

# L'ABUSO DISCIPLINARE SCIENTIFICO NEI CONFRONTI DEGLI AUTISTI DEI TIR, IL CASO KOINE'



A cura della  
**FEDERAZIONE AUTISTI  
OPERAI (FAO-COBAS)**

COLLANA FAO-COBAS  
EDIZIONI LAVORO LIBERATO  
TITOLO 001—SETTEMBRE 2015

Il lavoro di composizione scrittura stesura di questo libro è interamente svolto come lavoro volontario e gratuito da parte dei ns.iscritti che Vi hanno collaborato.

Il costo di questo libro fatturato da Edizioni Lavoro Liberato alla ns.O.S. FAO-COBAS è assolutamente coincidente al costo di produzione riconosciuto allo stampatore.

**A cura della**

**FEDERAZIONE AUTISTI OPERAI (FAO-COBAS)**

**L'ABUSO DISCIPLINARE SCIENTIFICO  
NEI CONFRONTI DEGLI AUTISTI DEI  
TIR, IL CASO KOINE'**

**COLLANA FAO-COBAS**

**EDIZIONI LAVORO LIBERATO**

**[www.lavoroliberato.org](http://www.lavoroliberato.org)**

**TITOLO 001—SETTEMBRE 2015**

**NO COPYRIGHT—CITANDO LA FONTE E SENZA OMETTERE ALCUNA PARTE DI OGNI SINGOLO**

**CAPITOLO**



## PREFAZIONE

L'autotrasporto merci su strada in Italia vede circa 250.000 aziende, di queste, 245.000 hanno dimensioni assai poco significative. Il punto fondamentale dell'accumulazione capitalistica nel settore è la possibilità data dal CCNL siglato dal 2008 ad oggi da Cgil-Cisl-Uil, di non retribuire di fatto fino a 20 ore settimanali di lavoro. Inutile cercare in questo libro, ne parliamo più specificamente nel ns.sito, le norme e gabale che permettono ciò, rimandiamo al ns.convegno ed azioni sindacali e giuslavoristiche, per comprendere che cosa sia il 11 bis famigerato, ed i "regi decreti" del 1923 ancora in corso d'opera... Questo libro vuole documentare l'abuso della legge 300 attuato da certe aziende, a coprire lo stato di servitù permanente che è preteso dai lavoratori autisti dei camion.

Lo sforzo padronale onde piegare la scomodissima presenza sindacale nostra della FAO-COBAS nell'autotrasporto, dopo il caso della *Bommartini*, ha nella vertenza e nelle lotte e repressioni e licenziamenti alla *Koiné*, un nuovo livello di scontro e di confronto sindacale senza precedenti. Infatti la *Bommartini* per un paio di anni (2010-2012) fu la prima azienda per numero di procedure disciplinari presso il Ministero del Lavoro a Verona, ma la *Koiné* ha rappresentato un caso rilevantissimo in ben 4 province italiane di tutto rispetto, Padova, Bergamo, Firenze e Roma, per oltre 2 anni...

Ma, mentre alla *Bommartini* ora regna una "pace armata" che ha permesso anche elezioni RSU condivise e partecipate dal personale (assemblea generale che decise la lista di candidati FAO e Filt), e non si vedono più lettere disciplinari, alla *Koiné* le cose sono andate ben diversamente. Cos'era successo ?

La *Koiné*, sorta dal lavoro della *San Pellegrino*, sviluppò negli anni una attività di tutto rispetto, con 500 autisti occupati. Ci furono due gravi episodi luttuosi ed una certa conflittualità, ma tutto sembrava sopito, dopo la morte del dirigente di *Italia Truck*, Feniello, che aveva provato la protesta pacifica nel 2008 a Madone, quando nel giugno 2012 i lavoratori di Padova della *Koiné* si presentarono alla FAO di SLAI COBAS di Mira, per costruire una nuova presenza sindacale a San Giorgio in Bosco, presso l'appalto dell'Acqua Vera.

Dal 2010 al 2013, l'organico del personale viaggiante è stato fatto calare da 500 a 350 dipendenti, per lo più con dimissioni e passaggi ad altre ditte, o a volte, in pensione.

Nel 2013, a luglio, la sede di San Giorgio in Bosco è bloccata da uno sciopero attivo del personale viaggiante, organizzato da FAO-COBAS. La piattaforma rivendicativa è ampia, e ritrovabile nel ns.sito [www.federazioneautistioperai.org](http://www.federazioneautistioperai.org) sia per contenuti di analisi che di denuncia della grave situazione creatasi.

Il 23 luglio la ns.O.S. FAO-COBAS aveva reso noto l'esito di ben 3 arbitrati disciplinari:

“

*In un caso un lavoratore arabo era accusato di non aver operato ulteriormente dopo aver profuso oltre 50 ore di lavoro effettivo, il lavoratore non aveva sottoscritto il contratto aziendale. daremo nota del verbale appena ne entriamo in possesso. La sanzione di 1 ora di multa è stata annullata.*

*Lo stesso lavoratore era accusato di non aver ottemperato a diversi altri ordini di servizio in una settimana dello scorso maggio, e punito con 3 ore di multa. La ns.impugnazione verteva seccamente sulla mancanza di specificazioni e di motivazioni. La sanzione è stata annullata.*

*Nel terzo caso a Rodolfo, uno dei ns.3 RSA a San Giorgio in Bosco, era stato rinfacciato con accusa, il rifiuto al servizio ed un "comportamento infantile" e "non essendo lei nuovo a tali comportamenti" alquanto poco affermabile avendo egli 53 anni ed avendo il lavoratore semplicemente esercitato il diritto nel rispetto delle norme di legge che impediscono di operare in assenza di dotazione dei Dispositivi di Protezione Individuali corretti specificando anche i rischi in cui avrebbe potuto incorrere in caso di infortunio non avendo delle scarpe adatte.*

*La sanzione era di un'ora di retribuzione ed è stata annullata.*

In seguito a questa sconfitta, la tattica della Koiné si fece più raffinata. Lo scopo doveva essere quello di far apparire i lavoratori dei mascalzoni, mentre con il tempo si è visto chi è venuto meno agli impegni, chiudendo quest'anno tutte le sedi periferiche e creando i presupposti per il definitivo smantellamento al minor costo possibile per la proprietà, dell'organico viaggiante, in favore di ditte e dittarelle rifacentesi alla attività Koiné o direttamente ad essa connesse: Panarella, Bianchi, Trilem, Goisis, Kairos. Ecc.

Nel settembre 2013, ben 6 arbitrati vengono convocati senza dare notizia né al ns.sindacato né al ns.avvocato. Ancora sono da svolgere. Ancora, in diversi casi, Koiné poneva in applicazione la sanzione senza che l'arbitrato ancora si fosse svolto, e generando cause di recupero economico da parte dei lavoratori interessati. Ancora nel 2014, un lavoratore punito con 6 sanzioni identiche sul problema identico dell'orario lavorativo settimanale, querelava una ispettrice presidente di collegio arbitrale che aveva unificato 6 collegi in una sola procedura, ma che poi aveva emesso 6 fatture separate, per oltre 2000 euro di spesa a carico del lavoratore, che l'azienda prontamente pagava integralmente rifacendosi poi "a rate" sul lavoratore.

La ns.O.S. promuoveva nel frattempo altri scioperi e vertenze sia sindacali che legali (in particolare per gli straordinari non pagati, dato che la azienda aveva revocato il contratto aziendale nel gennaio 2013, ma non sempre aveva limitato esattamente il lavoro alle 39 ore contrattuali, e nemmeno sempre alle 47 previste dal 11 bis), raggiungendo complessivamente il numero di 120 autisti iscritti complessivamente, con quasi 20 licenziamenti disciplinari e 20 tra passaggi ad altre aziende ed alcune revoche. Un livello selettivo repressivo molto alto, dunque, se si considera che i 120 autisti all'inizio del 2015 erano circa il 40% dell'organico viaggiante aziendale.

La FAO-COBAS ha avviato in Koiné in due anni, 10 giorni di scioperi aziendali, e partecipato a diverse agitazioni sindacali nazionali e locali, sia generali, che indette specificatamente dalla FAO stessa.

Ora, su 8 delegati, ne sono rimasti 3, e si sta provvedendo alla nuova nomina, dato che ne sono stati licenziati disciplinarmente 4 (due a Madone, uno a Padova, uno a Firenze) ed uno si è dimesso per passare a nuova azienda. Si è trattato chiaramente di un attacco alla ns.O.S., a cui, sia pur primo sindacato della Koiné, è stato impedito di trattare una volta disattesi dalla Azienda gli accordi presi nel luglio 2014 a Firenze. Per una O.S. la cui segreteria nazionale è composta da 3 membri su 7, di dipendenti Koiné, è un chiaro attacco anti-sindacale.

Tanto più che in certi tabulati usati nel lavoro, la Koiné come da prove in ns.possesso, indica agli impiegati accanto al cognome dei lavoratori per i vari incarichi, la scritta: "(Cobas)" ossia selettivamente comportamenti richieste ed attività DIVERSE per i dipendenti iscritti o non iscritti alla ns.O.S.

Presto si svolgerà il processo per il licenziamento di Francesco Mazzoleni, cui ci unisce, al di là delle differenze politiche, un senso dell'onestà e del VERO, che è difficile riscontrare oggi nell'impegno sindacale. Una delle belle eccezioni. Questo lavoratore, licenziato per aver contestato il richiamo al lavoro dopo aver espletato la sua settimana lavorativa, è un clamoroso esempio che deve essere conosciuto, della pratica antisindacale di questa importante azienda, direttamente e storicamente sorta dalla San Pellegrino.

Questo libro, serve a dare il quadro dell'abuso delle procedure disciplinari attuate da questa azienda, procedure che hanno già portato a sanzioni e ripensamenti, in molti casi, ma che non hanno smentito la scelta strategica dell'attacco al costo del lavoro gettando i propri dipendenti sulla strada o nel sub-appalto.

Nel luglio 2013, la ns.O.S. già si rivolgeva alle autorità ministeriali nazionali, denunciando questo abuso. Ma ancora oggi, questa pratica continua.

In nome del diritto, un articolo di legge di tutela, viene usato per discriminare e colpire i lavoratori che "non stanno alla regola".







**RACCOMANDATA AR INVIATA A VARIE SEDI, NAZIONALI E LOCALI, DEL MINISTERO DEL LAVORO, NONCHE' ALLA KOINE' ED AGLI AVVOCATI CONVENZIONATI DELLA FAO-COBAS**

## **FEDERAZIONE AUTISTI OPERAI**

**Mira, 01-07-2013**

**Spettabile Azienda,**

**con la presente nell'interesse e per delega dei propri iscritti, signori: ..... la ns.O.S. è a sottolineare l'abuso da parte della Vs.Azienda Koiné Spa, delle procedure di cui all'art.7 della Legge 300/1970, una legge importante, ed un articolo e relativa esperienza pratica associata, che garantisce la tutela del lavoratore riguardo a SPECIFICHE contestazioni di natura disciplinare che le Aziende indirizzano ai lavoratori.**

Tale Vs.utilizzo rappresenta nelle sue modalità, ripetitività, continuità, permanenza, una forma di induzione alla rescissione del rapporto di lavoro da parte del lavoratore, un utilizzo illecito ed abusante di una forma di GIUSTIZIA ed EQUITA' che non deve essere in alcuna maniera STRUMENTALIZZATA.

L'eccesso di cui la Vs.Azienda si sta rendendo palesemente attrice ai nsocchi, è dato dalla quantità abnorme di lettere disciplinari, addirittura superiori a quelle ben note in alcune sedi del Ministero del Lavoro ossia addirittura maggiori a quelle utilizzate e sostanzialmente ridotte od annullate in quasi tutti i casi, di una certa azienda della provincia di Verona, nota anche per i sequestri giudiziari di pompe non autorizzate di gasolio agricolo presso due sue sedi.

Tale eccesso tuttavia diviene mobbizzante anche nei confronti della ns.stessa O.S., costretta a dare attenzione ad un numero abnorme di IDENTICHE contestazioni e sanzioni, nonché dei lavoratori, alcuni dei quali assumono il rischio anche economicamente di fronte ad un numero abnorme di contestazioni che poi, nell'economia delle RISORSE dedicate all'Ispettore del Lavoro delegato fuori orario alla mansione eccelsa ed impegnativa di Presidente del Collegio Arbitrale, viene giocoforza più agevole conciliare con conseguente spesa per il lavoratore, che si vede mediamente assumere un rischio di 150-300 euro mensili di costo arbitrare laddove non si ricorra poi al lodo.

Ciò è antiCostituzionale ed antiGiuridico, laddove la giurisprudenza si vuole EQUA ed ACCESSIBILE nonostante le disparità economiche e di mezzi, che vedono l'Azienda certamente preponderante nelle sue possibilità, a CONFERMA dell'uso ABUSANTE delle norme in tale materia.

**Nell'invitarVi dunque a moderare il ricorso abusante e mobbizzante alle contestazioni disciplinari, sia i termini generici con cui accusate specifici lavoratori sindacalizzati di negarsi al servizio estero il venerdì dopo una settimana di duro lavoro, sia le diverse altre modalità di natura anche SISTEMICA con cui diversi dei lavoratori suddetti si vedono inviare circa 2 o 3 lettere disciplinari AL MESE, Vi comunichiamo che apriamo lo stato di agitazione in relazione a quanto sopra, invitandoVi per l'ennesima volta a convocarci in sede sindacale nazionale.**

Rappresentiamo alle autorità di cui in indirizzo che siamo presenti con numerosi lavoratori della Azienda nelle sedi operative di Madone (BG), San Giorgio in Bosco (PD) e Calenzano (FI)-trasferimenti illegittimi a Fiumicino.

**Alle autorità in indirizzo rappresentiamo anche che chiediamo ufficialmente al Ministro ed al Governo lo sgravio per legge delle spese dovute al Presidente del Collegio Arbitrale per tutto il settore dell'Autotrasporto merci spedizioni e logistica, dato l'abuso ampiamente noto a diverse Vs.sedi che le Aziende del settore fanno della procedura di cui all'art.7 Legge 300/1970.**

**IL COORDINATORE NAZIONALE**



**DICHIARAZIONE DI SCIOPERO 18-07-2013 SEDE SAN GIORGIO IN BOSCO  
KOINE'SPA DEL 06-07-2013**

**FEDERAZIONE AUTISTI OPERAI**

Mira, 06-07-2013

Signori,

**CONTESTIAMO il Vs.comportamento nei confronti dei lavoratori della sede di San Giorgio in Bosco (PD) della Vs.Azienda:**

1. *pretese di servizio lavorativo verso gli autisti ad operare in lavoro notturno oltre le 10 ore;*
2. *pretese di servizio lavorativo verso gli autisti a superare le 47 ore di impegno settimanale;*
3. *pretese di servizio lavorativo verso gli autisti ad effettuare operazioni di carico – scarico vietate dal CCNL e non di loro competenza, a volte ciò accade anche durante periodi di pausa guida obbligatoria;*
4. *retribuzioni senza riconoscimento delle ore straordinarie oltre la 39esima, peraltro essendo tutt'altro che discontinuo il lavoro degli autisti della Vs.Azienda, pianificato su scala industriale;*
5. *in vari cedolini paga non vi è il riconoscimento delle indennità di trasferta attraverso il mancato riconoscimento delle norme contrattuali in materia di inizio e fine della giornata lavorativa, raccontando agli autisti che si informano di tale mancato pagamento, che la trasferta si computa sulla base delle 24 ore di calendario e non invece come da CCNL, delle 24 ore solari da inizio del servizio.*
6. *contestazioni disciplinari usate in maniera, quantità e contenuto mobbizzante, ripetitivo, fazioso e strumentale;*
7. *violazioni ripetute e in più situazioni e campi, della legge 81/2008, esponendo il personale a lavorare in condizioni non adeguate quanto ad igiene e sicurezza;*
8. *la Vs.Azienda obbliga i lavoratori autisti a recarsi a Madone (BG) partendo da San Giorgio in Bosco (PD) per effettuare operazioni di manutenzione o riparazione, esponendo anche a rischio i lavoratori e gli utenti delle strade;*
9. *la Vs.Azienda continua ad utilizzare gomme ricoperte per i rimorchi;*
10. *mancato riconoscimento del tempo di pulizia dei mezzi, aggravato dalla circostanza che organizzate il lavoro senza assegnazione permanente di un mezzo per ogni autista, , con le conseguenze note che i camion girano sporchi e in condizioni a volte intollerabili, e che chi prende in consegna i mezzi se si rifiuta per le condizioni antiigieniche degli stessi, si vede contestare disciplinarmente il comportamento adottato;*

**Per quanto sopra, INDICIAMO PER LA SEDE DI SAN GIORGIO IN BOSCO DELLA VS.AZIENDA lo SCIOPERO per la intera giornata di giovedì 18 luglio 2013 dalle ore 00:00 del 18 alle ore 24:00 del 18 (00:00 del 19) insistendo per la riapertura delle relazioni sindacali, la cancellazione di tutte le procedure disciplinari avviate ed il rispetto delle norme di cui sopra. Rimanendo in attesa di un riscontro porgiamo distinti saluti.**

FEDERAZIONE AUTISTI OPERAI



## FEDERAZIONE AUTISTI OPERAI

COMUNICATO AI LAVORATORI KOINE' - 7-4- 2014

Si è svolto, dopo lo sciopero nazionale (riuscito bene a Madone Padova e Fiumicino, meno bene anche a causa dell'atteggiamento negativo degli iscritti Cgil, a Calenzano) del 28-30 marzo, l'incontro con la Delegata della Koiné, avv.Salimbene. All'incontro hanno partecipato i ns.coordinatori nazionale e centro-sud, nonché un delegato di Madone, uno di Padova e uno di Fiumicino-Calenzano.

