



SOSPENSIONE DELLA RETRIBUZIONE PER I LAVORATORI A CUI VIENE SOSPESA LA PATENTE DI GUIDA

Si è tenuta ieri una riunione a livello nazionale inerente una strana iniziativa aziendale relativa alla **sospensione della retribuzione** per lavoratori, in questo caso addetti ai trasporti, che hanno subito la **sospensione della patente**.

Pur trattandosi di casi limitati, viene messo in discussione un principio, quello di poter adibire a mansioni diverse, personale che non può temporaneamente guidare mezzi aziendali.

L'Azienda pur valutando la possibilità di intervenire in termini gestionali, non ha voluto sancire il principio, arrogando a se la possibilità o meno di procedere alla sospensione della retribuzione. **È evidente che tale disgraziata iniziativa farebbe decadere la retribuzione del lavoratore per periodi anche lunghi con gravissimi disagi personali e familiari.**

Noi riteniamo che un'Azienda che ha dimensioni imponenti con oltre 140.000 addetti con centinaia di mansioni, con tante possibilità di adibire personale a lavorazioni diverse, **dovrebbe farsi carico di problematiche così importanti**, anche per dare conto a cittadini, clienti e investitori di essere realmente **"quell'Azienda dal volto umano" tanto decantata negli spot pubblicitari.**

Altro ragionamento che occorre approfondire riguarda le **novità legislative introdotte sugli art. 589 - 589bis - 590** che **inaspriscono pesantemente le sanzioni** rispetto al cosiddetto omicidio stradale ma soprattutto **alle lesioni personali colpose**. Infatti sono previsti addirittura aspetti penali che possono **contemplare anche diversi anni di carcere**. Per questo motivo occorre anche ripensare alla valutazione del rischio stress da lavoro correlato relativo alla guida dei mezzi, per aggiornarla ai nuovi scenari.

Per quanto attiene la difesa legale, l'Azienda ha confermato quanto indicato dall'art. 46 del CCNL che prevede la difesa con legali aziendali o con propri legali ed il risarcimento dei costi da parte dell'Azienda. A patto però che non vi sia dolo o colpa grave o un conflitto d'interessi da parte aziendale o dove quest'ultima non si sia costituita parte civile.

Crediamo infine che l'Azienda debba risolvere positivamente questi casi isolati e ripensare al proprio comportamento; per quanto ci riguarda abbiamo interessato sull'argomento il nostro Studio Legale per definirne gli aspetti specifici, le ripercussioni ed individuare eventuali iniziative. Vi terremo informati sugli ulteriori sviluppi della vicenda.

LA STRUTTURA NAZIONALE