

**ISTRUZIONI**  
**2a edizione – gennaio 2015**



**FAO-COBAS**

**FEDERAZIONE  
AUTISTI OPERAI**

**Fondata a Mira il 1-5-2008**

**Federata *Slai Prol Cobas***

# **FAO-COBAS FEDERAZIONE AUTISTI OPERAI**



***PER CHI NON USA LA CALAMITA***

**SEDE NAZIONALE e Triveneto:  
presso SLAI PROL COBAS - VIA GIOVANNI  
PASCOLI 5 - 30034 MIRA (VE)  
FAX 24/24 H. - 7/7 GG. 041-5625372**

**SEDI INCONTRI E SEDI FEDERATE:  
VERONA – CONEGLIANO VENETO (TV) -  
BERGAMO – MORI (TN) – COLLEGNO (TO)**

- \* COORD.NAZ.LE (ore 14-19) 347-3573448**
- \* MILANO 324-6389934**
- \* VERONA E RUMENI 388-3938005**
- \* LINGUA SERBO-CROATA 388-3936024**
- \* CENTRO SUD, POLACCHI, RUSSI, UCRAINI  
388-6083215**

**e-mail: [fedautistiop@gmail.com](mailto:fedautistiop@gmail.com)**

**WEB: [www.federazioneautistioperai.org](http://www.federazioneautistioperai.org)  
[www.slaicobasmarghera.org](http://www.slaicobasmarghera.org)  
[www.slaiprolobas.eu](http://www.slaiprolobas.eu)**

**PER SOTTOSCRIZIONI E QUOTE ISCRIZIONE:  
IBAN IT26 H 058 5636 1801 2857 1251849**



# La nostra vita

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

Lavoriamo anche 300 ore al mese, e non sappiamo più nemmeno se pagano lo stipendio ! E' questa l'EUROPA dei padroni, che si sono impossessati totalmente di governo, parlamento, sistemi elettorali. E' evidente che la nostra lotta deve essere parte della lotta generale del Proletariato, è meno chiaro ai giovani che la lotta dovrebbe coinvolgere anche loro IN UN PROGRAMMA GENERALE di trasformazione sociale e non solo su cose specifiche (come NO Tav ecc). In realtà la precarietà non va accettata mai, e chi la accetta, non può ritrovarsi in una seria lotta generale, ma solo nel caos, che serve ai padroni.

L'autista operaio NON E' OBBLIGATO, anche in presenza di contratto aziendale, a SUPERARE le ore massime di lavoro. Può lavorare FINO AL MASSIMO, ma NON OLTRE. I padroni invece, obbligano l'autista operaio a turni settimanali anche di 70-80 ore di impegno. Con il R.E.561/2006 e il D.Lgs.234/2007, saremmo tutelati. Ma la realtà è diversa. Dal massimo di 9 ore di guida solo 2 volte a settimana possono diventare 10 ore, le 13 ore di impegno massimo solo 2 volte a settimana possono diventare 15, le 11 ore di pausa, solo 2 volte a settimana possono diventare 9.

Ma se non ce la sentiamo di fare queste deroghe, chi può obbligarci a mettere a rischio la nostra ed altrui vita ? NESSUNO PUO', eppure ci provano.

Se al giovedì abbiamo già 52 o 56 ore di impegno, si può rivendicare il riposo compensativo retribuito al venerdì. Il sabato è obbligatorio solo 4 ore e solo fino al raggiungimento del massimo di impegno. Se l'azienda non ci fa fare i riposi compensativi ogni 6 mesi, è fuori legge, e nessuno ci può obbligare a fare "deroga".

## La nostra storia sindacale: lo Slai Cobas

Come la parola democrazia, oggi come oggi anche il termine Comitati di Base è usato spesso a sproposito, da organizzazioni

verticistiche che non sono espressione diretta dei lavoratori. I Cobas nascono come forma sindacale DIRETTA ed AUTORGANIZZATA. Significa il sindacato nelle mani dei lavoratori.

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

Oggi che il diritto del lavoro è andato avanti, ecco che i confederali e Confindustria con il protocollo del gennaio 2014 hanno cercato nuovamente di limitare i diritti dei Rsu. Non c'è che dire, i lupi perdono il pelo ma non il vizio !