La riunione si è svolta presso il Ministero del Lavoro ed è durata circa 3 ore.

Si è fatto presente alla Delegata che non saremo più disposti ad incontrarci fuori dall'Azienda, che riteniamo di essere una forza sindacale significativa in Koiné, che rispettiamo ed aderiamo al CCNL, tant'è che abbiamo anche condotto in diverse Aziende, trattative e concluso accordi aziendali, e che chiediamo l'inizio delle relazioni sindacali direttamente a Madone, anche con le RSA inizialmente.

Nella ns.O.S. infatti non temiamo che gli RSA si muovano diversamente dal corpo sindacale, essendo frequente la verifica e la socializzazione e collettivizzazione del lavoro sindacale.

Abbiamo fatto le seguenti richieste, poi formalizzate in un memorandum:

- A. Cessazione dell'accanimento disciplinare, cancellazione delle procedure disciplinari in essere, relazioni più dialettiche senza arrivare alla procedura disciplinare. Referente interno per le disciplinari.
- B. Lavoro di coppia: riconoscimento senza ulteriore ritardo alle coppie da noi richieste con comunicazione per del 14-2-2014 e con ulteriore comunicazione del 13-3-2014
- C. Mezzi adeguati al lavoro di coppia (sedile passeggero non conforme, motore frigo assente, aria condizionata a motore fermo).
- D. Comunicazione scritta nel fine settimana precedente, della pianificazione di lavoro, giornate di lavoro NON inferiori alle 7 ore e 50 minuti.
- E. Comunicazione periodi di ferie come da leggi vigenti, di almeno un mese precedenti all'inizio delle stesse.
- F. Dispositivi di protezione individuale non conformi o da sostituire (caschi di oltre 6-8 anni, tute impermeabili, ecc.).
- G. Referenti di sede disponibili all'assistenza dei lavoratori impegnati nel lavoro notturno (un disponente responsabile per ogni sede).

Lo Stato di agitazione è in "stand-by" fino a Pasqua. Poi sulla base dei riscontri, decideremo il da farsi. Si tano gli iscritti di Padova, Fiumicino e Calenzano a fissare le riunioni del FAO-COBAS insieme al coordinatore di nimento.

TRA SETTEMBRE E NOVEMBRE, DOPO L'INCONTRO CON KOINE' A FIRENZE DEL 18-7-2014, LA NS.O.S LANCIA LA LOTTA CONTRO LA CHIUSURA DI CALENZANO, OPPOSTA AD OTTOBRE DA CGIL-FILT E POI ACCETTATA SCANDALOSAMENTE A GIUGNO 2015, NONCHE' PER IL RILANCIO DI NUNA VERTENZA NAZIONALE. IN QUEL CONTESTO ARRIVIAMO ALLA ESPULSIONE DI ROBERTO GABRIELE, NS.ACQUISITO RESPONSABILE PER IL CENTRO-SUD, CHE NON VOLEVA OPPORSI AD UN ALLUCINANTE E SVANTAGGIOSO ACCORDO SULLE MALATTIE SIGLATO DA CGIL E CISL CON KOINE', PROPRIO NEI GIORNI IN CUI LA NS.CAMPAGNA DI LOTTA GIUNGEVA ALLO SCIOPERO A CALENZANO. DA ALLORA, LA NS.RESISTENZA ED ANCHE VARI SUCCESSI GIUDIZIARI NON HANNO FORNITO FORZA SUFFICIENTE ALLA LOTTA, ANCHE A CAUSA DEL CLIMA NAZIONALE REVANSICISTA CHE SI VIVE DAL LANCIO PUBBLICITARIO DEI COSIDDETTI "JOBS ACT" ALLA LORO "ESECUTIVIZZAZIONE" ANTICOSTITUZIONALE, RAPIDA E DITTATORIALE. IN QUESTO CONTESTO, KOINE' HA PROCEDUTO A CHIUDERE TUTTE LE PROPRIE SEDI LOCALI FIUMICINO RM, SAN GIORGIO IN BOSCO PD, CALENZANO FI (SOLO UFFICIALMENTE, MA ANCORA OPERATIVA CON TERZE DITTE E PERSONALE DI MADONE), TRINCERANDOSI NELLA "SICURA" BERGAMO ...

## FEDERAZIONE AUTISTI OPERAI

3 ottobre 2014

comunicato stampa

sciopero Madone-San Giorgio in Bosco

Nella fase attuale il padronato è galvanizzato dalla prosopopea neofascista del governo Renzi, che da una parte difende le aziende invece di sbattere in galera i corruttori degli appalti e gli evasori del lavoro nero, e dall'altra è sempre pronto a dare giustificazioni ed appoggio a chi scavalca ed elude il Diritto del Lavoro.

La mobilitazione dei lavoratori Koiné della ns.O.S. (circa il 30% del personale viaggiante), è stata sin da subito ostacolata da questo clima generale di terrorismo mediatico agitato attorno all'art.18. Ma comunque l'astensione è stata generale tra i ns.iscritti.

La Koiné non ha inteso nei giorni precedenti cercare in alcuna maniera, di farci recedere dallo sciopero smentendo eventualmente le sue intenzioni declamate di chiudere le sedi periferiche, però ha attuato delle contromosse: molti disposti a lavorare (non iscritti) o iscritti già in servizio da lunedì, non sono stati fatti rientrare alla sede centrale, inoltre nella giornata di mercoledì i suoi mezzi sono stati fatti sparire letteralmente dalla sede di AcquaVera a San Giorgio in Bosco, di conseguenza l'azione di presidio prevista a Padova il 2 è stata concentrata su Madone sin dalla mattina presto del 2, presente il ns.coordiatore nazionale, presenti lavoratori di Padova e Madone. L'azione in questa giornata si è limitata al presidio ed alla sensibilizzazione dei pochi colleghi partenti. La mattina del 3, presenti una trentina di lavoratori, è partita l'azione di picchetto dei mezzi Koiné, lasciando passare quei mezzi di proprietà di altre ditte che avevano trovato appoggio o scambiato rimorchio (partendo comunque con rimorchi propri e non della Koiné).



Dopo circa mezz'ora, bloccato il "trenino" speciale di autisti GOISIS operanti su mezzi Koiné sulla linea navetta Madone-Ruspino, sono intervenuti i carabinieri, competenti per territorio a Madone. Gli stessi hanno verificato che la proprietà non intendeva trattare in alcuna maniera. Quindi hanno presidiato senza interferire. Dopo due ore di blocco sono arrivati agenti Digos, i quali non erano affatto a conoscenza di nessi e connessioni, particolari e storia, della vertenza, né del fatto che il picchetto non stava bloccando affatto "500" lavoratori ma solo 6 mezzi Koiné in uso alla GOISIS e tre lavoratori non scioperanti tra cui il RSA della Filt-Cgil. Gli stessi agenti di polizia, criticati apertamente dagli scioperanti per la unilateralità della loro azione, hanno identificato una quindicina di lavoratori tra cui il ns.coordiatore nazionale Paolo Dorigo, preannunciando una denuncia della Azienda. I lavoratori non hanno desistito dal blocco. A questo punto un contemporaneo incontro tra una rappresentante della società Koiné ed un membro della ns.segreteria nazionale Roberto Gabriele, si è svolto a Roma, l'Azienda così ha preso degli impegni di confronto prima dell'incontro previsto con i confederali al 27 ottobre. Alle 13 e 30 il picchetto è stato tolto dopo una assemblea sul piazzale presidiato, mantenendosi la lotta e il presidio. A Calenzano la ns.O.S. ha già proclamato sciopero per il 13 ottobre.

Per ogni riferimento a questa agitazione vedere i pregressi comunicati sul ns.sito [www.federazioneautistioperai.org](http://www.federazioneautistioperai.org)

**L'ABUSO DISCIPLINARE SCIENTIFICO  
NEI CONFRONTI DEGLI AUTISTI DEI  
TIR, IL CASO KOINE'**

**25 casi selezionati**

## CASO 1

### **IL LAVORATORE PUO' RIFIUTARSI DI ESEGUIRE UN LAVORO PERICOLOSO SE L'AZIENDA NON GLI HA FORNITO I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE NECESSARI ?**

Madone, 27 marzo 2013

Raccomandata A.R.

**Oggetto:** Contestazione disciplinare

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché delle regolamentazione disciplinare collettiva ed aziendale, Le contestiamo quanto segue.

Nei giorni 13/03/2013 e 14/03/2013 abbiamo riscontrato che lei non ha seguito le disposizioni di viaggio datele dai preposti dell'ufficio traffico della sede di San Giorgio in Bosco come di seguito riportato:

- Nella notte tra il 12/03/2013 ed il 13/03/2013 le disposizioni prevedevano che dopo essere giunto a Madone avrebbe dovuto recarsi presso lo stabilimento Sanpellegrino di Ruspino ed effettuare servizio navetta dal suddetto stabilimento fino a Madone per poi recarsi presso lo stabilimento di San Giorgio in Bosco;
- Nella notte tra il 13/03/2013 ed il 14/03/2013 le disposizioni prevedevano che dopo essere giunto a Madone avrebbe dovuto recarsi presso lo stabilimento Sanpellegrino di Ruspino ed effettuare servizio navetta dal suddetto stabilimento fino a Madone per poi recarsi presso lo stabilimento di San Giorgio in Bosco.

In entrambe le occasioni sopra descritte lei non ha effettuato il servizio navetta richiesto.

Le ricordiamo che i suoi doveri di autista la obbligano ad eseguire le disposizioni dettate dai suoi diretti preposti, pertanto lei non si può rifiutare di eseguire un viaggio assegnatole, se non per una grave e provata motivazione che glielo impedisca.

Monselice,04/04/2013

Racc. ½ fax

Oggetto: risposta Vs. del 27 marzo 2013

Alla data del 28 febbraio 2013 dopo avere avvisato i preposti dell'ufficio di S.Giorgio/B.ho provveduto ad informare direttamente il Sig. Giorgio che mi serviva un nuovo paio di scarpe antinfortunistiche essendo quelle in mio possesso con la suola forata e dunque non più idonee.

Grazie alla Vs. burocrazia mi sono state consegnate il 23 marzo 2013,quasi un mese dopo, ed io non ho ritenuto opportuno di effettuare le navette dopo che i Vs. preposti si erano rifiutati,con fare sprezzante e denigratorio, di assumersi la responsabilità,in forma scritta, di un eventuale infortunio cui avrei potuto incorrere durante le operazioni di scarico della navetta stessa,oltre a tutte le conseguenze di natura disciplinare per essermi presentato non adeguatamente equipaggiato dei DPI presso i Vs. committenti/clienti.

Oltre a varie telefonate a tutte le persone che ho ritenuto competenti del caso ho provveduto a scrivere sul rapportino del periodo in questione.

**Raccomandata A.R.**

**OGGETTO: Provvedimento disciplinare della multa di 1 ora**

In riferimento alla nostra contestazione del 27/03/2013, le comunichiamo che le sue giustificazioni non evidenziano un comportamento alquanto infantile e non la giustificano dal comportamento tenuto.

Le comunichiamo, pertanto che le sue giustificazioni non sono state accettate e, non essendo lei nuovo a tali comportamenti, le comminiamo il provvedimento disciplinare della multa di un'ora dalla retribuzione.

Distinti saluti.

L'Azienda, attraverso i suoi preposti, non fornisce il materiale D.P.I. (dispositivi di protezione individuale) necessari per lo svolgimento delle mansioni dell'autista e, alla richiesta del rispetto della legge, **risponde sanzionando l'autista con una multa di un'ora** in quanto si è rifiutato di svolgere le sue mansioni senza protezioni adeguate. Inoltre definisce il comportamento dell'autista "infantile" **come a dire che la sicurezza sul luogo di lavoro è una cosa da bambini.** **SANZIONE IMPUGNATA E POI ANNULLATA**

## CASO 2

### **DIETRO L'ARTICOLO 11 BIS E LE SUE SPECULAZIONI ED INTERPRETAZIONI SI NASCONDE UN SISTEMA DI SFRUTTAMENTO CHE TRAVALICA L'ORARIO DI LAVORO E GLI STRAORDINARI, RENDENDO I LAVORATORI DEI "PRIGIONIERI"**

Nella comunicazione sindacale risulta evidente che l'Azienda "occupa" tutto il tempo settimanale del dipendente, dicendogli che deve lavorare e poi lo lascia a casa con pochissimo preavviso o comunicando le partenze a poche ore dalle stesse, non permettendo quindi all'autista di regolarsi con il sonno per poter partire riposato. Ciò comporta la necessità per l'autista di fermarsi a riposare durante l'orario di lavoro per un tempo superiore al minimo previsto per legge.

Mira, 11-07-2013

Signori,

nell'interesse e per delega del sig. contestiamo il comportamento dei Vs. dipendenti della sede di San Giorgio in Bosco (PD) che in data odierna dapprima hanno negato verbalmente il servizio giornaliero già espletato da lunedì 8 a mercoledì 10 dal sig. , annunciandogli che avrebbe fatto il servizio notturno e quindi questa sera gli hanno comunicato che invece oggi non prenderà servizio neppure stasera e lavorerà nel fine settimana. In ogni caso il lavoratore si è messo a disposizione con tutti i diritti conseguenti.

Sia chiaro che il ns. sciopero nasce anche da questi Vs. comportamenti mobbizzanti da Voi posti in essere, è ovvio che con un lavoro industrialmente organizzato come il Vs., la mancanza di un piano settimanale di servizio consegnato agli autisti nel precedente fine settimana, è spiegabile solo come Vs. mancanza di volontà in tal senso.

Riservandoci ogni diritto, si impugna ogni rinuncia e/o transazione.

Distinti saluti

Dorigo Paolo  
per il coordinamento unitario PERAI



### CASO 3

**L'AZIENDA SI ACCORGE SOLO DOPO TEMPO, CHE IL LAVORATORE NON HA POTUTO EFFETTUARE IL RECUPERO DEL RIPOSO SETTIMANALE. IN UN ALTRO CASO, PERO', AL TERMINE DELLA MALATTIA L'AZIENDA PRETENDE CHE IL LAVORATORE ABBA GIA' COMUNICATO DA GIORNI ALL'AZIENDA CHE E' PRONTO PER LAVORARE, ALTRIMENTI L'AZIENDA NON HA LAVORO PER LUI ...**

L'Azienda dimostra di non essere affatto interessata allo stato di salute dei propri dipendenti, infatti dà il programma di lavoro senza chiedere se il dipendente è ancora ammalato o rientra a lavorare. Questo va in netto contrasto con l'atteggiamento tenuto nei confronti di chi, avendo terminato il proprio periodo di malattia, si sente rispondere che, non avendo comunicato il termine della malattia, non è stato programmato per lui alcun viaggio e viene messo forzatamente in ferie. Per ridere un po': "... al termine della conversazione telefonica ha sussurrato a voce alta...". Peccato che sussurrare e voce alta siano due termini opposti.

Madone, 24 luglio 2013

Raccomandata a mano

**OGGETTO: RIPOSO SETTIMANALE RIDOTTO NON RECUPERATO ENTRO LA TERZA SETTIMANA SUCCESSIVA - COMUNICAZIONE**

Da un controllo effettuato sui dati tachigrafici da Lei scaricati il 11/07/2013, abbiamo riscontrato che Lei non ha rispettato quanto previsto dal Regolamento CE 561/2006 come di seguito riportato:

- Tra il 16/06/2013 ed il 17/06/2013 ha effettuato riposo settimanale ridotto di 25 ore e 16 minuti. Lo stesso risulta non essere stato recuperato entro la terza settimana successiva.

Madone, 10 Settembre 2013

Raccomandata A.R.

**Oggetto:** Contestazione disciplinare

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché della regolamentazione disciplinare collettiva ed aziendale, Le contestiamo quanto segue.

In data 08/09/2013 i nostri preposti l'hanno chiamata perché ~~Lei a fine~~ ~~malattia~~ (certificato malattia 04/9/2013 -05/09/2013) ~~sabato 07.09.2013 Lei~~ ~~avrebbe dovuto prendere servizio~~ con carico previsto presso aeroporto Malpensa alle ore 2.30 per caricare il volo AF 579 destinazione Aeroporto CDG Parigi, ~~quando Lei è stato informato di ciò ha iniziato ad inveire con il preposto~~ dell'ufficio traffico della sede di Madone Sig.ra Silvia Perico con le seguenti frasi, citiamo testualmente :

- Siete persone maleducate ;
- Obbligate gli autisti ad andare all'estero anche se non vogliono e tenete gli autisti rumeni che ci vogliono andare a casa;
- Io percepisco lo stipendio sia che parta per l'estero come non;
- Toccafondi deve capire che paga poco .

La sig.ra Perico si è prodigata per calmare il suo animo , ed infatti alla fine ha preso nota del programma , ~~ma pochi secondi dopo~~ ~~al termine della~~ ~~conversazione telefonica ha sussurrato a voce alta :~~ ~~" tanto lo non vado"~~ , al che la sig.ra Perico le ha richiesto conferma e lei ha risposto : ~~"io prendo il~~ ~~programma ma poi Vi lascio a terra il viaggio e mando un certificato continuativo~~ ~~di malattia"~~ .

