorso è più complesso specie perché gli ispettorati spesso lavorano da due parti, ossia danneggiano anche noi, prescindendo dal fatto che obbediamo a degli ordini. Qui logica vorrebbe che non fossimo noi a rischiare la vita e anche il bene economico familiare a causa di ordini aziendali pazzeschi ed illeciti, ma invece le cose non stanno così. Evidentemente qui su questo argomento solo un forte sindacato NOSTRO potrà portare la società a maggiore sensibilità su questo problema cambiando le leggi. Per esempio esentandoci dal pagare la tassa per il ricorso al Giudice di Pace.

Come comportarsi in caso di malattia

Con l'introduzione della comunicazione di malattia TELEMATICA è cambiato solo in parte il meccanismo di tutela, informazione e notifica alla Azienda, dello stato di malattia.

Mentre si deve escludere in ogni caso qualsivoglia limitazione al diritto al riposo in caso di malattia, è opportuno chiarire che accanto a tale diritto vi sono dei doveri da mantenere da parte del lavoratore o della lavoratrice che si trova in malattia.

Innanzitutto la “malattia” non è l’“infortunio sul lavoro”.

Mentre la “malattia” presuppone che il lavoratore dell'azienda privata debba rimanere a casa a disposizione delle eventuali “visite fiscali INPS” dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, l'infortunio non ha tale obbligo, ma ne ha diversi, per cui lo affrontiamo a parte.

Quando si sta male evidentemente non ci si può recare al lavoro, o ci si sente male sul lavoro e si rende necessario recarsi dal proprio medico o dalla Guardia medica del Pronto soccorso più vicino per avere una diagnosi, una prognosi ed una certificazione.

Appena ci si sente male è opportuno darne notizia via sms o telefonica al datore di lavoro o al capo-cantiere o

responsabile disponente.

Il certificato medico occorre procurarselo al più tardi il giorno dopo. In ogni caso, appena si ha il certificato medico, occorre inviarlo per propria tutela, al datore di lavoro, per fax con ricevuta visibile, oppure se è un certificato “telematico,” inviargli la comunicazione che si è in malattia e che il certificato porta in numero xxxxxxxxxxxx (indicare con precisione il numero riportato sull'attestazione del medico). In ogni caso, entro le 48 ore da quando si è avuto il certificato (NON quello “telematico”), è opportuno anche inviare la copia per il datore di lavoro per raccomandata a.r.. Evitate sempre di dire al disponente o al padrone, che vi mettete in malattia, mentre siete in servizio. Annunciate che state male dal momento in cui state male, non da prima.

Come comportarsi in caso di infortunio

Gli infortuni, contrariamente a quanto si sia portati a pensare dal nome INAIL, non sono gestiti dallo Stato, ma da una assicurazione privata padronale, che appunto è l'INAIL da quando una “legge di riforma” truffaldina lo ha tolto alla gestione diretta delle Istituzioni, regalandone la gestione agli stessi padroni responsabili degli infortuni e delle migliaia di morti sul lavoro.

Per questo occorre essere molto attenti e precisi.

Attenersi a queste regole di base. Quando avviene un infortunio, se è possibile, prendere i dati delle persone che potranno essere testimoni.

Recarsi immediatamente o farsi portare immediatamente al Pronto Soccorso più vicino.

Non firmare le dimissioni del Pronto Soccorso se prima non si è verificato che è scritta la dinamica dell'infortunio sul lavoro e che il modulo è “INAIL” e che il motivo del ricovero è un infortunio sul lavoro. Se si tratta di incidente

stradale – infortunio, comunque pretendere che sia scritto.

Non lasciare a nessuno le copie originali delle carte del Pronto soccorso.

Inviare prontamente copia delle carte del Pronto Soccorso, o portarle di persona, alla Vs.sede INAIL più vicina a casa.

Non rilasciare alcuna dichiarazione scritta sull'infortunio se non alle autorità mediche, fino a quando non andate al Sindacato.

Se il Sindacato cui vi rivolgete non vi assicura per iscritto di condurre la vertenza, valutate la possibilità di rivolgerVi a noi.

