



Reggio Emilia, 20/02/2015

Spett.le Alla c.a.	DTL Direzione Territoriale del Lavoro del Direttore dott. Virginio VILLANOVA via Paolo Borsellino, 40/42 <u>42123 - Reggio Emilia</u>
Inviata a mezzo fax allo 0522 437200	
S.E.	IL PREFETTO
Alla c.a.	PREFETTURA U.T.G. Ufficio del Vicario del Prefetto Dott.ssa Adriana Nicolina Rosaria COGODE <u>Corso Garibaldi, 55 – 42100 Reggio Emilia</u>
Inviata a mezzo fax allo 0522 458666	
Ill.mo c/o	Sig. PROCURATORE
Inviata a mezzo fax allo 0522 510769	Procura della Repubblica presso il Tribunale di Reggio Emilia <u>via Paterlini, 1 – 42123 Reggio Emilia</u>
Spett.le	ACT Agenzia Locale per la Mobilità ed il Trasporto Pubblico Locale srl
Alla c.a.	dott. Michele VERNACI
Inviata a mezzo fax allo 0522 927687	<u>via F.lli Manfredi, 2/A – 42124 Reggio E.</u>
Spett.le	AUSL Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro
Alla c.a.	dott. Mauro GROSSI Direttore del SPSAL
Inviata a mezzo fax allo 0522 335446	<u>via Amendola, 2 – 42122 Reggio Emilia</u>

Raccomandata A/R

Oggetto: SOGEA Srl sede legale via Gramsci 56 Reggio E. - Violazione delle Normative in materia di Sorveglianza Sanitaria – Inottemperanza alle norme legislative ed al CCNL Autoferrotranvieri/Internavigatori/Mobilità in merito alle procedure per determinare l'idoneità alla Mansione specifica – Mancata applicazione del CCNL in materia di computo ed accredito del monte ferie e permessi annuali – Mancata applicazione del CCNL in materia di risarcimento danni in caso di sinistro – Richiesta d'intervento urgente.

La scrivente O.S. è venuta a conoscenza di alcune situazioni comportanti una certa gravità, realizzatesi all'interno della società SOGEA Srl associata SACA BUS ed operante nella filiera del subappalto del TPL reggiano, per l'espletamento dei Servizi extraurbani afferenti il Capolinea/deposito di Reggiolo.

In particolare, per quanto attiene la Sorveglianza Sanitaria del personale addetto alle aziende Autoferrotranvieri, risulta nello specifico ad USB Lavoro Privato, che l'azienda SOGEA non abbia tempestivamente attivato le prescritte procedure per verificare la sussistenza dei requisiti psicofisici a più di un lavoratore rientranti in Servizio dopo un periodo di assenza continuativa per malattia superiore ai 60 giorni.

PREMESSO

- **Che, in generale per tutti i lavoratori che si sono assentati per malattia, infortunio e/o altri motivi di salute superato il termine dei 60 giorni consecutivi, gli stessi, al momento del rientro in azienda dovranno preventivamente essere sottoposti dal Medico competente agli accertamenti sul mantenimento dell'idoneità ai sensi della lettera e – ter del 2° comma dell'articolo 41 D.lgs 81/2008, così come modificato dal successivo D.lgs 106/2009.**

Unione Sindacale di Base
Federazione provinciale di Reggio Emilia

Via Sante Vincenzi 10/a Tel/Fax 0522 439239 cell. 339 6126066 e-mail: reggioemilia@usb.it