Il suo rifiuto di effettuare il servizio assegnato risulta ingiustificato, tanto più che lei ha minacciato di inviare certificazione medica pur di non eseguire l'ordine di servizio.

Alle ore 16.30 del 09/09/2013 ci invia un fax dove dichiara di essere malato dalla data del 09/09/2013 sino al 14/9/2013

Signori,

In nome e per conto del Sig.!

, Vs.dipendente presso la sede di Madone (BG), residente a Bergamo, NEL MERITO DELLA CONTESTAZIONE succitata, la ns.O.S. Vi comunica quanto segue:

- **Il Vs.si rappresenta come un procedimento inammissibile ed improcedibile.**

- La telefonata oggetto di contestazione non si è svolta come avete indicato, in ogni caso il disponente, sapendo già l'Azienda che il lavoratore era in malattia, avrebbe dovuto premettere all'inizio quantomeno la domanda "sei ancora malato?". Cosa che non è stata fatta. Il lavoratore era ancora in condizione di sofferenza e ha comunicato di essere ancora malato come confermato da certificazione sanitaria. Non esiste alcuna norma che obbliga il lavoratore malato a recarsi al lavoro. Quanto alle parole che vengono attribuite al lavoratore, esse sono nate come sfogo, se fossero anche effettivamente state dette, e non avevano alcunché di offensivo. In particolare la seconda, la terza e la quarta frase riportate nella Vs lettera, corrispondono a motivazioni di carattere sindacale, che sorgono non certo come "giustificazione" della malattia, ma come appunto sfogo di una persona che viene disturbata mentre è in casa malata. Quanto alla frase "mando un certificato continuativo", non si comprende dove stia l'illecito, dato che il lavoratore effettivamente stava ancora male. Quanto abbiamo qui riportato infine precisiamo viene da memoria scritta e firmata dal lavoratore stesso. Segnaliamo anche nel merito di altra Vs. al lavoratore suddetto, che è il Vs.ufficio a dover regolare i recuperi compensativi (in particolare in questo caso del riposo ridotto tra il 16 e il 17-6) e che in ogni caso è paradossale che una persona sia costretta da ordini di servizio a lavorare più del necessario senza poi sentirsi indicare la disposizione al recupero. Per cui mentre APPREZZIAMO le indicazioni scritte che date ai lavoratori (appunto la Vs. del 24-7-2013) non possiamo non rimanere stupefatti che i Vs.Uffici, così ampiamente preparati alla pianificazione e rilevazione di errori e disguidi, non sia organizzato per segnalare all'ufficio al lavoratore le principali disposizioni da seguire in materia di riposo. Infatti si rammenta la responsabilità Aziendale nei sinistri, esclusi i casi di specifico dolo e volontarietà da parte dell'autista, ha le sue origini molto spesso proprio nella stanchezza dei lavoratori dediti a queste attività.

- **Il lavoratore suddetto nega di aver posto in essere illeciti disciplinari.**

- Il lavoratore suddetto chiede, inoltre, che gli vengano comunicati, nelle forme di legge, l'origine e le modalità del trattamento dei dati ed i dati stessi che lo riguardano e sui quali si fonda la contestazione disciplinare.

Distinti saluti

Dorigo Paolo CAPIAMO ABUSI E OPINIONI

## CASO 4

**LA PROGRAMMAZIONE DEI VIAGGI ALL'ESTERO, ADDIRITTURA SEMESTRALE, HA AL SUO CONTRARIO LA TOTALE ASSENZA DI UNA PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO DELLA SETTIMANA PROSSIMA ... LE LOTTE FATTE E LE RICHIESTE SINDACALI DI AVERE IL PIANO DI LAVORO DELLA SETTIMANA ENTRANTE SONO STATE TRASCURATE DALL'AZIENDA, A CUI PERO' "NON SFUGGE" NULLA ...**

Madone, 01 agosto 2013

Raccomandata A.R.

Oggetto: Contestazione disciplinare

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché delle regolamentazione disciplinare collettiva ed aziendale, Le contestiamo quanto segue:

In data 16 luglio 2013 i preposti, come da disposizioni, hanno provveduto a consegnarle il calendario delle partenze a Lei assegnate per il periodo dal 25/07/2013 al 11/01/2014, di cui si allega copia.

Lei ha rifiutato di ritirare la suddetta comunicazione senza dare alcuna motivazione valida.

Le ricordiamo che, come già comunicato con comunicato del 13/02/2013: "il dipendente è tenuto a ricevere sul luogo di lavoro le comunicazioni attinenti al rapporto di lavoro, e che il rifiuto di ricevere le comunicazioni è ingiustificato e può essere ritenuto passibile di sanzione disciplinare. Ma, soprattutto, facciamo presente che il rifiuto del lavoratore subordinato di ricevere, dal proprio datore di lavoro, o da un suo delegato, comunicazioni, anche formali, sul posto e durante l'orario di lavoro, comporta che la comunicazione debba ritenersi avvenuta in modo corretto. In pratica, il rifiuto del lavoratore di ricevere la comunicazione, opportunamente documentato, equivale ad effettivo ricevimento della comunicazione".

Per quanto sopra detto, risulta evidente che il suo rifiuto di ricevere il calendario delle partenze è assolutamente ingiustificato.

Monselice, 12/08/2013

Oggetto: risposta Vs. del 01 agosto 2013

Ritengo le Vs. accuse completamente prive di fondamento, gratuite e strumentali.

a) **Non ho rifiutato nessun ordine di servizio ma ho semplicemente detto alla Vs. impiegata di darmi il tempo per verificare se nei periodi da Voi scelti avessi avuto qualche impegno.**

b) Voi citate il comunicato del 13/12/2013 dicendomi che anche se non lo ritiro l'ordine è come accettato, ed io Vi dico che la disponibilità, che ho sempre dato e che continuo a dare malgrado il Vs. comportamento arrogante e non corretto, la darò in futuro solo se il calendario delle partenze sarà discusso con l'O.S. a cui appartengo.

c) Un calendario di così lungo periodo non mi sembra proprio la prova che noi stiamo svolgendo un lavoro discontinuo.

La presente vale come interruttiva dei termini di prescrizione e di messa in mora per ogni differenza retributiva( mancata retribuzione degli straordinari, omessa retribuzione delle trasferte, alla arbitraria attribuzione di messe a riposo conteggiate come ferie, permessi e quant'altro, con avvenuta perdita illegittima di retribuzione e/o diritti), e per ogni altro credito dovuto e/o originato dal rapporto di lavoro

Preciso che d'ora innanzi firmerò per ricevuta ordini di servizio solo sul foglio stesso che mi verrà consegnato in copia.

Distinti saluti

Si contesta all'autista il mancato ritiro del programma del secondo semestre, facendo passare una richiesta di tempo per verificare eventuali impegni già presi come un rifiuto, nonostante il dipendente abbia motivato il suo mancato ritiro del calendario ed abbia contestualmente espresso la sua disponibilità a partire per l'estero, come sempre.

## CASO 5

### **FARE I CORSI E' ATTIVITA' LAVORATIVA, QUINDI PERCHE' L'AZIENDA INDICA AL LAVORATORE POSTO IN FERIE DI LAVORARE ?**

**Oggetto:** ferie date dall'azienda.

Nel rispetto del decreto legislativo n. 66/2003 e dell'art. 22 del CCNL vigente Le confermiamo un periodo di ferie dal 15 settembre 2013 al 28 settembre 2013.

La invitiamo, nel suo interesse, durante tale periodo a conseguire il rinnovo della CQC.

Distinti saluti.

Si ribadisce ancora il concetto che il padrone gestisce tutto il tempo dei suoi dipendenti. Infatti, pur avendo per consuetudine di consegnare le raccomandate a mano, si decide di spedire la conferma (dal 15 al 28 settembre), che però arriva nelle mani del lavoratore in data 11 settembre. Impossibile quindi organizzarsi ma, niente paura, ci pensa il capo a dirti cosa fare in quel periodo (rinnovo C.Q.C.) . Ovvio quindi la nostra posizione.

oggetto: Vs.AR del 30-8-2013 ricevuta il 11-9-2013 dal sig.Birgauan

Mira, 11/09/2013

Signori,

In nome e per delega del Sig.BIRGAUAN Constantin, Vs.dipendente presso la sede di Madone, residente a Suisio (BG), siamo a contestare l'utilizzo illegittimo dell'assegnazione alle ferie che avete fatto con la Vs.comunicazione del 30 agosto 2013 che il lavoratore ha ricevuto per posta il giorno 11-9-2013 (mentre normalmente consegnate a mano le Vs.raccomandate) inerente la Vs.decisione di porlo in ferie, infatti affermate "La invitiamo, nel suo interesse, durante tale periodo a conseguire il rinnovo del CQC.

Precisiamo nel merito che:

- a) L'OBBLIGO DI RINNOVO DELLA CQC è STATO PROROGATO DI 2 ANNI (al 2016), E QUINDI AD OGGI NON VI È ALCUNA RAGIONE DI URGENZA PER TALE RINNOVO CHE COMUNQUE NON SI CONSEGUE IN 15 GG.
- b) IN OGNI CASO DURANTE IL PERIODO FERIALE, LA AZIENDA NON HA ALCUN DIRITTO DI DARE INDICAZIONI DI CHE COSA IL LAVORATORE ABBI A FARE O MENO.

Distinti saluti

## CASO 6

**DANNI EVITATI AL LAVORATORE, CHE PERO' DEVE PAGARE META' DELLA PARCELLA DELL'ARBITRO DEL MINISTERO DEL LAVORO. DA TEMPO CHIEDIAMO CHE GLI ARBITRATI SIANO GRATUITI AL LAVORATORE MA PER I PADRONI SAREBBE UNA COSA GRAVE**

**Oggetto:** Contestazione disciplinare

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché delle regolamentazione disciplinare collettiva ed aziendale, Le contestiamo quanto segue.

In data 11/10/2013 lei ha richiesto di recarsi presso officina Mercedes (Lodauto S.p.A.) in quanto affermava di avere problemi al riscaldamento del mezzo targato EP ●●●●●●

Presso la suddetta officina sono stati riscontrati danni al fascio cavi ed alle luci pertanto è stato provveduto alla sostituzione dei suddetti cavi ed alla verifica delle luci.

L'ammontare del costo sostenuto per la sostituzione dei suddetti cavi è di euro 128,11.

Quanto sopra è venuto meno agli art. 4 e 5 del Regolamento Aziendale, i quali citano testualmente che è suo preciso dovere essere "... responsabile del veicolo affidatogli e unitamente al personale di scorta, di tutto il materiale e le merci che ricevono in consegna, rispondendo degli eventuali danni che siano ad esse imputabili...." , " .... Il lavoratore è responsabile dei danni causati per sua colpa all'impresa.....".

La informiamo che i danni suddetti le saranno eventualmente addebitati in seguito.

Prima di valutare disciplinarmente quanto sopra, attendiamo di esaminare le giustificazioni che vorrà presentare, entro il termine di 10 giorni dalla data di ricevimento della presente contestazione.

Precisiamo, inoltre, che tali giustificazioni non necessitano di formalità alcuna e potranno essere presentate direttamente ai preposti, così come è specificato nell' "Appendice" al codice disciplinare affisso dall'art. 7 della legge 300/1970.

rispondo alla Lettera disciplinare  
del 28.10.2013 dove voi dite  
che avete trovato danni sul  
camion targato EP. ....

Prima di andare ferie il camion  
era apposto con nessun danno

Quando sono tornato ho trovato  
dei danni alle luci del camion  
che erano tagliate, il riscaldamento  
non ha mai funzionato normalmente

Non può essere colpa mia perché  
ero a casa.

Raccomandata A.R.

Oggetto: Provvedimento disciplinare del rimprovero scritto

In riferimento alla nostra contestazione disciplinare del 28/10/2013, le comuniciamo che le sue giustificazioni non sono state accettate pertanto le comminiamo il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto che si intende risolto con la presente

Le comuniciamo, inoltre, che i danni da lei causati, ammontanti ad euro 120,11, le saranno addebitati nei prossimi cedolini paga in misura non superiore ad un quinto dello stipendio.



#### DICHIARA APERTA LA SEDUTA

Scritte le ragioni che hanno portato all'irrogazione della sanzione

Valutate le giustificazioni del lavoratore

Preso atto che il lavoratore non ha provveduto a comunicare tempestivamente alla ditta i danni al veicolo non appena ripreso il possesso al rientro delle ferie, preso altresì atto che non sono emersi elementi tali da provare che i danni al veicolo siano stati cagionati dal lavoratore

#### IL COLLEGIO

Decide

Di confermare la sanzione del rimprovero scritto senza però alcun addebito di somme per risarcimento danni al lavoratore

Sussistono valide ragioni per compensare le spese tra le parti che vengono liquidate in € 250,00 al lordo delle ritenute fiscali. Al pagamento provvederà la ditta Koinè per poi esercitare per la quota del lavoratore

Alla contestazione disciplinare nella quale viene richiesto risarcimento per un danno al mezzo di euro 128 non causato dall'autista (che era in ferie), lo stesso ha dovuto rispondere ricorrendo alla D.T.L. (direzione territoriale del lavoro) ed ottenendo l'annullamento della sanzione economica; l'arbitrato però è costato al dipendente l'addebito di euro 125; tutto ciò solo perché, nonostante l'autista avesse dichiarato che quando è andato in ferie il camion non aveva nulla ed al suo rientro ha trovato il danno, la ditta ha comunque deciso di non accettare le sue giustificazioni e di addebitargli comunque il danno. Il problema è che 128 euro sono pochi per andare in processo e sono invece comunque una somma per un lavoratore dipendente. Ribadiamo che le spese per gli arbitrati disciplinari devono essere interamente a carico dello Stato (attualmente invece i Presidenti sono dei dipendenti del Ministero che però non sono retribuiti dallo Stato per questi lavori) e che siamo contrari all'affidamento degli arbitrati ad organismi terzi, cosa che è conseguente in molte province, ai decreti famigerati del governo Renzi.

## CASO 7

### **RIPOSO O LAVORO ? DIETRO LE SOTTIGLIEZZE DI CUI SI PUO' OSSERVARE NEL CASO QUI RIPORTATO, VI E' L'AMBIGUITA' E LA LOGICA DI CHI DISPONE DEL TEMPO DI VITA DEL LAVORATORE PAGANONE SOLO UNA PARTE, SPESSO MENO DELLA META' DEL TEMPO**

**Oggetto:** Contestazione disciplinare

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché della regolamentazione disciplinare collettiva ed aziendale, Le contestiamo quanto segue.

Dai controlli effettuati sui suoi dati tachigrafici e dai rapporti giornalieri da lei consegnati abbiamo riscontrato che lei mentre effettuava servizio navetta dal deposito di Madone allo stabilimento Sanpellegrino di Ruspino ha effettuato delle soste non dovute ai fini del rispetto della normativa vigente.

Di seguito riportiamo quanto riscontrato:

- In data 22/10/2013 ha iniziato il servizio alle ore 00.07. Dopo mezz'ora dall'inizio del servizio, dalle ore 00.36 alle ore 00.54, si è fermato per strada e la sua tessera risultava inserita su lavoro. Dalle verifiche effettuate riteniamo ingiustificata tale pausa in quanto non necessitava di effettuare alcuna sosta;
- In data 23/10/2013 ha iniziato il servizio alle ore 00.44. Dalle ore 00.02 alle ore 01.03, si è fermato per strada e la sua tessera risultava inserita su riposo. Dalle verifiche effettuate riteniamo ingiustificata tale pausa in quanto non necessitava di effettuare alcuna sosta;
- In data 24/10/2013 ha iniziato il servizio alle ore 00.38. Dalle ore 04.45 alle ore 07.03, si è fermato per strada e la sua tessera risultava inserita su riposo. Dalle verifiche effettuate riteniamo ingiustificata tale pausa in quanto non necessitava di effettuare alcuna sosta.

La invitiamo, per il futuro, ad evitare di sostare per strada se non per le soste dovute da Regolamento CE 561/2006 e Decreto Legislativo 234/2007.

**La informiamo che i 18 minuti registrati su lavoro in data 22/10/2013, mentre era fermo per strada, non verranno conteggiati nel calcolo della trasferta della suddetta giornata né tanto meno come lavoro.**

oggetto: risposta a contestazione disciplinare del 08-11-2013 ricevuta dal lavoratore il 16/11/2013

Mira, 25/11/2013

Signori, in nome e per conto del Sig. Vs.dipendente presso la sede di Madone (BG), NEL MERITO DELLA CONTESTAZIONE succitata, la ns.O.S. Vi comunica quanto segue:

**Il Vs.si rappresenta come un procedimento inammissibile ed improcedibile.**

*Comunque rispondiamo circa i 3 episodi citati da Voi come violazioni disciplinari:*

*22-10-2013 Il lavoratore si era dovuto fermare per controllare lo stato delle condotte di aria dei freni del rimorchio.*

*23-10-2013 e 24-10-2013 Le due soste di cui alla Vs."contestazione" sono derivate dalla necessità di recupero della stanchezza accumulata. Nei vs.stessi ordini di servizio indicate agli autisti la necessità di fermarsi in caso di stanchezza.*

In ogni caso il sig.

nega di aver posto in essere illeciti disciplinari.