## La FAO

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

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

Successivamente la FAO, che inizia a farsi conoscere con lotte significative (Marca Tld a Caerano, 2010, Bommartini, 2011, CTE, 2012, si libera di soggetti che non riuscivano a concepire l'effettiva diversità dei Cobas dalla pratica e organizzazione della Cgil, e si radica in Aziende soprattutto del Veneto, diventando il primo sindacato in diverse di queste, tra cui la Bommartini, dove il ns. sindacato si afferma anche nelle elezioni Rsu del 2014. La lotta attraversa dei momenti diversi ed anche alti, anche in realtà più

piccole e in fase di chiusura, come la Marca Tld, dove facciamo un presidio di due settimane grazie al quale “la lotta paga” e i lavoratori otterranno prima un anno di cassa integrazione straordinaria e poi 2-3 anni di mobilità.

Sin dall'inizio comunque la FAO si propone come sindacato di base / di classe di settore e nazionale, operando in varie vertenze nel centro-nord Italia.

I tentativi di aprirsi ad altre forze ed esperienze non sono stati sempre felici, rimane buono il detto di Mao Tse-Tung: “contare sulle proprie forze”, occorre rendere forte la FAO-COBAS, perché è l'unico strumento che può rafforzare e cambiare le cose. Inutile dire “facciamo come in Francia” se poi gli autisti continuano a venire da noi solo quando sono nei casini. Occorre tesserarsi in massa alla FAO-COBAS, poi tutto sarà possibile.



### **Perché non conviene usare i trucchi:**

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

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

Noi auspichiamo l'eliminazione dei dischi e l'obbligo della tessera, e che i controlli dei mezzi siano gestiti direttamente da una Polizia Stradale POTENZIATA, mentre i governi come quello del signorino Renzi favoriscono i padroni e riducono le forze atte ai controlli, e gli amici dei mafiosi chiedono che tali controlli siano attuati da associazioni padronali !!! incredibile !!!



## Come usare il selettore:

Quando si sta conducendo il mezzo, il selettore automaticamente va “in Periodo di guida”. Su alcuni vecchi mezzi la manovra va fatta manualmente. Su alcuni impianti a tessera, occorre “forzare” la corretta posizione ed informare il Sindacato nel caso il padrone abbia fatto programmare scorrettamente l'impianto. Questo soprattutto nei casi in cui il selettore vada automaticamente in “pausa” (lettino). Durante: i periodi di guida in coda, passaggi a livello, semafori, blocchi per altre cause, vanno messi i **martelletti**. I martelletti vanno messi anche quando: si sta in attesa delle operazioni di carico scarico, (o peggio, qualche autista le fa pure lui, cosa che è vietata all'art.28 del CCNL), sostituisce gomme o fa operazioni di manutenzione o pulizia, o attesa di lavaggio esterno. Ma anche quando si svolgono attività amministrative o di polizia ( controllo peso, ecc.), tempi di attesa per tutte le dogane e raffinerie, telefonate e comunicazioni tecniche con l'azienda, nei tempi di attesa all'entrata in azienda e prima di riprendere la partenza, in tutte le attese dovute a lavori di officina, o in qualsiasi servizio che vincola l'autista dall'azienda di trasporto o chi per essa. Su questo punto la legislazione non è ancora corretta sui passaggi di frontiera.

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

La **pausa** (segno del lettino) va indicata SOLO quando si è in pausa pranzo o cena, in pausa di guida obbligatoria (15 30 e 45 minuti), e per i periodi di riposo consecutivo quando si resta fuori in servizio, ossia di 11 ore (che 2 volte a settimana possono essere 9 ore) e pause settimanali.



## Trasferta e straordinari

Il bello della trasferta a fasce orarie e diversa tra Italia ed Estero, del contratto nazionale, è che non la rispetta quasi nessuna azienda. Il peggio è che ci sono addirittura aziende che si auto-revocano il contratto aziendale perché è diventato perfino troppo “costoso” a confronto dei servizi lavorativi estorti a molti lavoratori, specie dell'Est. Il trucco comunque che rende “sottoscrivibile” ai creduloni, i contratti aziendali, è che i confederali hanno sempre

firmato questi ultimi contratti senza alcun indennizzo serio per le notti fuori in servizio, infatti l'”indennità di disagio” è attualmente di 0,98 € a notte, nemmeno applicata ovunque. Nei contratti aziendali a volte vi è un riconoscimento delle notti fuori, di 30 €, o 22, o 18, ma sono dei risarcimenti da ridere, e comunque in molte ditte nemmeno li pagano.

