



Federazione Autisti Operai

Federata S.L.A.I. Cobas per il Sindacato di Classe

24 ottobre 2012

Comunicazioni inviate alla ditta Valent srl di Udine

Nella "crisi", le Aziende di autotrasporti a più riprese e in generale tutte o quasi tutte, iniziano a corrodere i diritti e le acquisizioni avute dai lavoratori. Una forma di incentivare le dimissioni del personale con anzianità, seguendo i consigli di molti "consulenti del lavoro", è quella di dare disposizione di abbandonare il camion presso un piazzale convenzionato, a 500 o più km da casa, e di tornare a casa con mezzi propri, in treno per esempio, senza riconoscere nulla da parte dell'Azienda. Questo porta necessariamente ad una azione sindacale. Ciò è avvenuto in un caso della ditta Valent, peraltro con un lavoratore con poca anzianità, solo un anno. Alla ns.risposta, sono iniziate le messe a riposo forzato, addirittura "rivendicate" come metodo di contenimento dei "costi". Inevitabile la ns.risposta ed avviamento di una vertenza dopo che riceveremo la busta di ottobre. Qui un primo carteggio.

Mira (VE) 19-10-2012

La ns.O.S....., è a precisare con la presente, nell'interesse dei Vs.dipendenti e del sig.XXXXXXXXXX in particolare, che in caso di disposizione lavorativa di fermo del mezzo a fine settimana in altra località diversa dalla sede, i tempi di trasferimento sino alla sede e i tempi di traferimento per eventualmente ritornare il lunedì a prendere il mezzo, sono da considerarsi a tutti gli effetti tempo di lavoro e come tale devono essere remunerati, il che va a gravare sulla Vs.Azienda oltre alle spese vive sostenute (biglietti di treno, benzina, pedaggi autostradali) per il rientro e per il ritorno in servizio a riprendere il mezzo.

Tale caso si è verificato anche in data odierna.

Per tutte queste situazioni e per ogni altro credito in relazione al rapporto di lavoro con la Vs.Azienda, la presente vale quale messa in mora e interruttiva dei termini di prescrizione nell'interesse del sig.XXXXXXXXXXXXXX.

Si impugna ogni rinuncia e / o transazione.

Valent s.r.l.

Sig.

Conseguita a mano

Udine, 22.10.2012

In riferimento al Suo fax di sabato 20.10.2012 , come già comunicato verbalmente venerdì 19.10.12, siamo a specificare quanto segue:

visto il momento di crisi economica e il calo di trasporti sul mercato, potrebbe capitare di non avere carichi in partenza o in rientro, in tal caso ci vediamo costretti a fermare i mezzi a rotazione, pertanto l'assenza dei dipendenti verrà calcolata come ferie (se spettanti), in alternativa come permesso non retribuito. Contiamo sulla Vostra collaborazione.

Cordiali saluti.

Mira (VE) 24-10-

2012

La ns.O.S....., nell'interesse e per delega del Sig. XXXXXXXXXXXXX, Vs.dipendente e ns.iscritto come a Voi già noto, nel riconfermare quanto precisato nelle ns.precedenti comunicazioni, in riferimento alla Vs. del 22-10-2012 di risposta alla messa a disposizione inviataVi in pari data dal lavoratore suindicato, precisa quanto segue:

Ogni messa a riposo forzato da Voi disposta deve venire retribuita a norma di CCNL riconoscendo un orario per ogni giornata perduta, di ore 7 e 50 minuti, pari a 39 ore settimanali; tali giornate di riposo forzato non possono essere in mancanza di regolare comunicazione scritta indicante al minimo 2 settimane intere, di ferie retribuite e già maturate.

In assenza di ferie retribuite e già maturate nella misura non inferiore alle 2 settimane, la Vs.Azienda deve retribuire tali giornate come retribuzione ordinaria.

Qualora la Vs.Azienda lo necessiti, può disporre, con o senza accordo sindacale, un periodo di CIG ordinaria anticipata dalla Azienda stessa, di 13 settimane, attuando a rotazione la stessa, e in questo caso potendo avere la disponibilità del personale previa comunicazione antecedente di almeno 24 ore, per la ripresa lavorativa.

Di conseguenza la Vs.comunicazione al sig.XXXXXXX, del 22-10-2012, deve essere rigettata da parte ns.in quanto illegittima ed inammissibile.

La presente vale quale interruttiva dei termini di prescrizione e messa in mora per qualsivoglia differenza retributiva, sia originata da queste disposizioni di riposo forzato che per qualsiasi altro credito relativo al rapporto di lavoro in essere. Si impugna ogni rinuncia e / o transazione.

Siamo disponibili ad un incontro sindacale di consultazione circa la valutazione della necessità del ricorso alla CIG e fin da ora chiediamo di essere convocati.