La Vs.contestazione è abusante e indice di accanimento disciplinare. Vi diffidiamo dal sanzionare il lavoratore con frasi di rito e senza indicare i motivi secondo Voi effettivi della sanzione. Ci si riserva ogni diritto. Si impugna ogni rinuncia e/o transazione.

Il sig. chiede, inoltre, che gli vengano comunicati, nelle forme di legge, l'origine e le modalità del trattamento dei dati ed i dati stessi che lo riguardano e sui quali si fonda la contestazione disciplinare.

Distinti saluti

Viene contestata all'autista una fermata di 18 minuti a sola mezz'ora dalla partenza; tale periodo non sarà considerato ne' come lavoro ne' come trasferta (pertanto non pagato). Peccato che l'autista in quei 18 minuti si fosse fermato per controllare lo stato delle condotte di aria dei freni del semirimorchio (non si tratta di lavoro?). Nella stessa lettera vengono contestati due periodi di riposo attivati in due giorni diversi, ritenuti ingiustificati in quanto "non necessitava di effettuare alcuna sosta", non importa che l'autista avesse avuto la necessità di fermarsi per recuperare dalla stanchezza accumulata e che la ditta spesso, nei propri ordini di servizio, giustamente raccomandi agli autisti di fermarsi in caso di stanchezza (pag.16 del manuale della Azienda). Come avranno fatto a valutare dall'ufficio che l'autista in quel momento non era stanco e poteva continuare ???

## CASO 8

### ***CAMION FRIGO ... DI QUALCUNO LA COLPA DEVE PUR ESSERE ...***

Oggetto: Contestazione disciplinare

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché delle regolamentazione disciplinare collettiva ed aziendale, Le contestiamo quanto segue.

In data 06/12/2013 lei ha preso in consegna presso Fiumicino semirimorchio frigo n. ●●● (targato AD●●● ), carico del volo LH ●●● destinato all'aeroporto di Francoforte, che avrebbe dovuto sganciare presso il parcheggio Arcese di Verona.

Il semirimorchio suddetto, come da documentazione del volo suddetto, avrebbe dovuto essere impostato ad una temperatura di 20°C per tutta la durata del viaggio. ;

In data 07/12/2013, al momento dell'aggancio da parte del suo collega presso Verona, è stato riscontrato che il suddetto semirimorchio risultava spento e senza il pieno di carburante. ;

Dalle verifiche effettuate abbiamo, inoltre, riscontrato che il semirimorchio frigo non è mai stato acceso durante la tratta da Fiumicino a Verona.

Riscontriamo che lei durante la tratta da Fiumicino a Verona si è fermato, alle ore 04.05 del 07/12/2013, presso la sede di Calenzano per effettuare il pieno di carburante al mezzo che aveva in dotazione (targato EL ), ma non ha provveduto ad effettuare il gasolio al semirimorchio.

Per poter permettere al suo collega di accendere il semirimorchio e impostare la corretta temperatura si è reso necessario ricaricare la tessera Gastaldi di euro 150,00 per effettuare il pieno di carburante.

Da quanto sopra, si evince che la merce, che avrebbe dovuto viaggiare ad una temperatura di 20°C, ha viaggiato ad una temperatura diversa per ben 12 ore. ;

Ciò ha comportato il costo di ricarica della tessera pari ad euro 20,00 ed il rischio di addebiti da parte del cliente Lufthansa.

La informiamo, pertanto, che ci riserviamo di comunicarle successivamente i costi sostenuti dalla scrivente a causa di quanto sopra e che gli stessi le saranno eventualmente addebitati in seguito.

Prima di valutare disciplinarmente quanto sopra, attendiamo di esaminare le giustificazioni che vorrà presentare, entro il termine di 10 giorni dalla data di ricevimento della presente contestazione.

Oggetto: Vs. del 13/12/2013

Le contestazioni che mi fate sono completamente infondate e strumentali, in quanto relative a fatti conseguenti al Vs. modo di organizzare i viaggi ed alla mancanza di manutenzione dei Vs. mezzi.

Il semirimorchio 224 è stato caricato da dipendenti di altra ditta ed è stato da me agganciato alle 22,30 del 06/12, il motore del frigo era regolarmente in moto, la temperatura era regolata sui 20°C, l'indicatore del livello carburante segnava poco meno di mezzo serbatoio, il tappo del quale era costituito da un sacchetto da supermercato tenuto da del nastro da pacchi.

Al mio arrivo a Calenzano il motore era sempre in funzione e non ho ritenuto necessario rifornirlo di carburante in quanto il livello non era calato (non c'era una grande differenza di temperatura con l'esterno) e non potevo certamente fare il pieno visto l'assenza di un idoneo tappo serbatoio, con il rischio di perdite di carburante lungo il viaggio.

All'altezza di Roncobillaccio ho fatto una nuova sosta ed ho commutato il funzionamento del termostato in modo discontinuo, e se ciò non risulta dal registratore del frigo, vuol dire che sono poche le cose in buono stato su quel semirimorchio.

Alle 07,30 sono arrivato all'area di servizio di Sommacampagna, luogo concordato con il collega T per effettuare il cambio, il frigo risultava spento e la temperatura era di 18°C: ( il tempo di mancato funzionamento non poteva essere superiore alle 02,30 ore)

Dopo che gli ho spiegato il fatto mi sono sentito dire che Voi non gli avevate dato la scheda carburante.

Visto che erano presenti altri due colleghi ( Toea e l'autista che pigliava il suo sr con destinazione Amsterdam) ho chiesto loro se avevano la carta carburante E , accettata in quell'Area di Servizio, e mi è stato risposto, non da Ti , che anche se aveva la carta di credito non l'avrebbe utilizzata per un altro autista e che non erano problemi suoi.

Ho invitato Nistor a telefonare subito ai suoi preposti per informarli di tutto.

Per quanto riguarda il costo che Voi dite di sostenere per la ricarica della carta di credito, Vi invito a pensare a quello che mi avete detto circa un anno fa, quando per non perdere tempo con la Polizia tedesca (erano circa le 6 del mattino) ho provveduto a pagare con la mia carta Visa personale una contravvenzione presa perchè l'apparecchiatura per il pagamento automatico dell'autostrada in Germania del Vs. mezzo non era stata aggiornata e Voi mi avete rimborsato dopo vari solleciti il solo importo dell'ammenda dicendomi che le commissioni ed i costi vari da me sostenuti non erano da Voi riconosciuti.

Viene contestato che la merce ha viaggiato ad una temperatura inferiore ai 20° previsti per 12 ore (senza documentarlo); l'autista risponde che, al momento del cambio con il collega, il frigo risultava spento e a 18° e poteva essere spento da non più di due ore e mezza (momento dell'ultimo controllo) versione molto più credibile visto che, in 12 ore, il frigo non può aver perso solo 2° !!! Il collega è arrivato sprovvisto della tessera per il rifornimento del gasolio; il primo autista avrebbe potuto usare la propria carta di credito ma non l'ha fatto memore di quella volta in cui, per non perdere tempo con la polizia tedesca, ha utilizzato la propria carta di credito per l'azienda e si è visto rimborsare il solo importo, dopo vari solleciti, ma non il costo della commissione !!!

## CASO 9

**CON LA CONTESTAZIONE DEI DANNI L'AZIENDA PRETENDE CHE OGNI PROBLEMA DI MANUTENZIONE NON ORDINARIA SIA COLPA DELL'AUTISTA. IN PRATICA L'AZIENDA HA UNA "FABBRICA" MANTENUTA CON I SOLDI DEGLI OPERAI !!!**

Raccomandata A.R.

Oggetto: Contestazione disciplinare

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché delle regolamentazione disciplinare collettiva ed aziendale, Le contestiamo quanto segue

In data 13/12/2013 abbiamo riscontrato segnalazione da parte del responsabile parco macchine della sede di Madone, nella quale veniamo informati che sul mezzo targato EL 164 JL risultava danneggiato il cavo servizi.

**Il responsabile ci ha comunicato che lo stesso ha segnalato di aver danneggiato il suddetto cavo.**

Quanto sopra è venuto meno agli art. 4 e 5 del Regolamento Aziendale, i quali citano testualmente che è suo preciso dovere essere "... responsabile del veicolo affidatogli e unitamente al personale di scorta, di tutto il materiale e le merci che ricevono in consegna, rispondendo degli eventuali danni che siano ad esse imputabili....", "... **il lavoratore è responsabile dei danni causati per sua colpa, all'impresa, ...** "

Le comuniciamo che i costi sostenuti dalla scrivente, attualmente ammontanti ad euro 582,00, non appena quantificati correttamente, Le saranno comunicati ed eventualmente addebitati in seguito.

Prima di valutare disciplinamente quanto sopra, attendiamo di esaminare le giustificazioni che vorrà presentare, entro il termine di 10 giorni dalla data di ricevimento della presente contestazione.

Precisiamo, inoltre, che tali giustificazioni non necessitano di formalità alcuna e potranno essere presentate direttamente ai preposti, così come è specificato nell' "Appendice" al codice disciplinare affisso dall'art. 7 della legge 300/1970.

oggetto: risposta a contestazione disciplinare del 31/12/2013 ricevuta dal lavoratore il 03/01/2014

Mira, 12/01/2014.

Signori,

In nome e per conto del Sig. \_\_\_\_\_, Vs.dipendente presso la sede di Madone, \_\_\_\_\_, NEL MERITO DELLA CONTESTAZIONE succitata, la ns.O.S.

Vi comunica quanto segue:

- **Il Vs.si rappresenta come un procedimento inammissibile ed improcedibile.**
- **Il danno non è avvenuto per soggettiva responsabilità. Si contesta inoltre il costo che viene addebitato al lavoratore, 582 €, tanto più che i due cavi sono stati reinstallati dal lavoratore stesso. Ci si riserva ogni diritto. Si impugna ogni rinuncia e/o transazione.**
- **Il lavoratore suindicato nega di aver posto in essere illeciti disciplinari.**
- Il lavoratore suindicato chiede, inoltre, che gli vengano comunicati, nelle forme di legge, l'origine e le modalità del trattamento dei dati ed i dati stessi che lo riguardano e sui quali si fonda la contestazione disciplinare.

Distinti saluti

Oggetto:

- Contestazione disciplinare del 31/12/2013

In riferimento alla pratica di cui all'oggetto, riscontriamo la vostra del 12/01/2014 e vi comuniciamo che le giustificazioni fornite in nome e per conto del signor [redacted] non sono state accettate, pertanto confermiamo al vostro riscontro il provvedimento disciplinare del riapprovato scatto che si intende risolto con la presente.

Vi comuniciamo, inoltre, che, **in uno spirito di collaborazione, non addebiteremo i danni al signor [redacted]**

Distinti saluti,



L'autista, avendo arrecato un danno al cavo servizi, l'ha subito segnalato al responsabile parco macchine il quale ha provveduto a riferire a chi di dovere e ne è nata una contestazione disciplinare con richiesta danni di euro 582 (!!!) nonostante lo stesso autista avesse provveduto a riparare e reinstallare i cavi. Dopo i chiarimenti seguiti alla contestazione, la ditta si esprime così: *"In uno spirito di collaborazione, non addebiteremo i danni al signor..."* Ma pare proprio che il più collaborativo sia stato l'autista che ha segnalato subito l'accaduto ed ha provveduto a rimediare. Non sembra trasparire invece uno spirito collaborativo da chi chiede 582 euro (senza documentare l'entità del danno con un preventivo) per un problema risolto dallo stesso autista.

## CASO 10

**IL LAVORO CAMBIA, PRETENDONO I FILOSOFI DELLA MODERNA SCHIAVITU'. L'AZIENDA, DAPPRIMA PROGRAMMA QUELLI CHE SARANNO I SERVIZI ESTERI DI UN LAVORATORE ADIBITO AL SERVIZIO NAZIONALE, QUINDI CAMBIA PROGRAMMA A SUO PIACIMENTO. N.BENE: LAVORARE PER UN SERVIZIO ESTERO IN CASI COME QUESTO COMPORTANO STARE LONTANI DAL PROPRIO PAESE PER 6 GIORNI. E' NORMALE ? LA QUESTIONE DELLA "FLESSIBILITA'" E' TUTTA QUI: I LAVORATORI, ESSERI UMANI, HANNO DIRITTI ?**

### Raccomandata a mano

Come le è noto l'organizzazione dei viaggi presente in Koinè Spa presuppone anche l'esecuzione dei servizi in coppia (2 autisti assegnati alla guida dello stesso trattore) e/o singoli.

Le comunichiamo che, nell'ottica di una più efficiente organizzazione dei servizi di trasporto e quindi di una migliore organizzazione del lavoro, abbiamo predisposto per il 2014 un calendario di partenze nel fine settimana, improntato al principio dell'equa distribuzione dei trasporti tra gli autisti alle nostre dipendenze.

Per l'anno 2014, salve modifiche che si rendano necessarie per esigenze sopravvenute ed allo stato imprevedibili, le suddette partenze che Lei effettuerà sono nelle seguenti date:

1. ~~23 Gennaio 2014 o 24 Gennaio 2014 o 25 Gennaio 2014;~~
2. ~~13 Febbraio 2014 o 14 Febbraio 2014 o 15 Febbraio 2014;~~
3. 6 Marzo 2014 o 7 Marzo 2014 o 8 Marzo 2014;
4. 27 Marzo 2014 o 28 Marzo 2014 o 29 Marzo 2014;
5. 08 Maggio 2014 o 09 Maggio 2014 o 10 Maggio 2014;
6. 29 Maggio 2014 o 30 Maggio 2014 o 31 Maggio 2014;
7. 19 giugno 2014 o 20 Giugno 2014 o 21 Giugno 2014;
8. 10 Luglio 2014 o 11 Luglio 2014 o 12 Luglio 2014;
9. 31 Luglio 2014 o 1 Agosto 2014 o 2 Agosto 2014;
10. 11 Settembre 2014 o 12 Settembre 2014 o 13 Settembre 2014;
11. 2 Ottobre 2014 o 03 Ottobre 2014 o 04 Ottobre 2014;
12. 23 Ottobre 2014 o 24 Ottobre 2014 o 25 Ottobre 2014;
13. 13 Novembre 2014 o 14 Novembre 2014 o 15 Novembre 2014;
14. 04 Dicembre 2014 o 05 Dicembre 2014 o 06 Dicembre 2014;
15. 25 Dicembre 2014 o 26 Dicembre 2014 o 27 Dicembre 2014.



Raccomandata A.R.

Oggetto: Contestazione disciplinare

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché delle regolamentazione disciplinare collettiva ed aziendale, Le contestiamo quanto segue.

In data 20/02/2014 lei avrebbe dovuto effettuare partenza estera in coppia con il collega Negru Traian Ioan con il mezzo targato EL 863 HE (volo AF575d destinato all'aeroporto di Parigi).

In data 19/02/2014 i preposti dell'ufficio traffico della sede di Madone hanno provato a contattarla telefonicamente per confermarle la partenza suddetta, ma lei non ha mai risposto.

In data 20/02/2014 i suddetti sono riusciti a contattarla, ma lei ha comunicato di non voler effettuare la partenza suddetta, senza dare alcuna motivazione.

A causa di quanto sopra, il collega Negru ha effettuato il suddetto viaggio in singolo con il mezzo suddetto ed è rientrato presso la sede di Madone in data 27/02/2014.

Per quanto sopra, avendo lei rifiutato il viaggio e non potendo adibirlo ad alcun servizio dato che il mezzo a lei assegnato non era disponibile, lei è stato considerato assente ingiustificato dal 20/02/2014 al 23/02/2014; risulta infatti che dal 24/02/2014 lei è in possesso di certificazione medica attestante prognosi dal 24/02/2014 al 28/02/2014.

Le ricordiamo che i suoi doveri di autista la obbligano ad eseguire le disposizioni dettate dai suoi diretti preposti, pertanto lei non si può rifiutare di eseguire un ordine di servizio, se non per una grave e provata motivazione che glielo impedisca.

Quanto sopra è venuto meno all'articolo 35 del Regolamento Aziendale, che cita testualmente: "I PREPOSTI dislocati presso gli stabilimenti e magazzini dei nostri clienti sono addetti al coordinamento dei servizi di trasporto dei suddetti in modo da evitare ritardi, difficoltà e disfunzioni pertanto le disposizioni da loro impartite devono essere rispettate".

Prima di valutare disciplinarmente quanto sopra, attendiamo di esaminare le giustificazioni che vorrà presentare, entro il termine di 10 giorni dalla data di ricevimento della presente contestazione.