Il contratto nazionale con l'art.11 bis ed il richiamo illegittimo ed anticostituzionale ai “regi decreti” del 1923, è un'aberrazione, perché permette alle aziende di stipulare contratti aziendali di forfettizzazione degli straordinari (quindi si pagano meno tasse ma lavorando moltissimo di più) e sulle trasferte, ma non ha mai introdotto un risarcimento decente (esempio 60 €) per ogni notte di lavoro in camion, prevedendo sì la sottoscrizione dei lavoratori, ma di fatto imponendogli tali “regole retributive” anche se non li sottoscrivono. Tuttavia stando iscritto alla FAO-COBAS, che si oppone a tali contratti se non sono frutto di una seria trattativa condivisa e diretta dalla partecipazione dei lavoratori, ci si può opporre esplicitamente, in forza anche di diritto grazie a sentenze come la 12722 del 23-5-2013 (Cassazione).

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

Un grande Sindacato, quale noi auspichiamo di diventare anche con il TUO aiuto ed adesione, deve imporre una radicale modifica a tutta questa parte del CCNL, sia per ridurre la fatica ed il tempo di lavoro, sia per garantire una retribuzione consone, sia per impedire l'aggiornamento delle norme sugli straordinari.

Infatti con i contratti aziendali finisce che i ns.contributi vengono saccheggianti per il benessere ed il lusso dei ns.datori di lavoro.



## **Orario di lavoro e “discontinuità”**

Contrattualmente parlando il CCNL prevede che l'orario di lavoro sia

“discontinuo” (in applicazione del famigerato Regio Decreto mussoliniano tuttora non cancellato), in quanto NON SUPERIORI a 47 ore di impegno lavorativo.

Solo qualora ci sia un contratto aziendale che abbia accertato, quale condizione stessa di esistenza la sussistenza delle condizioni che consentono l'applicazione dell'orario di lavoro “discontinuo” e la corretta attuazione delle disposizioni di cui al comma 2 dell'art. 11 bis del vigente CCNL e non come unilateralmente cerca di imporre l'azienda in molti casi, SOLO allora, l'orario di lavoro può essere esteso fino a 58 ore di impegno settimanale.

Le balle che spesso i datori di lavoro che cercano di mascherarsi dietro improbabili leggi, raccontano ai lavoratori, e cioè che si rischia solo se si superano le 90 ore di guida sulle due settimane, e non anche se si superano le ore massime di impegno settimanali, per esempio, sono quello che sono, balle, dette per fregare i lavoratori, perché se sei in infrazione sei tu che ne fai le spese. Non a caso l'aggiustamento del 2011 del CCNL che prevede in certi casi il dovere aziendale a dare lavoro all'autista cui sia stata ritirata la patente.

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



## Diritti sindacali

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

Questa situazione spiega anche molto bene la lontananza e la diffidenza di molti lavoratori dai sindacati. E di questo i padroni si avvantaggiano senza certo perdere tempo.

Il diritto sindacale praticato dai lavoratori infatti è un'ostacolo alle



illegalità, agli abusi, alla rapina della retribuzione dovuta, alla corruzione dei sindacalisti venduti. Le minacce di togliersi dal sindacato, i viaggi e i servizi peggiori, o studiati apposta per farti fare la festa o il fine settimana fuori, le urla, a volte persino le aggressioni fisiche.

L'importanza della costruzione di un Comitato di Base sta molto su questo punto, la resistenza ed il coordinamento tra i lavoratori. Se poi il Comitato di Base ci riesce, può ottenere il risultato, una volta organizzate le elezioni Rsu-Rls, di vedere la maggioranza dei lavoratori votare. Ma solo in poche grandi aziende questo succede, e in genere sono le confederazioni sindacali concertazioniste a organizzarle. Molti sindacati Cobas (ne esistono circa 20 in Italia) pensano di “gestire” il ns.settore come un qualsiasi altro. SBAGLIANO. Questo spiega anche la necessità di una Federazione Autisti Operai, che funziona autenticamente COME COME SUCCEDE CON SLAI PROL COBAS.