- Che, per quanto attiene specificamente la categoria degli Autoferrotranvieri, la “Sorveglianza Sanitaria” cui devono essere sottoposti attraverso il Medico Competente, è limitata all'invio da parte di quest'ultimo dei lavoratori presso le strutture di Direzione di Sanità Compartimentali di RFI, oppure presso le Strutture del SSN Ausl Servizio di Medicina del Lavoro. Ciò in forza di quanto disposto in materia di “idoneità” degli Autoferrotranvieri e compiti del MC, così come regolato dal D.M. 88/99, dalla legge 270/1988, e dal CCNL Autoferrotranvieri del 3 luglio 1986.
- Che, per i possessori di patenti di guida per Mezzi pesanti e per tutti gli Operatori di Esercizio “Autoferrotranvieri” adibiti alla conduzione di autobus, autosnodati e treni, è prevista con cadenza periodica annuale un controllo attraverso lo screening “cd test alle positività” sulle sostanze tossiche e/o alcoliche, da eseguirsi presso laboratori accreditati con i quali l'azienda abbia stipulato apposita convenzione dandone informazione alle OO.SS. e ai lavoratori interessati.
- Che, solamente dopo che un lavoratore sia risultato positivo al test sulle sostanze tossiche/alcoliche, lo stesso venga inviato dall'azienda con apposita lettera presso il SERT dell'AUSL competente per territorio al fine di esperire la più approfondita “Visita tossicologica”, dal cui risultato verranno adottate tutte le procedure del caso.

CONSIDERATO

1. Che risulta alla scrivente come SOGEA srl non abbia seguito le procedure legali ed amministrative, di cui ai punti sopraesposti, nei casi di lavoratori rientrati recentemente dopo lunga malattia.
2. Che risulta alla scrivente che detti lavoratori, nonostante avessero chiesto istruzioni sul comportamento da tenere al proprio rientro, siano stati regolarmente assegnati in turnazione alla guida di autobus extraurbani;
3. Che risulta alla scrivente che un lavoratore sia stato chiamato dal medico competente aziendale a sottoporsi a “visita tossicologica”, peraltro svolta non secondo quanto stabilito in materia dall'Intesa Stato Regioni del 30/10/2007, dall' Accordo Stato Regioni del 18/9/2008 e della delibera Regione Emilia Romagna n° 170/2009, e dichiarato “inidoneo alla mansione per mesi otto” senza essere stato sottoposto a visita regolamentare di revisione secondo i parametri stabiliti dal D.M. 88/99;
4. Che risulta alla scrivente come al lavoratore, durante la visita tossicologica del 19/11/2014 svolta presso lo studio del Medico Competente di SOGEA, in tale sede lo stesso Medico (a detta del lavoratore medesimo) abbia insistito per poter acquisire la documentazione sanitaria personale, senza limitarsi ad effettuare il test sul campione di urine conferitogli; affermando peraltro che, in assenza della documentazione attestante la diagnosi, patologia e prognosi, pur in presenza (come successivamente certificata) di “esito negativo” al test per le tossicodipendenze, non avrebbe potuto rilasciare il proprio Giudizio d'idoneità specifica alla mansione.

VISTO

1. Che SOGEA, ha successivamente inviato detto lavoratore presso l'AUSL di Modena alla Medicina del Lavoro e Gestione del rischio in data 27/11/2014 per sostenere la Visita collegiale ai sensi del D.M. 88/1999, facendo così intendere di conoscere la prassi normativa per il Giudizio d'idoneità degli Autoferrotranvieri; e che in tale data la stessa AUSL abbia determinato una “Sospensione sul procedimento per il Giudizio d'idoneità” resosi necessario per acquisire dal lavoratore apposita certificazione sanitaria da parte dello specialista del SSN che lo ha in carico.
2. Che, solamente in data 29/11/2014 SOGEA ha preso contatti col lavoratore al fine di comunicargli a mezzo telefono e successivamente via mail, che il Medico competente in base alle determinazioni assunte in data 19/11/2014 e concordando con il provvedimento della “sospensione sul Giudizio” emessa in data 27/11/2014 dalla Medicina legale del Lavoro dell'AUSL di Modena, ha prescritto una temporanea inidoneità per mesi 8. Ciò pur confermando l'idoneità alla Mansione specifica risultante dal test per la cd visita “tossicologica” eseguito sul campione di urine del lavoratore. Tuttavia il lavoratore in oggetto è stato tenuto in servizio, quindi ha comunque lavorato, sino a tutto il 29/11/2014, nonostante l'esito e la datazione al 19/11/2014 della presunta “inidoneità” comminata contra lege dal Medico aziendale.