Precisiamo, inoltre, che tali giustificazioni non necessitano di formalità alcuna e potranno essere presentate direttamente ai preposti, così come è specificato nell' "Appendice" al codice disciplinare affisso dall'art. 7 della legge 300/1970

Mira, 22-03-2014

Signori, in nome e per conto del Sig. Vs.dipendente presso la sede di Madone (BG) , NEL MERITO DELLA CONTESTAZIONE succitata, la ns.O.S. Vi comunica quanto segue:

- Il Vs.si rappresenta come un procedimento inammissibile ed improcedibile.**
- Il giorno 19 febbraio le cose NON sono andate proprio come genericamente viene esposto nella Vs.contestazione !**
- Il lavoratore ha contattato l'Ufficio dei preposti al traffico per chiedere se c'erano viaggi e la risposta è stata negativa. Quel giorno dopo la telefonata il lavoratore è uscito di casa lasciando il telefono in abitazione. Ciò può essere riscontrabile. Il giorno dopo, 20-2-2014, successiva comunicazione il lavoratore ha precisato di essere disponibile sul nazionale dato che non era nel calendario che dovesse andare all'estero, di qui l'asserzione che il lavoratore avrebbe negato la disponibilità all'estero. In realtà il lavoratore NON ha mai rifiutato.**
- Precisiamo che in data 10-1-2014 al lavoratore è stato dato il Programma partenze estero e che effettivamente il lavoratore suddetto aveva programmati il 23-25 gennaio 2014 e il 13-15 febbraio 2014, non certo il 20.**
- Si richiede alla Vs.Azienda: quando è che il giorno 19 e con chi al telefono, il lavoratore avrebbe appreso di dover partire per l'estero al 20-2-2014 ?**
- A chi il lavoratore avrebbe dato negazione di disponibilità il 20-2-2014 e con quali parole ?**
- Il lavoratore suddetto nega di aver posto in essere illeciti disciplinari.**
- Il lavoratore suddetto chiede, inoltre, che gli vengano comunicati, nelle forme di legge, l'origine e le modalità del trattamento dei dati ed i dati stessi che lo riguardano e sui quali si fonda la contestazione disciplinare.**

## CASO 11

# I MEZZI ASSEGNATI IN CONTINUO CAMBIAMENTO DA AUTISTA AD AUTISTA

Madone, 20 gennaio 2014

Raccomandata A.R.

Oggetto: Contestazione disciplinare

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché della regolamentazione disciplinare collettiva ed aziendale. Le contestiamo quanto segue:

In data 09/01/2014 Lei ha fatto pervenire in azienda una comunicazione a mezzo fax in cui affermava che non avrebbe preso servizio se il mezzo a lei assegnato non fosse ritenuto idoneo.

Il giorno stesso a seguito dell'ordine di servizio impartitele dall'ufficio traffico di Madone, nella persona della signora \_\_\_\_\_ già in data martedì 08/01/2014 e riconfermato il giorno suddetto, lei ha rifiutato le disposizioni adducendo che il mezzo a lei affidato non era in condizioni igieniche adeguate.

I nostri responsabili parco veicolare e logistico signor \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ sono stati a visionare il mezzo a lei assegnato, targato EL 179 HE, ed hanno riscontrato che lo stesso risultava perfettamente in condizioni di essere utilizzato.

Il suddetto mezzo a causa del suo rifiuto di eseguire le disposizioni impartitele dai suoi diretti preposti è rimasto fermo presso la sede di Madone.

Con la presente le comuniciamo che la sua assenza è da considerarsi ingiustificata per la giornata del 10/01/2014 e che il costo del mezzo fermo, non appena quantificato, le sarà comunicato e eventualmente addebitato in seguito.

Le ricordiamo che i suoi doveri di autista la obbligano ad eseguire le disposizioni dettate dai suoi diretti preposti, pertanto lei non si può rifiutare di eseguire un ordine di servizio, se non per una grave e provata motivazione che glielo impedisca.

Le ricordiamo, inoltre, che nella sua lettera di assunzione è riportato quanto segue: "le mansioni sono quelle di guidare i veicoli di nostra proprietà, nell'esecuzione di servizi di trasporti di merci in Italia ed anche all'estero".

Pertanto risulta chiaro che lei è tenuto ad eseguire servizi sia in territorio nazionale che in territorio estero, e li deve svolgere da singolo autista o in coppia con un suo collega, secondo quanto le venga ordinato dai suoi preposti.

Prima di valutare disciplinarmente quanto sopra, attendiamo di esaminare le giustificazioni che vorrà presentare, entro il termine di 10 giorni dalla data di ricevimento della presente contestazione.

oggetto: risposta a contestazione disciplinare del 20-01-2014 ricevuta dal lavoratore il 22-01-2014

Mira, 31-01-2014

Signori,

In nome e per conto del Sig. \_\_\_\_\_, Vs. dipendente presso la sede di Madone, residente a \_\_\_\_\_, NEL MERITO DELLA CONTESTAZIONE succitata, la ns.O.S. Vi comunica quanto segue:

- Il Vs. si rappresenta come un procedimento inammissibile ed improcedibile.
- Non corrisponde affatto a verità che il mezzo fosse in buone condizioni e le prove che abbiamo a disposizione che tale situazione si sia ripetuta nel caso del sig. \_\_\_\_\_ varie volte, lo dimostrano. Ci si riserva ogni diritto.
- Il lavoratore in ogni caso nega di aver posto in essere illeciti disciplinari.
- Il lavoratore suindicato chiede, inoltre, che gli vengano comunicati, nelle forme di legge, l'origine e le modalità del trattamento dei dati ed i dati stessi che lo riguardano e sui quali si fonda la contestazione disciplinare.

Distinti saluti

Capella

Contestazione disciplinare del 20/01/2014

In riferimento alla protesta di cui all'oggetto, rescriviamo la vostra del 31/01/2014 e vi comuniciamo che il mezzo assegnato al vostro assistito era in condizioni per effettuare il servizio richiesto, pertanto non possiamo accettare le giustificazioni fornite; comminiamo al signor Margia la sanzione disciplinare della sospensione di un giorno dal servizio e dalla retribuzione.

Il trascritto del provvedimento verrà comunicato successivamente al signor

RACCOMANDATA PEC ANTICIPATA VIA FAX

Mira, 01-03-2014

oggetto: **IMPUGNAZIONE SANZIONE DISCIPLINARE**  
del 20-2-2014 di richiamo scritto

Signori,

la sottoscritta organizzazione sindacale a nome e per conto del sig. Vs.dipendente e ns.iscritto, in nome e per delega del quale scriviamo la presente, in riferimento alla sanzione disciplinare comminata con lettera del 20-2-2014 ricevuta dalla ns.O.S. via fax il 20-2-2014 (contestazione del 20-01-2014 e risposta del lavoratore del 31-01-2014), nel ribadire integralmente il contenuto della risposta alla contestazione disciplinare, Vi fa presente che **IMPUGNA** tale provvedimento in quanto illegittimo e nullo e pretestuoso oltre che poco memore delle proteste del lavoratore in questione e tantopiù dell'intervento della Autorità Spisal che in passato procedette anche ad ispezione presso la Vs.Sede di Madone intimandoVi di procedere ad opera di igienizzazione di vari Vs.mezzi.

Attesa la pretestuosità e la temerarietà di tale provvedimento, Vi facciamo presente che sarà impugnato in sede giudiziaria, ove Vi sarà anche formulata domanda risarcitoria per STRAINING.

L'autista si rifiuta di utilizzare un mezzo in condizioni igieniche non adeguate; la ditta invia a controllare la veridicità di quanto affermato dall'autista due impiegati (che mai in vita loro hanno provato a "vivere" sul camion) e per loro è tutto ok (forse ritengono che gli autisti sono tutti sporcaccioni?). La ditta non ritiene valide le giustificazioni portate dal lavoratore, pertanto decide di comminare la sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione. Sarebbe il caso che, anziché cambiare camion agli autisti quasi quotidianamente, si assegnasse ad ogni autista (o coppia di autisti) un mezzo in via definitiva. Semplice!!!

**SANZIONE DERUBRICATA DA SOSPENSIONE A RICHIAMO**

## CASO 12

### **SANZIONE SENZA CONSEGNA ALCUNA DELLA CONTESTAZIONE. ISTITUIRE L'OBBLIGO DI NOTIFICA DIRETTA DELLA CONTESTAZIONE**

Raccomandata A.R.

Oggetto: **Provvedimento disciplinare della multa di tre ore**

In riferimento alla nostra **contestazione disciplinare del 18/11/2013, tornata indietro per compiuta** giacenza il **07/01/2014** e di cui alleghiamo copia, le comuniciamo che, non avendo ricevuto le sue giustificazioni entro i termini, **le comminiamo il provvedimento disciplinare della multa di tre ore dalla retribuzione.**

Distinti saluti,

**RACCOMANDATA PEC - IMPUGNAZIONE SANZIONE**

**24-1-2014 NR.2 DI 2**

Mira li 25-03-2014

Per incarico ricevuto dal lavoratore ns. iscritto Sig. , Vs. dipendente, residente a cd operativo presso la sede di Madone (BG) della Vs. società, si impugna il provvedimento disciplinare consistente nella **MULTA DI TRE ORE DI RETRIBUZIONE** comminato dalla Azienda il 24-01-2014. (Contestazione del 18-11-2013 che il lavoratore non ha mai ricevuto né ha mai ricevuto alcun avviso, come da reclamo alle PT del 20-3-2014 (2 di 2)).

**La sanzione disciplinare è illegittima, nulla ed invalida e deve essere annullata.**

**L'azienda precisa solo in data 24-1-2014 della compiuta giacenza del 7-1-2014, avrebbe potuto consegnare a mano la contestazione.**

**La procedura è nulla in quanto effettivamente il lavoratore non ha avuto alcuna comunicazione da parte delle PT della giacenza della AR (come da reclamo allegato).**

**Si richiede in ogni caso il contraddittorio E L'INVIO ALLA NS.O.S. DA PARTE DELLA AZIENDA, DELLA LETTERA DI CONTESTAZIONE.**

In rappresentanza del lavoratore e' stato nominato l'Avv. Davide Binacchi del foro di Brescia con domicilio presso la ns. sede nazionale (fino ad eventuale diversa sua comunicazione dopo la formazione del Collegio). Per quanto riguarda la nomina del terzo componente ci rimettiamo alla designazione di codesta Direzione Provinciale del Lavoro. Copia della presente viene inviata alla Società suddetta, perche' sospenda l'applicazione del provvedimento disciplinare fino alla pronuncia del collegio, conformemente a quanto disposto dall'art.7 c.6 Legge 20 maggio 1970 n.300.

Si allega per la DTL copia della delega ricevuta dal lavoratore, copia della sanzione, copia del reclamo depositato alle PT il 20-3-2014. Tot.nr.3 allegati

## CASO 13

### **IL PARAFANGO E IL BIRILLO. LA COLPA E' SEMPRE DELL'AUTISTA ANCHE SE LA CORSIA DI MARCIA E' STRETTISSIMA....**

In data 24/01/2014 abbiamo ricevuto segnalazione da parte del responsabile parco macchine della sede di Madone, nella quale siamo stati informati che lei ha danneggiato il parafango del mezzo targato EP 42

RG

Mira, 27/02/2014

Signori,

In nome e per conto del Sig. \_\_\_\_\_ Vs.dipendente presso la sede di Madone (BG), residente a \_\_\_\_\_, NEL MERITO DELLA CONTESTAZIONE succitata, la ns.O.S. Vi comunica quanto segue:

- **Il Vs.si rappresenta come un procedimento inammissibile ed improcedibile.**
- L'accaduto è stato immediatamente oggetto di comunicazione telefonica del lavoratore ai disponenti; l'accaduto si è dato a causa della ristrettezza della corsia di marcia durante lavori autostradali; il birillo di emergenza (bianco-arancio) che ha battuto sul parafango era già stato avanti oggetto di urto da parte di altro mezzo a poca distanza ed è stato tale birillo a generare il danno. Si declina quindi ogni responsabilità del lavoratore. Si rigetta ogni richiesta eventuale di danni.
- **Il lavoratore suddetto nega di aver posto in essere illeciti disciplinari.**
- Il lavoratore suddetto chiede, inoltre, che gli vengano comunicati, nelle forme di legge, l'origine e le modalità del trattamento dei dati ed i dati stessi che lo riguardano e sui quali si fonda la contestazione disciplinare.

Si richiede all'autista il risarcimento del danno al parafango causato da un birillo in autostrada rimbalzato dopo essere stato colpito da un altro mezzo. Ci si chiede quale responsabilità possa avere l'autista in un caso del genere. La ditta non accetta le giustificazioni presentate, pertanto conferma il richiamo scritto, pur decidendo di non addebitare il costo del parafango. Ma la logica direbbe: "O hai colpa e paghi i danni o non ce l'hai e oltre a non pagare i danni viene annullata anche la contestazione."

## CASO 14

### **IL LAVORO IN COPPIA: LA IMPOSIZIONE ORGANIZZATIVA PER SPINGERE MOLTI AUTISTI AD ANDARSENE E DARE IL LAVORO A TERZE DITTE, TROVA UN INTOPPO NELLA STESSA IMPOSSIBILITA' DI FAR RISPETTARE L'IMPEDIMENTO AL FUMO IN CABINA ....**

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché delle regolamentazione disciplinare collettiva ed aziendale, Le contestiamo quanto segue.

In data 20/02/2014, come da lettera calendario partenze, i preposti dell'ufficio traffico della sede di San Giorgio in Bosco le hanno confermato che in data 21/02/2014 avrebbe dovuto effettuare partenza insieme al collega con il mezzo targato EL.

Per quanto sopra, avendo lei rifiutato le disposizioni dei suoi diretti preposti, la giornata del 21/02/2014 è stata considerata di assenza ingiustificata, salvo presentazione di valida documentazione che giustifichi la mancata presenza.

Teniamo a precisare che, in merito al suo rifiuto di viaggiare con un collega che fuma, ~~nessuna legge attualmente in vigore permette all'azienda di imporre l'obbligo del divieto di fumo in cabina, in quanto la cabina non è un ambiente lavorativo ma è un abitacolo del mezzo di trasporto e non si può quindi equiparare ad un locale lavorativo.~~

Un autista, non essendo fumatore, si rifiuta di fare il viaggio in coppia con un collega fumatore. La ditta risponde che *“nessuna legge attualmente in vigore permette all'azienda di imporre l'obbligo del divieto di fumo in cabina, in quanto la cabina non è un ambiente lavorativo”*. **L'AZIENDA avrebbe dovuto attenersi al Suo stesso precedente ordine di servizio del gennaio 2014 che vietava il fumo in cabina, poi rientrato, oppure stabilire viaggi in coppia tra autisti entrambi fumatori, ma effettivamente all'azienda è tornato più comodo ritornare sui propri passi e dichiarare che la cabina “NON E” un ambiente di lavoro. Affermazione aberrante, perché presuppone che il “trasporto” sia SOPRA LE LEGGI.....**

## CASO 15

### **IL PARADOSSO: REGOLAMENTO EUROPEO 561/2006 (CHE RIDUCE IL SUPERLAVORO IMPONENDO LE PAUSE) COME ARMA DISCIPLINARE**

#### CONTESTAZIONE NR.1 CASO 15

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché delle regolamentazione disciplinare collettiva ed aziendale. Le contestiamo quanto segue.

Da un controllo effettuato sui dati tachigrafici da Lei scaricati il 25/02/2014, abbiamo riscontrato che Lei non ha rispettato quanto previsto dall'articolo 5 del D. Lgs 234/2007 e l'articolo 8 del Regolamento CE 561/2006, che citano testualmente: "le persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto, non possono lavorare in nessun caso per più di sei ore consecutive senza un riposo intermedio. L'orario di lavoro deve essere interrotto da riposi intermedi di almeno trenta minuti se il totale delle ore di lavoro è compreso fra sei e nove ore, di almeno quarantacinque minuti se supera le nove ore" ... "nel corso di due settimane consecutive i conducenti effettuano almeno: due periodi di riposo settimanale regolare, oppure un periodo di riposo settimanale regolare ed un periodo di riposo settimanale ridotto di almeno 24 ore. La riduzione è tuttavia compensata da un tempo di riposo equivalente preso entro la fine della terza settimana successiva alla settimana in questione".

Risulta, infatti, che:

- In data 13/02/2014, essendo partito alle ore 11.47, avrebbe dovuto fermarsi per effettuare il riposo intermedio, come riportato sopra, entro le ore 17.47, invece lei si è fermato alle ore 18.05 (art. 5 del D. Lgs 234/2007);
- Non ha recuperato entro la terza settimana successiva il riposo settimanale ridotto di 24 ore e 2 minuti effettuato dalle ore 07.44 del 02/02/2014 alle ore 07.46 del 03/02/2014 (art. 8 Reg. CE 561/2006).

Nel sottolineare la gravità dell'accaduto, la invitiamo a far sì che in futuro non si verifichi mai più un fatto analogo.

#### CONTESTAZIONE NR.12CASO 15

In data 12/03/2014 abbiamo ricevuto segnalazione da parte della ditta P T  
A con la quale veniamo informati che il semirimorchio n. ●●● ( targato: AD ●●●) risultava  
parcheeggiato, in data 07/03/2014 alle ore 18.30/19.00, sul bordo laterale della strada statale Rivoltana in  
direzione Liscate (MI). Il suddetto semirimorchio risultava incustodito e senza il mezzo agganciato.

Dalle verifiche effettuate, riscontriamo che lei aveva in consegna il suddetto semirimorchio in data  
07/03/2014 e che avrebbe dovuto sganciarlo presso il cliente di Vignate.

Dalla dichiarazione della ditta P si evince che lei non ha eseguito le disposizioni dell'ufficio  
traffico e che ha abbandonato il suddetto semirimorchio in zona non idonea.

## SANZIONE CASO 15

Oggetto: - Contestazione disciplinare del 26/03/2014

In riferimento alla pratica di cui all'oggetto, riscontriamo la vostra del 29/03/2014 e vi comunichiamo che le giustificazioni fornite, in nome e per conto del signor Murgia che ci legge in copia, **non possono essere accettate in quanto le disposizioni erano di parcheggiare il semirimorchio presso Fi di Vignate e non in un'area non idonea sotto il cartello di Vignate.**

Per quanto sopra, comminiamo al signor il provvedimento disciplinare della multa di 1 ora dalla retribuzione.