## Alcune cose da ricordare

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

Quando cambi casa, anche se non residenza, devi comunicarlo al datore di lavoro per iscritto avendone ricevuta (se AR, non c'è problema, se Fax, la ricevuta deve riportare il testo nello stesso foglio).

Ad ogni inizio rapporto di lavoro o all'inizio di ogni anno devi compilare e consegnare avendone ricevuta (come sopra) il modello relativo alle Detrazioni per lavoro dipendente e alle Detrazioni per carichi di famiglia. Attenzione perché le ditte che compilano loro questo modello sono sempre meno.

Idem ad ogni 1 luglio di ogni anno e ad ogni inizio del rapporto di lavoro per il modello Inps relativo agli Assegni familiari.

Le ferie ed i permessi chiedili sempre per iscritto con ricevuta, le ferie almeno alcune settimane prima, i permessi almeno 2-3 gg prima, però se sai che hai una visita 6 mesi prima, chiedilo 6 mesi prima, è meglio..

Fa in modo di essere tu stesso a ritirare DI PERSONA le raccomandate, a volte una raccomandata viene ritirata dalla moglie o dalla suocera, che magari si dimentica, e sono c.... amari.

Tieni copia dei dischi o scaricati periodicamente la tessera. Compila



il modello sindacale delle ore di impegno settimanali.

## **Come comportarsi quando arrivano le contestazioni disciplinari**

Le contestazioni disciplinari nascono in applicazione del diritto del lavoro ossia sono una parte importante dello Statuto dei Lavoratori. Alcune aziende del nostro settore ne fanno però un uso molto distorto.

Da garanzia verso il lavoratore, che si trova in una posizione subordinata rispetto all'azienda, la contestazione disciplinare diventa spesso un'arma di mobbing, o, peggio, un rischio di decurtazione salariale anche elevata e continuata nel tempo.

Noi non abbiamo in genere le PROVE che le condotte di guida da noi praticate in una data situazione sono frutto di ORDINI tassativi.

E' la realtà che la gran parte delle contestazioni disciplinari abbia questa origine, e solo una minoranza da nostri errori. Comunque, se errori e non colpe sono, non possono essere penalizzati.

Occorre rispondere entro 5 giorni, massimo 10, alla contestazione, e quindi qui c'è il problema di dire ai familiari di non ritirare le raccomandate, che lo facciamo noi al sabato. Infatti ritirando la raccomandata la moglie al martedì per esempio, noi come facciamo a rispondere che torniamo a casa il sabato e ripartiamo la domenica sera ?

Il nostro Sindacato lavora anche il sabato e domenica, ma non è questa la soluzione corretta.

Quindi ritiriamo NOI di persona le raccomandate, e comunque INVIAMO SUBITO la contestazione per FAX al sindacato. Spieghiamo la vicenda.

Il sindacato risponde per il lavoratore, se siamo a trattenuta sindacale, altrimenti ci rimanda per FAX la lettera, e il lavoratore la manda con la sua firma all'Azienda. E aspettiamo a vedere.

Se arriva la sanzione. Occorre impugnarla.



## **impugnazioni di Sanzioni disciplinari**

La sanzione va impugnata dal sindacato, con raccomandata all'azienda e al Ministero del Lavoro sede provinciale-territoriale ove ha sede il luogo di lavoro contrattuale o abituale del lavoratore autista operaio.

Nella sanzione disciplinare spesso si minacciano od annunciano decurtazioni salariali. Nei casi più delicati, è possibile valutare di impugnare direttamente al Tribunale del Lavoro. Se impugnamo al Ministero, è l'azienda che deve decidere se partecipare all'arbitrato, o, come spesso succede, lasciar perdere per evitare di fare una figuraccia.

In ogni caso va detto che di qualsiasi condotta non penalmente rilevante la responsabilità economica ricade sul datore di lavoro. Il CCNL non può stare sopra le leggi ed il DIRITTO, specie se a scriverlo sono dei venduti ! Non accade un incidente apposta, e se un autista è costretto a fare in fretta, è per gli ordini che riceve e per il terrore che vive sulla sua pelle di sentirsi urlare e bestemmiare dietro e lasciare a casa e ritardare il pagamento della busta paga.