Cosa fare in caso di multa o di verbale dell'Ispettorato
Occorre innanzitutto tenersi per sé una copia conforme del provvedimento, quindi anziché consegnarla a mano al datore di lavoro, occorre inviargliela per raccomandata a.r., e qualora la responsabilità non derivi dalla condotta di guida dell'autista né dalle sue condizioni psicofisiche né da sue negligenze nel controllo del carico o del mezzo, si scrive una raccomandata a.r. nella quale si intima il pagamento alla Azienda della multa stessa, declinando con dovizia di spiegazioni, le responsabilità dell'Azienda (carico, sistemi di chiusura e fissaggio, gomme, bolli e tagliandi assicurativi, ecc.).

Qualora l'Azienda non paghi entro i termini stabiliti, se occorrerà pagare noi, ci si potrà rivalere (anche con decreto ingiuntivo se vi sono elementi sulla responsabilità dell'Azienda) in sede civile.

Una tattica utilizzata dall'Azienda è quella di organizzare lei il ricorso, che se poi va male però occorre pagare noi. Anche su questo punto c'è confusione: la metà all'Azienda e la metà a noi. Qui

occorre dirla tutta: l'autista ignorante non si può difendere adeguatamente se non è in grado di dimostrare che andava in regola e che l'errore è dell'azienda.

Per queste cose, il sindacato mette a disposizione l'avvocato per l'eventuale ricorso al giudice di pace. Il ricorso comunque costa, grazie al decreto di Berlusconi del 2010. E se il giudice di pace dà torto all'autista, la multa raddoppia.

Sintesi da seguire in campo diritto del lavoro

- Contratti a tempo determinato non rinnovati: si possono impugnare, contrariamente a quanto vi dicono la gran parte dei sindacati, in certi casi abbastanza frequenti.
- A) Genericità od assenza delle motivazioni del termine.
- B) Periodo di lavoro effettivo pregresso o anche successivo al periodo temporale del contratto.
- C) Ripetuti contratti a tempo determinato senza una coerente spiegazione (si fa notare che il contratto a tempo determinato è per una condizione che dovrebbe essere ECCEZIONALE oppure normata diversamente nei settori ove questo è permesso, come nel settore agricolo il lavoro stagionale. Ci sono 60 giorni per impugnare con raccomandata AR.
- Licenziamenti con lettera: 60 giorni di tempo per impugnare con raccomandata AR.
- Licenziamenti di fatto – licenziamenti orali. È meglio impugnarli subito, comunque l'impugnazione non ha un termine e può essere fatta anche molto tempo dopo; tuttavia una condizione perché sia riconosciuta la ragione, è l'essersi messi a disposizione in maniera formale (raccomandata AR) e magari anche presentandosi dal datore di lavoro con un

testimone.

- Buste paga non consegnate. E' possibile ricorso per decreto ingiuntivo, abbastanza rapido, per obbligare il datore di lavoro a darla-darle.
- Retribuzioni non corrisposte. Anche qui il decreto ingiuntivo è l'unica arma efficace laddove non si possa fare uno sciopero maggioritario.
- Apprendistato a trucco. Un autista che viaggia da solo su mezzi che richiedono la qualifica 3a super non può essere un "apprendista". Il contratto è impugnabile per rivendicare un corretto rapporto di lavoro, e le relative differenze retributive.
- Fallimenti e chiusure con mancato pagamento di TFR. E' meglio agire prima sui clienti e/o committenti.

Prima il Sindacato poi l'Avvocato

Con il nostro Sindacato, dall'Avvocato ci si va solo dopo che si è convenuto insieme al Sindacato, la vertenza da fare. Si firma un verbale di incarico sindacale che tutela il lavoratore e che regola la vertenza per contenere al minimo la quota di vittoria causa.

Solo dopo, si può firmare il mandato all'Avvocato. Per l'Avvocato non si devono anticipare spese, sempre che non vi sia un reddito annuale familiare superiore ai 31.883 euro per cui scatta il decreto Berlusconi della tassa anche sulle cause di lavoro.

Occorre anche precisare, e questo in aggiunta alla edizione a stampa dell'opuscolo, che la lotta sindacale non va vista in funzione della azione giudiziaria legale, bensì il contrario.

Non a caso la maggior parte dei traditori che si iscrivono e poi disdicono dal Sindacato FAO è composta da persone che vengono SOLO per i

soldi della causa, e NON per la solidarietà tra colleghi e l'azione collettiva di lotta. Quando costoro ci danno la revoca, siamo contenti di avere meno lavoro per dei traditori.

Coordinamento 347-3573448

Consulenza

388-3938005