Viene contestato il mancato riposo entro le 6 ore lavorative (sforamento di 18 minuti) e nel contempo viene contestato il mancato recupero ore entro la terza settimana; peccato che, solo due giorni prima, si contestava allo stesso autista di non voler partire per un viaggio all'estero (che lo avrebbe obbligato al riposo di 45 ore fuori – cosa non consentita) essendo appena rientrato da un viaggio estero. Inoltre viene contestato il parcheggio in luogo non idoneo del semirimorchio (parcheggiato fuori dalla sede stradale in un luogo sicuro) affermando che avrebbe dovuto sganciarlo presso il cliente (che purtroppo è sprovvisto di posteggio esterno). In ogni caso, **parcheggiare presso il cliente avrebbe significato parcheggiare sulla sede stradale..... se questa è sicurezza !**

Facciamo notare che la prima delle due contestazioni si rifà ad una Azienda che lavora in appalto sui viaggi della Azienda di cui è dipendente il lavoratore interessato a queste lettere. Questa Azienda deve la sua fortuna alla strategia di dissoluzione del patrimonio aziendale "fattore uomo", che ha deciso l'Azienda di cui è dipendente il lavoratore, attuata spingendo alle dimissioni e licenziando disciplinarmente centinaia di autisti nel giro di pochi anni....



## CASI 16-17

### **L'ESEMPIO DEL TRAVISAMENTO AZIENDALE DELLE MOTIVAZIONI DI UN LAVORATORE, LA SANZIONE MINORE, FATTA PER INVOLGIARE A NON PROCEDERE OLTRE, LA IMPUGNAZIONE.**

SI TRATTA DI DUE CONTESTAZIONI ANALOGHE, FATTI RIPETUTI SI IN DUE CASI

Oggetto: Contestazione disciplinare

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché delle regolamentazione disciplinare collettiva ed aziendale, Le contestiamo quanto segue.

In data 14/03/2014, come da disposizioni ricevute dall'ufficio traffico della sede di Madone, avrebbe dovuto effettuare partenza nel fine settimana con il collega C ed il mezzo targato EP ...

Lei ha rifiutato di effettuare la partenza suddetta senza dare alcuna motivazione valida.

A causa del suo rifiuto, il collega C è partito in data 14/03/2014 come singolo autista con il mezzo suddetto ed è rientrato presso la sede di Madone in data 22/03/2014.

Riscontriamo che alla data del 14/03/2014 lei ha lavorato con il mezzo targato EL ... ed in data 21/03/2014 ha lavorato con il mezzo targato EF ...

Con la presente le comuniciamo che, avendo lei rifiutato la partenza prevista e non potendo affidarle altro servizio nel periodo dal 15/03/2014 al 20/03/2014, in quanto il mezzo a lei affidato non era disponibile poiché utilizzato dal collega C, le comuniciamo che per il suddetto periodo la sua assenza dal lavoro non le verrà retribuita.

Le ricordiamo che i suoi doveri di autista la obbligano ad eseguire le disposizioni dettate dai suoi diretti preposti, pertanto lei non si può rifiutare di eseguire un ordine di servizio, se non per una grave e provata motivazione che glielo impedisca.

#### LA SANZIONE

Raccomandata A.R.

Oggetto: Provvedimento disciplinare della multa di 1 ora

In riferimento alla nostra contestazione disciplinare del 31/03/2014, le comuniciamo che, non avendo ricevuto le sue giustificazioni entro i termini, le comminiamo il provvedimento disciplinare della multa di 1 ora della retribuzione.

Le comuniciamo, inoltre, che per il periodo dal 15/03/2014 al 20/03/2014 la sua assenza dal lavoro non le verrà retribuita.

Distinti saluti,



## LA NOSTRA RISPOSTA

RACCOMANDATA pec ANTICIPATA VIA FAX 045-6100866

Mira, 04-06-2014

oggetto: IMPUGNAZIONE SANZIONE DISCIPLINARE del 30/04/2014  
ricevuta il 16-05-2014 di multa gg 1 ed illegittima decurtazione  
salariale dal 15 al 20-3-2014

Signori,  
in riferimento alla sanzione disciplinare comminata con lettera del 30-04-2014 (contestazione del 19-03-2014) ricevuta per posta in data 16-05-2014 dal lavoratore interessato, sig. \_\_\_\_\_, Vs.dipendente e ns.iscritto, in nome e per delega del quale scriviamo la presente, la sottoscritta organizzazione sindacale a nome e per conto del predetto sig. \_\_\_\_\_, Vi fa presente che **IMPUGNA** tale provvedimento in quanto illegittimo e nullo e per di più del tutto ignorativo della messa a disposizione che permanentemente il lavoratore offre alla Vs.Azienda) rigettando altresì la decurtazione salariale finanche calcolata il sabato 15 marzo e le giornate lavorative del 17, 18, 19 e 20 marzo e riservandosi ogni diritto. In effetti il lavoratore, pur non avendo risposto alla lettera in quanto la ha potuta inviare solo tardivamente alla ns.O.S., non ha rifiutato il servizio lavorativo con il collega C \_\_\_\_\_ per motivi pretestuosi e tantomeno ha mai affermato di non voler viaggiare con il collega C \_\_\_\_\_. Il lavoratore \_\_\_\_\_ ha invece spiegato che non può viaggiare in coppia essendo il sedile passeggero del mezzo EP ... non ammortizzato a tutela della schiena dell'autista ed essendo lui stesso afflitto da patologia sin da tempo precedente i fatti, patologia peraltro di natura lavorativa su cui esiste una procedura medica in atto non ancora conclusa, ma nota è la sua patologia all'Azienda.  
Attesa la pretestuosità e la temerarietà di tale provvedimento, Vi facciamo presente che sarà impugnato in sede giudiziaria, ove Vi sarà anche formulata domanda risarcitoria per STRAINING oltre che la restituzione delle somme decurtate del tutto illegittimamente.

Distinti saluti

(IL LAVORO DI COPPIA PERMETTE ALL'AZIENDA DI ATTUARE SERVIZI CONTINUI DI LAVORO SINO ALLE 21 ORE, MA NECESSITA DI TRATTORI ADATTI, CON DUE SEDILI APPOSITAMENTE REALIZZATI PER EVITARE I DANNI ALLA SCHIENA, CON DUE FRIGHI, CON DUE SPAZI PER IL RIPOSO...) **(Lo SPSAL sulla base degli studi sull'argomento documentache oltre le 9 ore di sollecitazioni alla schiena, questa va a serio rischio per la salute).** Ad un autista che chiede di non viaggiare in coppia poiché il sedile del passeggero non è ammortizzato e lui è afflitto da una patologia alla schiena (peraltro di origine lavorativa) che si acutizza stando sul sedile non ammortizzato, viene contestato il rifiuto di viaggiare con il collega e viene paventato il licenziamento.

## CASO 18

**IL PROBLEMA DELLA MANUTENZIONE RISALTA ALLORQUANDO IL LAVORATORE RIFIUTA DI VIAGGIARE CON UN MEZZO NON IDONEO. I RITARDI E LE OMESSE MANUTENZIONI SORGONO DALLA RIDUZIONE DEI COSTI AZIENDALI, PER CUI IL MEZZO DEVE ESSERE RIPARATO PRESSO L'OFFICINA DELLA SEDE CENTRALE .... A 250 KM !!**

Madone, 17 luglio 2014

Raccomandata A.R.

Oggetto: Contestazione disciplinare

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché delle regolamentazione disciplinare collettiva ed aziendale, Le contestiamo quanto segue.

In data 30/06/2014, intorno alle ore 18.00, i preposti dell'ufficio traffico della sede di San Giorgio in Bosco le hanno comunicato il programma dettagliato per la sua giornata lavorativa che doveva iniziare alle ore 21.00. Lo stesso le è stato comunicato come di seguito riportato: "Stasera agganci da Vera ●●● per Brignano da parcheggiare a Madone, poi senti ●●● per fare una navetta e poi a Madone chiedi rimorchio per San Vito al Tagliamento + Tavagnacco consegna per domani (01.07) e lo sganci in Vera. Il trattore da usare è l'EM●●● che arriva in piazzale alle h 21.00". Successivamente è stato contattato per informarla che non avrebbe dovuto effettuare la navetta

Lei è partita dalla sede di San Giorgio in Bosco alle ore 21.25 con il mezzo suddetto (EM 056 JL), ma alle ore 23.30 ha contattato l'ufficio traffico della sede suddetta, nella persona del signor ●●● per informarli che il mezzo che aveva in dotazione non era sicuro e che "tirava a destra";

I preposti l'hanno informata che non vi erano disponibili altri mezzi da poterle affidare, pertanto lei ha terminato il servizio alle ore 00.06 del 01/07/2014. †

Da attento controllo sul suddetto mezzo, da lei ritenuto non sicuro, risulta che lo stesso è idoneo e che nessuno dei suoi colleghi che usano abitualmente il mezzo in questione hanno mai sollevato alcuna lamentela sullo stesso. †

Riscontriamo che nella giornata del 01/07/2014 e nelle giornate successive il suddetto mezzo è stato regolarmente utilizzato dai suoi colleghi e gli stessi non hanno riscontrato alcuna anomalia durante la guida dello stesso, pertanto non comprendiamo come sia possibile che lei ritenga non idoneo il mezzo targato EM ●●● .

A causa di quanto sopra, lei non ha terminato il servizio richiesto contravvenendo alle disposizioni ricevute dai suoi diretti preposti.

## LA NOSTRA RISPOSTA

Mira, 04-08-2014

Signori,

siamo a rispondere alla Vs contestazione disciplinare del 17-7-2014 diretta al sig. autista operaio 3a super, Vs dipendente e ns. iscritto, e dallo stesso ricevuta il 26-7-2014.

La Vs contestazione è invalida, nulla, illegittima ed improcedibile.

**Il sig. ha tutto il diritto di essere previdente e di esigere la massima sicurezza.**

**Sulle condizioni dei Vs mezzi e sulle difficoltà nella manutenzione degli stessi abbiamo oramai documentazione sterminata.**

**Inoltre al sig. è accaduto solo pochi mesi fa un episodio da far accapponare la pelle, con la perdita in corsa di una ruota di un rimorchio.**

Circa il mezzo EM ●●● che il lavoratore riferisce buttava a destra e necessitava obbligatoriamente della guida a due mani, il lavoratore ha avuto la saggezza e pieno diritto di rifiutare di continuare il servizio, circa questo mezzo in sede di impugnazione di sanzione produrremo la documentazione necessaria a dimostrare che la Vs Azienda continua a difendere l'indifendibile e ad utilizzare le procedure disciplinari in maniera abusante e dannosa.

Il sig. nega di aver posto in essere alcun illecito disciplinare.

## LA SANZIONE

Oggetto: Provvedimento disciplinare di 3 ore di multa.

In riferimento alle nostra contestazione disciplinare del 17/07/2014, le comunichiamo che **non riteniamo valide le sue giustificazioni** rilasciate a mezzo della sua OO.SS. **in quanto** come già comunicato nella nostra suddetta **il mezzo era idoneo ed è stato utilizzato dai suoi colleghi senza che questi facessero presente nessuna anomalia.**

Le comminiamo il **provvedimento disciplinare della sospensione di 3 ore** di multa dato che Lei non è nuovo a tali comportamenti.

L'esecuzione del provvedimento le sarà comunicata successivamente.

## LA NOSTRA IMPUGNAZIONE

Spett.le D.T.L.  
Collegio Arbitrale Disciplinare

Mira, 06-09-2014

Signori, siamo con la presente ad impugnare sanzione disciplinare della multa di 3 ore del 20-08-2014 ricevuta dal lavoratore il 09-09-2014, nell'interesse e per delega del sig. ns.iscritto e Vs.dipendente (contestazione del 17-07-2014 ricevuta dal lavoratore il 26-07-2014 e risposta del lavoratore del 04-08-2014).

**Si ribadisce integralmente la risposta già data dal lavoratore, che Voi avete del tutto ignorato nella Vs.sanzione facendo generici riferimenti al fatto che altri colleghi innominati hanno utilizzato lo stesso mezzo "senza far presente alcuna anomalia". Semmai è questo il problema, che molti autisti temono di dire le cose e rischiano in proprio anziché pretendere la necessaria manutenzione. Vi si contesta accanimento disciplinare.**

*Vi si rammenta che eravate stati informati più volte dalla ns.O.S. e dagli stessi RSA, anche durante incontri sindacali, degli atteggiamenti e comportamenti dell'ufficio di San Giorgio in Bosco. E ciò nonostante, incassiamo l'ennesima sanzione disciplinare parziale ed ingiusta. E questo, in una situazione lavorativa molto particolare in cui la Vs.Azienda come Vi abbiamo contestato in sede sindacale sta di fatto, riducendo progressivamente, anche con licenziamenti disciplinari (impugnati), il numero dei dipendenti in forza per Acqua Vera spa, diversi dei quali sono andati ad operare in altra azienda (subappalto) in Trilem sempre a San Giorgio in Bosco, conducendo peraltro sempre mezzi Koiné.*

**Vi si invita a sospendere l'esecuzione della sanzione fino alla pronuncia del collegio arbitrale, conformemente a quanto disposto dall'art.7 comma 6 lettera C Legge 20 maggio 1970 n.300.**

**Ci si riserva ogni diritto. Si impugna ogni rinuncia e / o transazione.**

**Si nomina arbitro del lavoratore l'Avvocato del foro di \_\_\_\_\_, con domicilio presso la ns.sede di Mira (VE),**

**Alla DTL indichiamo che la specifica delega del lavoratore al ns.arbitro di parte Vi sarà fatta pervenire dal lavoratore stesso.**

**Per quanto riguarda la nomina del terzo componente ci rimettiamo alla Designazione di questa Direzione Territoriale del Lavoro di \_\_\_\_\_**

**Si allega fascicolazione relativa.**

**Quali che sono**

La contestazione è stata impugnata, ma l'arbitrato non si è mai svolto.

Pare legittimo, da parte dell'autista, il desiderio di viaggiare in sicurezza. Forse alcuni autisti temono di segnalare i guasti e rischiano in proprio anziché pretendere la necessaria manutenzione.

Un autista si rifiuta di utilizzare un mezzo che "tira a destra" e poiché non vi sono altri mezzi disponibili, termina il lavoro. La ditta afferma che nessuno dei colleghi che hanno utilizzato il mezzo ha riferito di problemi. **Sicuramente anche quando l'autista in questione, pochi mesi prima, ha perso la ruota del semirimorchio in corsa, non era stato segnalato alcun problema da nessuno !**

## CASO 19

### **IL DANNEGGIAMENTO DELLA MERCE CAUSATO DA CATTIVO IMBALLAGGIO VIENE ADDEBITATO ILLEGITTIMAMENTE ALL'AUTISTA**

Oggetto: Contestazione disciplinare

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché delle regolamentazioni disciplinare collettiva ed aziendale. Le contestiamo quanto segue

In data 23/08/2014 lei ed il suo collega avete caricato presso il cliente Cool Control di Maasdijk il viaggio C B destinato al cliente di Albano Sant'Alessandro (BG).

In data 25/08/2014 il collega suddetto si è recato alla consegna del viaggio suddetto presso Albano Sant'Alessandro ed il cliente ha riscontrato che un pallet (di avocado) all'apertura delle porte del semirimorchio risultava completamente crollato.

A causa di quanto sopra il cliente ha comunicato che verranno addebitati alla scrivente i costi del pallet danneggiato.

A seguito di quanto accaduto il 25/08/2014 presso Albano Sant'Alessandro il suo collega ha comunicato al preposto dell'ufficio traffico, signor , che il pallet non era stato caricato correttamente presso Maasdijk.

Riscontriamo che lei ed il suo collega non avete provveduto a dare tempestiva comunicazione ai preposti, i quali avrebbero fatto sistemare il carico prima di andare in consegna.

Signori,

nell'interesse e per delega del sig. Vs. dipendente e ns. iscritto, siamo a dare risposta alla Vs. contestazione disciplinare del 11-09-2014 ricevuta il 18-09-2014 dal lavoratore. La Vs. contestazione è illegittima, invalida, nulla ed improcedibile.

Il lavoratore non è responsabile dell'asserito danno tanto più che non ha provveduto lui in prima persona alle operazioni di fissazione del carico stesso.

E comunque la coppia lavorativa non aveva a disposizione che 2 cinghie, nonostante le abbiano sempre richieste ai vs. responsabili.

**In ogni caso si rigetta la richiesta di danni. La merce è stata oltretutto ricevuta dal cliente. Si richiede anche come possa essere addebitato il costo di merce che è stata ricevuta. Si richiedono bolle, fatture, documenti, relativi all'asserito costo sostenuto dalla Vs. Società. Dalla foto in possesso del collega del lavoratore sig. si evince chiaramente che il bancale non si è rovesciato e che le scatole di avocado sono state recuperate integre dal cliente.**

Il lavoratore esclude di aver posto in essere in alcuna maniera illeciti disciplinari.

Con la presente si richiede la fonte dei dati ed i dati stessi su cui si basa la contestazione disciplinare, per poter esercitare compiutamente il diritto di difesa.

## LA SANZIONE

Oggetto: - Contestazione disciplinare del 11/09/2014

In riferimento alla pratica di cui all'oggetto, riscontriamo la vostra del 25/09/2014 e vi comunichiamo che le giustificazioni fornite in nome e per conto del signor ..... che ci legge in copia non possono essere accettate, pertanto comminiamo al lavoratore il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto che si intende risolto con la presente.