A questo punto i casi sono questi. La azienda viene al collegio arbitrale e si decide per il meglio. Se non è accettabile da parte ns. la decisione, si fa il lodo, che è un piccolo processo. Se la azienda fa la decurtazione salariale, a prescindere dal collegio, allora si può ricorrere con richiesta di emissione di decreto ingiuntivo per i soldi illegittimamente trattenuti. Analogamente ci sono aziende che procedono senza nemmeno fare la sanzione oppure senza nemmeno aspettare i 20 giorni di tempo che ha il lavoratore attraverso il sindacato per impugnare la sanzione. Anche in questo caso si può richiedere decreto ingiuntivo. Attraverso i legali convenzionati al sindacato, sarà il padrone malversatore a subire le conseguenze, noi lavoratori non dobbiamo anticipare alcuna spesa in virtù di questa convenzione, ma dobbiamo, come in tutti i casi di decreti ingiuntivi, informare tempestivamente di ogni bonifico e/o pagamento ricevuto dalla ditta.



## In caso di malattia

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

Mentre si deve escludere in ogni caso qualsivoglia limitazione al diritto al riposo in caso di malattia, di cui si sono avuti scandalosi casi di accordi con sindacati di venduti e traditori del movimento dei lavoratori, è opportuno chiarire che accanto a tale diritto vi sono dei doveri da mantenere da parte del lavoratore o della lavoratrice che si trova in malattia. Innanzitutto appena ci si sente male (nelle prime due ore della consapevolezza dello stato patologico) è obbligo darne notizia via sms o telefonica al datore di lavoro o al capo-cantiere o responsabile disponente, va bene anche una telefonata all'ufficio o al "capo", meglio farla in presenza di terze persone. Va chiarito che la "malattia" non è l'"infortunio sul lavoro". Il lavoratore dell'azienda privata deve rimanere a casa a disposizione delle eventuali "visite fiscali INPS" dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. Quando si sta male evidentemente non ci si può recare al lavoro, o ci si sente male sul lavoro e si rende necessario recarsi già' il primo giorno dal proprio medico o se il medico è chiuso, dalla Guardia medica del Pronto soccorso più vicino per avere una diagnosi, una prognosi ed una certificazione.

Il certificato medico occorre procurarselo al più tardi il giorno dopo. In ogni caso, appena si ha il certificato medico, occorre inviare il numero telematico della malattia, per propria tutela, al datore di lavoro, per fax con ricevuta visibile, (indicare con precisione il numero riportato sull'attestazione del medico). In ogni caso, entro le 48 ore da quando si è avuto il certificato in caso di certificato NON "telematico", è opportuno anche inviare la copia per il datore di lavoro per raccomandata a.r..

Evitate sempre di dire al disponente o al padrone, che vi mettete in malattia. Annunciate che state male dal momento in cui state male, non da prima. **La Vs.cortesia e correttezza potrebbe essere usata contro di Voi (soprattutto grazie alle norme introdotte dai venduti il 1-8-2013 nel CCNL).**



## In caso di infortunio

Gli infortuni, contrariamente a quanto si sia portati a

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

Per questo occorre essere molto attenti e precisi.

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

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

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

Non lasciare a nessuno le copie originali delle carte del Pronto soccorso. Inviare prontamente copia delle carte del Pronto Soccorso, o portarle di persona, alla Vs.sede INAIL più vicina a casa. Non rilasciare alcuna dichiarazione scritta sull'infortunio se non alle autorità mediche, fino a quando non andate al Sindacato. Se il Sindacato cui vi rivolgete non vi assicura per iscritto di condurre la vertenza senza anticipazione di spese legali (non di tasse, che ci sono in caso di superamento dei limiti di esenzione per reddito), valutate se rivolgerVi a noi.

## **Multe**

Per le multe il discorso è più complesso specie perché gli ispettorati spesso lavorano da due parti, ossia danneggiano anche noi, prescindendo dal fatto che obbediamo a degli ordini. Ogni errore o pausa mancata può costare caro, ultimamente ogni sanzione del genere è passata da 150 a 187,50 euro. Qui logica vorrebbe che non fossimo noi a rischiare la vita e anche il bene economico familiare a causa di ordini aziendali pazzeschi ed illeciti, ma invece le cose non stanno così. Evidentemente qui su questo argomento solo un forte sindacato NOSTRO potrà portare la società a maggiore sensibilità su questo problema cambiando le leggi.