Vi comunichiamo inoltre che i costi sostenuti dalla scrivente a causa di quanto contestato al vostro assistito con la nostra del 11/09/2014, non appena quantificati saranno comunicati al suddetto ed addebitati successivamente.

Distinti saluti

Viene contestato il collassamento della merce (SCATOLE APERTE DI AVOCADO, valore del bancale alcune migliaia di euro) imballata su di un bancale all'interno di un semirimorchio ed esplicitata dall'azienda la richiesta danni a due autisti che hanno effettuato il trasporto, **come se fosse compito dell'autista sorreggere il carico durante il trasporto**. Forse non è stato caricato bene dai preposti; certamente la colpa non è degli autisti. Oltretutto la merce è stata ricevuta dal cliente. Dalle foto scattate dall'autista inoltre si evince chiaramente che il bancale non si è rovesciato e che le scatole con la merce sono state recuperate integre dal cliente. A questo si aggiunga che in questi casi l'autista pagherà i frutti, ma chi se li è mangiati (la merce come in questo caso, è consumabile al 80% per esempio, solo che il rivenditore non accetta le scatole piegate) non è chiaro .... In questi casi la legge dice che un semplice richiamo scritto è sufficiente a rendere il danno addebitabile al lavoratore che riceve la sanzione.

## CASO 20

### L'AZIENDA "DIMENTICA" IL LAVORATORE ED ARRIVA A CONTESTARNE L'ASSENZA. MA IL LAVORATORE ERA MESSO A DISPOSIZIONE E L'AZIENDA NON GLI AVEVA ASSEGNATO ALCUN ORDINE ...

Raccomandata A.R.

Oggetto: Contestazione disciplinare

Al sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché delle regolamentazione disciplinare collettiva ed aziendale, Le contestiamo quanto segue.

In data 15/09/2014, terminato il periodo di malattia con prognosi giustificata dal 06/09/2014 al 12/09/2014, avrebbe dovuto riprendere servizio o quantomeno contattare la scrivente per comunicare la data del suo rientro.

Riscontriamo che lei alla data odierna non ha ancora provveduto a contattare la scrivente per comunicare il suo rientro, pertanto la sua assenza sarà considerata ingiustificata a partire dal 15/09/2014 fino alla data di ripresa servizio, salvo presentazione di valida documentazione che giustifichi la sua mancata presenza.

Precisiamo che l'articolo 30 del Regolamento Aziendale prevede quanto segue: "In previsione della fine di un periodo di assenza, il lavoratore deve comunicare ai preposti il giorno e l'ora della ripresa del servizio, in modo da poter programmare l'esecuzione dei servizi da affidare al lavoratore senza intervalli improduttivi".

Le comunichiamo, inoltre, che l'articolo 32 lettera C, comma 1 del CCNL attualmente in vigore afferma che "il licenziamento disciplinare può essere adottato nel caso di assenza ingiustificata per almeno quattro giorni consecutivi, salvo i casi di forza maggiore e nel caso di assenza ingiustificata per almeno quattro volte nel periodo di un anno".

## LA PAROLA AL LAVORATORE

Ogg. Giorni a disposizione:

Con la presente Vi contesto la forma con cui classificate le giornate in cui io mi trovo in condizione d'inattività a causa di Vs. precise e premeditate scelte di organizzazione del lavoro.

Visto che comunicate sempre in ritardo, a volte alla sera del giorno stesso, il fatto che non ci si debba recare al lavoro e/o a poche ore dalla partenza per un fine settimana ci viene detto che il viaggio è stato annullato. Vi ricordo che tutte le giornate così trascorse sono da considerarsi come "a disposizione" e non come Voi illegalmente ci retribuite come FAB e/o ferie e/o riposo compensativo.

L'uso che Voi fate delle false motivazioni mi porta a pensare che creando un valore negativo delle giornate che mi spettano di riposo, in caso di cessazione del rapporto di lavoro mi verrebbero decurtate dalle mie spettanze.

Vi invito a rispettare quanto da Voi stessi comunicatomi ancora nel mese di Gennaio cioè che tutti gli ordini ci devono essere dati in forma scritta (anche sms).

Vi chiedo la revisione di tutte le motivazioni con cui sono stato lasciato a casa in inattività a causa della Vs. scelta di terzialisare il lavoro, ed il riaccredito delle giornate fab, ferie, riposo compensativo illegalmente sottrattemi.

Si impugna ogni rinuncia e/o transazione.



## LA NOSTRA RISPOSTA

Signori,

con la presente siamo a dare risposta nell'interesse e per delega del sig.

alla

Vs. contestazione disciplinare del 17-9-2014 dallo stesso ricevuta il 6-10-2014.

**Il lavoratore è rimasto a Vs. disposizione in attesa di ordine di lavoro sin dal 15-9-2014.**

**Di ciò ne sono dimostrazione le comunicazioni via fax del 15-9-2014 ore 8:52 al Vs. 035-9009709, 16-9-2014 ore 11:54 al Vs. 035-9009709, 17-9-2014 ore 11:41 al Vs. 035-9009709, 18-9-2014 ore 10:42 al Vs. 035-9009709, 22-9-2014, 23-9-2014 ore 9:39 al Vs. 035-9009709.**

**In Tali comunicazioni oltre a mettersi a disposizione il lavoratore, che comunque si era presentato di persona a Madone già il 15-9-2014, precisa: "Vi invito a rispettare quanto da Voi stessi comunicomi ancora nel mese di Gennaio cioè che tutti gli ordini ci devono essere dati in forma scritta (anche sms)".** Il testo di cui sopra e i vari fax sono stati preparati specificamente dai ns. Rsa della Vs. Azienda proprio a causa del ripetersi di episodi simili, ossia di mancate comunicazioni di viaggio, cui dopo la chiamata del lavoratore, di norma gli viene da Voi detto di rimanere in attesa dell'ordine di lavoro, che generalmente viene inviato per sms.

Tale precisazione è fondamentale e non si capirebbe, se non nella interpretazione che ne diamo noi più sotto, il perché del Vs. accanimento disciplinare, dato che Voi stessi eravate coscienti di lasciare senza attività il lavoratore. Ciò senza dubbio almeno dopo le ore 8:52 del 15-9-2014.

La Vs. Azienda ha fatto nel merito di questa contestazione un utilizzo abusante della Legge 300/1970.

Vi precisiamo che nel merito del nemmeno da Voi velato "annuncio" di possibile licenziamento disciplinare, il lavoratore con il ns. sostegno sarà ad eccepire in ogni sede la Vs. malafede contrattuale ed in particolare la scientifica applicazione abusante delle normative di legge in materia, rivendicando la gratuità e strumentalità della Vs. procedura e chiedendo la reintegra sul posto di lavoro. Infatti in tal caso non si tratterebbe di una mera applicazione di sanzione disciplinare da voi decisa per quanto illegittima e nulla, ma di una voluta scelta (ignorare le Vs. stesse disposizioni per creare una fattispecie di licenziamento disciplinare) e pertanto non legittimata a "godere" del trattamento di miglior favore per l'Azienda attualmente in vigore per i licenziamenti disciplinari.

Ci si riserva ogni diritto.

Si impugna ogni rinuncia e/o transazione.

Ogni comunicazione a noi diretta va indirizzata a questa pec, o al ns. fax \_\_\_\_\_ od al ns. indirizzo postale \_\_\_\_\_

## LA SANZIONE

Oggetto:

- Contestazione disciplinare del 17/09/2014

In riferimento alla pratica di cui all'oggetto, riscontriamo la vostra del 09/10/2014 e vi comunichiamo che **non possiamo accettare le giustificazioni fornite dal vostro assistito in quanto lo stesso non aveva comunicato in tempo utile la data di ripresa servizio** come previsto dall'articolo 30 del Regolamento Aziendale, che cita testualmente: "In previsione della fine di un periodo di assenza, il lavoratore deve comunicare ai preposti il giorno e l'ora della ripresa del servizio, in modo da poter programmare l'esecuzione dei servizi da affidare al lavoratore senza intervalli improduttivi".

Per quanto sopra, comminiamo al signor \_\_\_\_\_ il provvedimento disciplinare della multa di un'ora dalla retribuzione.

Vi comunichiamo, inoltre, che per la giornata del 15/09/2014 il lavoratore sarà considerato in assenza ingiustificata, pertanto non verrà corrisposta alcuna retribuzione.

LA SANZIONE VIENE IMPUGNATA ,,, VOLTA PAGINA

Signori,

la sottoscritta **Organizzazione Sindacale, per delega e nell'interesse del signor**

Vs dipendente e ns. iscritto, come da delega allegata, in riferimento alla sanzione disciplinare comminata con lettera del 29-10-2014 (contestazione del 17-09-2014 cui si è data risposta il 09-10-2014), **IMPUGNA tale provvedimento disciplinare della multa di ore 1 ed accessorie applicazioni ("considerare" 1 gg di disponibilità come assenza ingiustificata) in quanto illegittimo, invalido e dunque nullo ed improcedibile.** Ci si rifà integralmente alla risposta prodotta il 9-10-2014 ed alla documentazione qui allegata al fine La sanzione quindi deve essere annullata.

Con la presente si nomina arbitro del lavoratore l'Avv. presso SLAI COBAS,

del foro di Brescia, domiciliato

Per quanto riguarda il Presidente del Collegio, ci si rimette alle decisioni del Vs. Ufficio.

Vi si invita in ogni caso a sospendere l'esecuzione della sanzione fino alla pronuncia del collegio arbitrale, nonché qualsiasi trattenimento economico, conformemente a quanto disposto dall'art.7 comma 6 lettera C Legge 20 maggio 1970 n.300.

Ci si riserva ogni diritto. Si impugna ogni rinuncia e / o transazione.

Viene contestata all'autista la mancata comunicazione del rientro al lavoro a conclusione della malattia nonostante lo stesso si sia presentato di persona il giorno del rientro ed abbia le ricevute dei fax inviati alla ditta, per comunicare la messa a disposizione, nel giorno del previsto rientro e in altri cinque giorni successivi. L'impugnazione porta al collegio arbitrale.

## CASO 21

### **LA FLESSIBILITA' E' SEMPRE PRETESA IN NEGATIVO, NON VIENE MAI VISTA COME POSSIBILITA' DI EQUILIBRIO ...**

#### LA CONTESTAZIONE

In data 13/11/2014, come da disposizioni ricevute dall'ufficio traffico di Madone, avrebbe dovuto effettuare **viaggio con destinazione Fiumicino**.

Le disposizioni prevedevano partenza dalla sede di Madone alle ore 18.00 circa del 13/11/2014 e rientro presso la stessa per le ore 05.00 del 15/11/2014.

**Lei ha rifiutato di effettuare l'ordine di servizio assegnato**, senza dare alcuna motivazione valida.

Per quanto sopra, avendo lei rifiutato un preciso ordine di servizio, lei è stato considerato assente per rifiuto lavoro dal 13/11/2014 al 14/11/2014, pertanto nel suddetto periodo non le verrà corrisposta alcuna retribuzione.

Riscontriamo, inoltre, che lei in data 17/11/2014 ha rifiutato di ritirare la **lettera attestazione attività relativa ai giorni suddetti**, da esibire in caso di controllo delle autorità competenti, pertanto la informiamo che eventuali sanzioni che la nostra società dovesse subire a causa di ciò, le stesse saranno a lei addebitate.

Le ricordiamo che i suoi doveri di autista la obbligano ad eseguire le disposizioni dettate dai suoi diretti preposti, pertanto lei non si può rifiutare di eseguire un ordine di servizio, se non per una grave e provata motivazione che glielo impedisca.

Quanto sopra è venuto meno all'articolo 35 del Regolamento Aziendale, che cita testualmente: "i PREPOSTI dislocati presso gli stabilimenti e magazzini dei nostri clienti sono addetti al coordinamento dei servizi di trasporto dei suddetti in modo da evitare ritardi, difficoltà e disfunzioni pertanto le disposizioni da loro impartite devono essere rispettate".

#### LA RISPOSTA DEL LAVORATORE

Specifico che in data 13/11/2014 non mi sono rifiutato di fare il servizio ho semplicemente richiesto di poter essere destinato ad altra linea in quanto in quel mese avevo già effettuato molti viaggi nella linea di Roma, al seguito di questa risposta sono stato lasciato a casa per i due giorni consecutivi. .... Preciso nuovamente che io non mi sono rifiutato di lavorare, ho solo chiesto di poter fare un'altra linea.

Raccomandata A.R.

Oggetto: **Provvedimento disciplinare della sospensione di n. 3 giorni**

In riferimento alla nostra contestazione disciplinare del 27/11/2014, riscontriamo la sua del 10/12/2014 e le comuniciamo **che respingiamo in toto le sue giustificazioni** in quanto le stesse non corrispondono a verità

Lei, infatti, **ha percorso la tratta Madone-Fiumicino una sola volta nei primi dieci giorni del mese di novembre 2014** e non come dichiara lei "in quel mese avevo già effettuato molti viaggi sulla linea di Roma". **mentre ad ottobre 2014 appena due.**

Per i motivi suddetti le comminiamo la sanzione disciplinare della sospensione di n. 3 giorni dal servizio e dalla retribuzione

L'esecuzione del provvedimento le sarà comunicata successivamente.

Le comuniciamo, inoltre, che per il periodo **dai 13/11/2014 al 14/11/2014 la sua assenza è stata considerata di "ripiù lavoro"**, pertanto per il suddetto periodo non le sarà corrisposta alcuna retribuzione.

Distinti saluti,

Ad un autista che chiede che gli sia affidato un viaggio diverso da Fiumicino (che prevede di passare il fine settimana fuori) in quanto aveva già effettuato più dei viaggi previsti dal programma, viene contestato che "si rifiuta di lavorare" e, quando gli preparano la lettera di attestazione attività, pretendono che ritiri e firmi una dichiarazione falsa: l'autista infatti non si è rifiutato di lavorare, ha semplicemente chiesto di poter svolgere un viaggio diverso. Ovviamente l'azienda conferma la sanzione di sospensione di tre giorni dal lavoro e dalla retribuzione, sbugiardando l'autista e trovando così il modo di avere a disposizione dei dipendenti senza pagarli.

LA SOSPENSIONE DI 3 GIORNI, IMPUGNATA, HA PORTATO AD UNA RIDUZIONE A 3 ORE DI MULTA, DELLA GRAVE SANZIONE. SPESSO I LAVORATORI VENGONO "INGANNATI" NEL SENSO CHE IL DISPONENTE RICHIEDE UN SERVIZIO E IL LAVORATORE SI ASPETTA COME AL SOLITO DI POTER CONCORDARE MAGARI UN CAMBIAMENTO, DAL 2013 IN POI, IN QUESTA AZIENDA IL DISPONENTE INIZIA IL RAGIONAMENTO, E POI TRONCA LA DISCUSSIONE, IL LAVORATORE RIMANE IN ATTESA DEL DIVERSO VIAGGIO, CHE NON ARRIVA. OCCORRE COMPRENDERE CHE L'AUTISTA DI TIR PASSA NOTTI E NOTTI FUORI, E DEVE PRATICAMENTE RIMANERE A DISPOSIZIONE SEMPRE, A PARTE I FESTIVI ED I SABATI QUANDO HA GIÀ GARANTITO DAL LUNEDÌ AL VENERDÌ UNA DISPONIBILITÀ DI 39 O 47 ORE, A SECONDA DELL'ARTICOLO DI CCNL CHE VIENE APPLICATO. NELLA PRATICA, I DATORI DI LAVORO CON VARI TRUCCHI SFRUTTANO IL LAVORO DELL'AUTISTA PER CIRCA 60-80 ORE A SETTIMANA !!!! PAGATE 39 !!!! (LA TRASFERTA NON È UNA FONTE DI REDDITO E GLI STRAORDINARI PAGATI SONO **RARISSIMI**). POI, CI SONO VARI MARCHINGEGNI CONTRATTUALI E GIURISPRUDENZIALI CON CUI NEGANO IL DIRITTO RETRIBUTIVO DELLE ORE STRAORDINARIE, IGNORANDO E SVILENDO IL D.LGS.234 DEL 2007.

## CASO 22

### **COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE ... SENZA DESTINATARIO PRESENTE. ANCORA UNA VOLTA IL CCNL TRASPORTO MERCI SPEDIZIONI E LOGISTICA SI DIMOSTRA UN ABUSO SCIENTIFICAMENTE COSTRUITO PER PERMETTERE OGNI ABUSO...**

Oggetto: Contestazione disciplinare

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché delle regolamentazione disciplinare collettiva ed aziendale. Le contestiamo quanto segue.

In data 19/12/2014, i preposti dell'ufficio traffico della sede di San Giorgio in Bosco le hanno comunicato ordine di servizio per la giornata del 22/12/2014 che prevedeva consegna presso il cliente San Pellegrino di Martellago con scarico previsto nella fascia oraria dalle ore 07.00 alle ore 11.30, pertanto avrebbe dovuto prendere servizio dalla sede di San Giorgio in Bosco alle ore 07.30/08.00 circa.

In data 22/12/2014 alle ore 06.30 circa ha contattato i preposti della sede suddetta per comunicare che non avrebbe preso servizio in quanto malato e che avrebbe inviato successivamente la certificazione medica rilasciatale.

Alle ore 17.00 circa del 22/12/2014 abbiamo ricevuto fax con la certificazione medica, rilasciatale da medico curante, attestante prognosi dal 22/12/2014 al 05/01/2015.

Risulta evidente da quanto sopra che lei è venuto meno all'articolo 63 paragrafo A comma 2 e 3 parte speciale del CCNL del 01/08/2013, che cita testualmente: "L'assenza deve essere comunicata all'azienda entro le prime due ore dall'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo i casi di giustificato impedimento. Per il personale viaggiante e per il personale che effettua turni continui avvicendati, l'assenza deve essere comunicata almeno quattro ore prima dell'inizio del servizio affidato ovvero dell'orario di lavoro del giorno in cui essa si verifica". In entrambi i casi il lavoratore dovrà altresì comunicare la prognosi tempestivamente e comunque non oltre la giornata di rilascio del certificato. Ai fini delle suddette comunicazioni l'azienda metterà a disposizione un recapito telefonico e/o indirizzo e-mail. In caso di mancato adempimento degli obblighi sopra indicati l'azienda potrà adottare la procedura disciplinare di cui all'art. 32 del presente CCNL. Ciascun lavoratore è tenuto a comunicare il luogo dove lo stesso è reperibile durante la malattia, se diverso dal domicilio comunicato all'azienda. Il lavoratore è tenuto ad inviare o consegnare all'azienda il certificato medico attestante la malattia entro il secondo giorno successivo a quello del suo rilascio".

QUESTO TIPO DI LETTERE DICONO CHIARAMENTE DA SOLE QUALE SIA LA CONCEZIONE DEI RAPPORTI CON I COLLEGHI, CHE HANNO NELLA DIREZIONE AZIENDALE. I COLLEGHI AUTISTI SONO SOLO DEI SUBORDINATI. OCCORRE PARLAR LORO IN BUROCRATESE, ACCUSARLI CINICAMENTE E SENZA MEZZI TERMINI DI CONDOTTE IRRESPONSABILI, COLPOSE, IN PRATICA LO SPIRITO DI VERIFICA COMUNE E DI TUTELA, PROPRIO DELL'ART.7 LEGGE 300/1970, E' ABUSATO SENZA ALCUN RITEGNO...

## LA NOSTRA RISPOSTA

Si chiarisce che in data 19-12-2014 il lavoratore telefonava presso gli uffici di San Giorgio in Bosco per avere ordine di servizio del 22-12-2014. Gli veniva comunicato senza precisare alcun orario, che “doveva andare a Martellago”, il lavoratore chiedeva conferma con messaggio sms che non gli è mai pervenuto. La notte del 21-22 è stato male e se ne è accorto alle ore 5. Quindi si è premurato di chiamare l'ufficio sin dalle ore 6.00, finalmente ha avuto risposta alle ore 6,25 ed ha comunicato lo stato di malattia. L'ufficio del Vs.preposti NON risponde mai al telefono al lunedì, è la loro prassi. Il fax della telematica è stato inviato alle ore 14 (Vs.fax spento) e riprovato alle ore 16,39 con ancora esito negativo, quindi ha spedito a Madone alle ore 16,44.

LA AZIENDA NON HA UN NUMERO TELEFONICO ATTIVO PER QUESTE COMUNICAZIONI CHE COSA CONTESTA ALLORA ? E' incredibile veramente !!!!

Il lavoratore nega di aver posto in essere alcun illecito disciplinare.

Ci si riserva ogni diritto. Si impugna ogni rinuncia e/o transazione.

**NON SI E' AVUTO SEGUITO**

## CASO 23

### **MANSIONI NON ATTUATE E CONTESTATE ... PECCATO CHE L'AUTISTA ERA IN SOSPENSIONE DAL LAVORO !!!**

Oggetto: Contestazione disciplinare

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché della regolamentazione disciplinare collettiva ed aziendale, Le contestiamo quanto segue.

Da un controllo effettuato in data 17/02/2015 abbiamo riscontrato che Lei avrebbe dovuto provvedere a scaricare i dati della sua carta digitale entro e non oltre il 06/02/2015, avendo Lei effettuato l'ultimo scarico in data 16/01/2015.

Le ricordiamo che, a norma dell'ordine di servizio n. 19/2011, che cita testualmente: "...la carta del conducente dovrà essere TASSATIVAMENTE ed OBBLIGATORIAMENTE scaricata tutte le volte che l'autista passerà per una delle nostre sedi...".

Le ricordiamo, inoltre, che, come citato nell'articolo 36 del Regolamento Aziendale "Tutti gli autisti già in possesso della carta del conducente, secondo quanto disposto dal Decreto del 31.03.06, pubblicato nella G.U. n.86 del 12 Aprile 2006, "Modalità di conservazione e trasferimento dati dal cronotachigrafo digitale Introdotto dal regolamento (CE) n.2135/98", devono obbligatoriamente provvedere a trasferire i dati giornalieri entro e non oltre tre settimane (all'1b del regolamento (CE) n.1360/2002). La suddetta operazione deve essere eseguita obbligatoriamente anche nei casi in cui il conducente debba iniziare un periodo di ferie; ...".

Risulta evidente che lei non ha rispettato l'ordine di servizio ed il Regolamento Aziendale suddetti.

Le anticipiamo che in caso di eventuali sanzioni che la nostra Società dovesse subire a seguito di questo suo comportamento, verranno a Lei addebitate.

Prima di valutare disciplinarmente quanto sopra, attendiamo di esaminare le giustificazioni che vorrà presentare, entro il termine di dieci giorni dalla data del ricevimento della presente contestazione.

*ERO SOSPESO DAL LAVORO DAL DATA 1/02/2015 FINO ALLA DATA 28/02/2015 COME FACEVO A SCARICARE LA TESSERA.*

Altro caso ridicolo, di contestazione infondata: si contesta all'autista di non aver scaricato i dati della tessera tachigrafica (operazione che deve essere svolta periodicamente) senza rendersi conto che in quei giorni l'autista stesso era sospeso dal lavoro, pertanto gli era vietato dall'azienda stessa di recarsi sul posto di lavoro per consegnare la tessera agli impiegati che la leggevano con macchinari adatti.

## CASO 24

### DALLA "MEDICINA DEL LAVORO" ALLA "MEDICINA DEI PADRONI" UN TENTATIVO FALLITO DI LICENZIAMENTO PER INIDONEITA' ...

OGGETTO: SUA IDONEITA' AL LAVORO CON LIMITAZIONI - SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE.

In data 18/03/2015 Lei è stato sottoposto a visita medica presso il nostro medico competente, in ottemperanza al d.l. 81/2008 art. 41 c. 2 lettera "e".

Dall'esito trasmessoci dal medico è risultato che Lei è idoneo alla mansione di autista di III livello super, ma con delle limitazioni, e cioè "evitare il sollevamento delle sponde del mezzo e lo spostamento dei teli, non pernottare sul mezzo, effettuando quindi viaggi locali con non più di 2 ore consecutive di guida, articolare il lavoro su giornata".

La Koinè s.p.a. non dispone, purtroppo, di servizi di trasporto che consentano di rispettare le limitazioni espresse nel giudizio di idoneità. In particolare, i servizi di trasporto svolti dalla Koinè s.p.a. comportano l'assenza dalla sede, spesso per più giorni, con il pernottamento sul camion, e richiedono attività di guida ben superiore a due ore, il sollevamento della sponda del mezzo e lo spostamento dei teli.

La Koinè s.p.a. non dispone di servizi che richiedano non più di due ore di guida, se non in via sporadica ed occasionale, e, in ogni caso, i pochi servizi locali che comportano attività di guida non superiore a due ore richiedono il sollevamento delle sponde del mezzo e lo spostamento dei teli.

L'attività dell'autista viene svolta fuori dalla sede, per cui non è possibile inviare una persona in viaggio con lei per sollevare le sponde e spostare i teli.



La Koinè s.p.a. non dispone, purtroppo, di mansioni diverse, di pari livello a quello di autista di III° livello Super, cui adibirlo, e nemmeno di livello inferiore.

Vi è quindi una impossibilità della prestazione lavorativa non dipendente dalla nostra volontà, con decorrenza 18.03.2015, per cui lei è sospeso dal servizio e dalla retribuzione.

Distinti saluti.



A QUESTO PUNTO I GIOCHI PAIONO FATTI, MA IL LAVORATORE CON UN NS  
AVVOCATO CONVENZIONATO RICORRE ALLA COMMISSIONE PROVINCIALE CHE ESPRIME  
INVECE PARERE POSITIVO ALLA CONTINUAZIONE DEL LAVORO (IDONEITA').

LA AZIENDA RICORRE ALLA COMMISSIONE PROVINCIALE DI CONCILIAZIONE  
DEL MINISTERO DEL LAVORO

Mazione, 03.05.2015

Raccomandata A.R.

Oggetto: COMUNICAZIONE, AI SENSI DELL'ART. 7 DELLA L. 604/1956, COME MODIFICATA DALL'ART. 1, 40°  
COMMA, DELLA L. 92/2012: ESPERIMENTO DELLA PROCEDURA OBBLIGATORIA DI CONCILIAZIONE PER  
LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO - Convocazione della Commissione Provinciale di  
Conciliazione in data, 22.04.2015 alle ore 10.30 - Rachidi Abderrahman - richiesta differimento.

INFINE, ACCETTA L'ESITO. QUESTA VOLTA, IL LICENZIAMENTO NON HA FUNZIONATO !!!

A seguito del giudizio espresso dal ASL di Bergamo Dipartimento di prevenzione Medico il lavoratore Rachidi  
Abderrahman è stato giudicato IDONEO alle mansioni di Autista con limitazioni che non precludono l'utilizzo della  
prestazione lavorativa pertanto non procederemo al licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

## CASO 25

### **ANCORA L'AVVERTIMENTO DELLA RIPRESA LAVORATIVA FATTO RICADERE SUL LAVORATORE ...**

Oggetto: Contestazione disciplinare

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché delle regolamentazioni disciplinare collettiva ed aziendale, Le contestiamo quanto segue.

In data 07/04/2015, terminato il periodo di malattia con prognosi giustificata dal 31/03/2015 al 03/04/2015, avrebbe dovuto riprendere servizio o quantomeno contattare la scrivente per comunicare la data del suo rientro.

~~Lei, contrariamente a quanto sopra, non ha mai contattato i preposti della sede di Madonna~~ ma ha provveduto in data 07/04/2015 alle ore 18.57 ad inviare fax nel quale comunicava la sua disponibilità al lavoro a partire dal 07/04/2015.

Riteniamo che lei non ha rispettato quanto previsto dall'articolo 30 del Regolamento Aziendale, che cita testualmente: "In previsione della fine di un periodo di assenza, il lavoratore deve comunicare ai preposti il giorno e l'ora della ripresa del servizio, in modo da poter programmare l'esecuzione dei servizi da affidare al lavoratore senza intervalli improduttivi".

Per quanto sopra, le comuniciamo che per le giornate del 07/04/2015 ed 08/04/2015 la sua assenza dal lavoro è stata considerata ingiustificata e, pertanto non riteniamo valida la sua comunicazione di disponibilità al lavoro inviata solo alle ore 18.57 del 07/04/2015, quando i programmi di lavoro per la giornata del 08/04/2015 erano già stati organizzati dall'ufficio preposto.

Le comuniciamo, pertanto, che per le giornate del 07/04/2015 e 08/04/2015 non le sarà corrisposta alcuna retribuzione.

Prima di valutare disciplinamente quanto sopra, attendiamo di esaminare le giustificazioni che vorrà presentare, entro il termine di 10 giorni dalla data di ricevimento della presente contestazione.

Precisiamo, inoltre, che tali giustificazioni non necessitano di formalità alcuna e potranno essere presentate direttamente ai preposti, così come è specificato nell' "Appendice" al codice disciplinare affisso dall'art. 7 della legge 300/1970.

#### IL LAVORATORE SPIEGA L'INGHIPPO ... AZIENDALE

"Ho chiamato in ufficio il 31/03/2015 e ho detto che non sto bene e sono in malattia dal 31/03/2015 fino al 03/04/2015 e che sarei stato disponibile a partire da sabato 04/04/2015. E loro mi hanno risposto che vedranno. E poi non mi ha chiamato più nessuno per darmi il programma. Lunedì 06/04/2015 non ho chiamato perché era festa. Martedì 07/04/2015 ho mandato la messa a disposizione e chiamato tre numeri, 03.....753, 03.....769, e 03.....714 e non mi ha risposto nessuno. Mercoledì 08/04/2015 ho mandato lo stesso la messa a disposizione e loro me ha chiamato per lavorare giovedì 09

-04-2015.

Cosa devo fare io quando mi dicono che mi chiamano dopo per il programma e poi non lo fanno (più di cento volte così) e le ultime 4-5 settimane mi avvisano partenza nel week-end per estero a inizio della settimana e poi fine settimana la annullano senza avvisare. Dovrebbero almeno dire che non c'è più la partenza.”

#### LA LETTERA DEGLI AVVOCATI CONVENZIONATI AL SINDACATO, ALL'AZIENDA

Formuliamo la presente in nome e per conto del sig. \_\_\_\_\_ che sottoscrive la presente a tutti i sensi di legge, per comunicare quanto segue in merito alla Vostra contestazione disciplinare datata 08.04.2015 e ricevuta in data 10.04.2015 il cui contenuto si contesta integralmente per eccepirVi l'infondatezza e l'illegittimità della stessa nonché il carattere ritorsivo e discriminatorio ai danni del nostro Assistito.

Il nostro Assistito in merito ai fatti oggetto della presente contestazione riferisce, infatti, di aver comunicato in data 31.03.2015 al Vostro addetto dell'Ufficio Traffico, sig. Michael, la propria disponibilità sin dal 04.04.2015, ovvero dal giorno successivo alla malattia giustificata dal 31.03.2015 al 03.03.2015 come da Voi stessi confermato.

Quanto sopra smentisce la Vostra affermazione secondo la quale il lavoratore non Vi avrebbe contattato per comunicare la data del suo rientro e fa venir meno la contestazione medesima in quanto il comportamento tenuto dal sig. \_\_\_\_\_, facilmente verificabile, è stato pienamente conforme anche con il dettato dell'art. 30 del Vostro Regolamento Aziendale.

Sul punto si evidenzia, inoltre, che lo stesso regolamento nulla dice in merito alla modalità di comunicazione della propria disponibilità.

Ciò che non trova invece alcuna giustificazione, invece è la mancata occupazione del Vostro dipendente per i giorni del 07.04.2015 e 08.04.2015, giornate nella quali lo stesso è stato costretto, dal Vostro ingiustificato ed illegittimo silenzio, a predisporre ed inviare una comunicazione di messa a disposizione.

Da ultimo si evidenzia che, in ogni caso, dal momento che la malattia del Mitrovic era certificata sino al 03.04.2015, e che lo stesso non aveva inviato alcuna successiva documentazione attestante il prosieguo della stessa, non vi era alcun motivo di ritenere che lo stesso non fosse a disposizione per il 07.04.2014, consentendo alla Vostra ditta di poter programmare l'esecuzione dei servizi, posto che gli stessi di prassi vengono comunicati agli autisti con brevissimo anticipo.

Costituita il 1 maggio 2008 dal compagno Paolo Dorigo insieme a due autisti originari di Filt-Cgil, nell'ambito dell'organizzazione sindacale SLAI COBAS della sede di Mira, nei primi anni di esistenza ha preso iniziative, organizzato lotte e comitati di base, denunce, scioperi e presidi, promosso azioni legali, sostenuto autisti operai in difficoltà e iscritti ad altri sindacati che chiedevano aiuto e consigli, vinto cause, recuperato retribuzioni e Tfr, fatto richieste ispettive alle DPL, denunce allo Spisal, impugnato e fatto annullare licenziamenti e procedimenti disciplinari, stipulato accordi, siglato accordi di cig e mobilità, in oltre 600 aziende italiane del settore.

Dal 21 maggio 2012 è una O.S. nazionale di settore degli autisti operai. La Federazione Autisti Operai è stata fondata il 1 maggio 2008 Sin dal 2010 la FAO sottoscrive annualmente inviando comunicazioni formali ai firmatari, al CCNL trasporto merci spedizioni e logistica.

I firmatari continuano a riunirsi clandestinamente senza la ns.OS e senza la visibilità e necessaria democrazia dal basso e continuano a siglare accordi aziendali truffa. A partire dal maggio 2012 si è costituita come organizzazione sindacale nazionale di settore, come deciso dal Coordinamento nazionale di Slai cobas per il sindacato di classe svoltosi a Milano nel 2010.

La ns.O.S. dal 8 febbraio 2015 si è federata con SLAI PROL COBAS prendendo una chiara posizione contro i tentativi di ledere la nostra linea di classe ed autonomia, operati dalla direzione della componente precedente. Successivamente a questo passaggio (8 febbraio 2015) la FAO-COBAS ha partecipato agli incontri con cui SLAI PROL COBAS si è federata a SLAI COBAS di Pomigliano e Trento.

Attualmente la FAO-COBAS organizza autisti di tir di almeno 8 regioni italiane, ed è presente con propri iscritti in 14 regioni.

stampato per conto della FAO-COBAS

Settembre 2015

Dolo (VE) in 300 copie

**COPIA PER DIFFUSIONE NON COMMERCIALE**

**[www.federazioneautistioperai.org](http://www.federazioneautistioperai.org)**