Per esempio abolendo i tempi lunghi e le spese processuali ai lavoratori dipendenti in caso di ricorso “ammissibile”. Ma i governi perseverano in una direzione diversa. Chi potrà obbligarli a ragionare ?



## In caso di multa o di verbale dell'Ispettorato

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

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

Una tattica utilizzata dall'Azienda è quella di organizzare lei il ricorso, che se poi va male però occorre pagare noi. Anche su questo punto c'è confusione: la metà all'Azienda e la metà a noi. Qui occorre dirla tutta: l'autista ignorante non si può difendere adeguatamente se non è in grado di dimostrare che andava in regola e che l'errore è dell'azienda.

Per queste cose, il sindacato mette a disposizione l'avvocato per l'eventuale ricorso al giudice di pace, da farsi SOLO se si è certi di aver ragione, altrimenti è meglio pagare, anche a rate, perché se si perde dal Giudice di pace, la multa raddoppia. Si può anche pagare la propria parte e poi rivalersi in sede civile sull'Azienda, per esempio quando si è multati per una certificazione mancante.



## Diritto del lavoro

- Contratti a tempo determinato nulli: si possono impugnare, ci sono 120 giorni per impugnare con raccomandata AR.
- Contratti truffa con agenzie interinali, rapporti di lavoro fittizi, interposizione illecita: meglio denunciarli al sindacato e preparare la causa con calma, magari appena scade il rapporto o quando saltano i

pagamenti.

- Licenziamenti con lettera: 60 giorni di tempo per impugnare con raccomandata AR.
- Licenziamenti di fatto – licenziamenti orali. Monti e Fornero hanno portato da nessun termine, a 60 gg di tempo, recenti sentenze considerano che non vi sia termine; in ogni caso occorre mettersi a disposizione, con adeguata lettera, sin dal 1° giorno.
- Buste paga non consegnate. E' possibile ricorso per decreto ingiuntivo, abbastanza rapido, per obbligare il datore di lavoro a darla.
- Retribuzioni non corrisposte. Anche qui il decreto ingiuntivo è l'unica arma efficace laddove non si possa fare uno sciopero maggioritario.
- DECRETI INGIUNTIVI: tassativo seguire il proprio c/c bancario o postale, ogni giorno, per informare il proprio legale, ed evitare opposizioni per un piccolo acconto che ci porterebbe incredibilmente a rischiare di dover pagare noi.
- Apprendistato a trucco. Un autista che viaggia da solo su mezzi che richiedono la qualifica 3a super non può essere un “apprendista”. Il contratto è impugnabile per rivendicare un corretto rapporto di lavoro, e le relative differenze retributive.
- Fallimenti e chiusure con mancato pagamento di TFR. E' meglio agire prima sui clienti e/o committenti.

ACCORDI AZIENDALI: NON FIRMATELI MAI SE NON SONO SOSTENUTI DA CHI VI DIFENDE PER DAVVERO, E' OPPORTUNO IMPUGNARLI, MEGLIO SE NEI PRIMI 30 GIORNI, E' OPPORTUNO CHE ADERITE AD UN SINDACATO CHE SI OPpone ALL'ULTIMA ENNESIMA TRUFFA. FINCHE' NON CADRA' L'11 BIS, TRUFFA SCHIAVISTICA ORGANIZZATA.



## **Prima il Sindacato poi l'Avvocato**

**Con il nostro Sindacato, dall'Avvocato ci si va solo dopo che si è convenuto insieme al Sindacato, la vertenza da fare. Si firma un verbale di incarico sindacale che tutela il lavoratore e che regola la vertenza per contenere al minimo la quota di vittoria causa al 5 o 7%. Solo dopo, si può firmare il mandato all'Avvocato. Per l'Avvocato non si devono anticipare spese nelle cause avanti al Giudice**

**del Lavoro, sempre che non vi sia un reddito annuale familiare superiore alla tabella di esenzione per le cause di lavoro. Fanno eccezione le pratiche di insinuazione in fallimento e verso l'Inps, di valore inferiore ai 4.000 euro.**

n.b. Le parti in rosso sono state decise come aggiunte al coordinamento nazionale del 8-2-2015