Unione Sindacale di Base

Federazione provinciale di Reggio Emilia

Via Sante Vincenzi 10/a Tel/Fax 0522 439239 cell. 339 6126066 e-mail: reggioemilia@usb.it

3. La scrivente è a conoscenza che tale prassi non è nuova per SOGEA S.r.l, la quale tiene nelle medesime condizioni e da diversi mesi anche un altro lavoratore con mansione di Operatore di Esercizio (autista) tenuto lontano dall'azienda e dal Servizio nello stato di "inoperoso", ovvero in assenza di retribuzione e contributi; il tutto pur in presenza di regolare e formale "Giudizio d'idoneità" per quest'ultimo espresso dalla Direzione di Sanità compartimentale di RFI di Bologna.

RILEVATO

Che il lavoratore del quale si è trattato, dopo essere stato costretto su indicazione dell'azienda a farsi liquidare tutte le ferie ed i permessi residui e maturati, ha infine impugnato dinanzi allo SPSAL dell'AUSL di Reggio E. il provvedimento del Medico Competente di SOGEA, e contestualmente ha formulato una Diffida a SOGEA ed agli Enti competenti sulla vigilanza e la corretta applicazione dei Contratti di Servizio per il subappalto del TPL nel Bacino Reggiano, in cui oltre ad offrire la propria prestazione lavorativa, ha richiesto di poter essere nuovamente inviato presso la Visita Collegiale di cui al D.M.88/1999 per poter definire e concludere l'iter sul proprio Giudizio d'idoneità.

Che in data 29 gennaio c.a. Il lavoratore ha finalmente potuto esperire la Visita collegiale presso la Medicina del Lavoro dell'AUSL di Modena ed è quindi stato giudicato IDONEO al Servizio per mesi 6.

Che nonostante il fatto che la procedura per la definizione dell'idoneità si sia formalmente conclusa con il Giudizio espresso dalla Commissione Medica istituita ai sensi del D.M.88/99 lo scorso 29 gennaio, SOGEA e nello specifico il proprio Responsabile del Personale, hanno opposto rifiuto a ricollocare in Servizio il lavoratore interessato. Motivando quale scusante l'attesa da parte aziendale al fine di conoscere l'esito del ricorso presentato allo SPSAL ai sensi del D.lgs81/2008 avverso al Giudizio espresso dal proprio Medico competente.

Che nel contempo, SOGEA è risultata inoltre inottemperante sulle modalità con le quali, contrariamente a quanto previsto dal vigente CCNL, calcola ed attribuisce l'annuale monte ferie e permessi retribuiti; considerando la figura dell'Autoferrotranviere come "salarziata", quindi conteggiando le spettanti ferie/permessi retribuiti in ore/mese, al posto di "stipendiata", quindi a giornate intere come recita il CCNL di categoria, inibendo al lavoratore la puntuale conoscenza delle sue spettanze annuali.

Che la categoria degli autoferrotranvieri è regolata, per le aziende che occupino più di 26 dipendenti, dalla regolamentazione speciale derivante dal R.D. 08 01 1931 n° 148 e dal suo all. A).

Che lo stesso, all'art. 22 all. A), testualmente recita:

" Gli agenti dopo compiuto un anno di servizio, hanno diritto a fruire di un congedo ordinario con stipendio o paga ed indennità fisse senza che, nel richiederne l'autorizzazione, debbano indicarne il motivo.

Detto congedo ha, salvo le eccezioni di cui appresso, in ciascun anno solare, la durata seguente:

8 giorni per gli agenti a paga giornaliera che hanno fino a cinque anni di servizio;

10 giorni per gli agenti a stipendio mensile che hanno fino a cinque anni di servizio;

15 giorni per gli agenti che hanno da oltre 5 e fino a 10 anni di servizio;

20 giorni per gli agenti che hanno più di 10 anni di servizio;

25 giorni per i funzionari di grado di capo ufficio o ad esso equivalenti o superiori.

I congedi sono accordati di massima in un numero intero di giornate. Solo si può conteggiare eccezionalmente, a richiesta dell'agente, la mezza giornata, senz'altra suddivisione.

I periodi di tempo in cui i congedi debbono essere fruiti sono determinati dall'azienda, secondo le speciali esigenze del servizio.

L'azienda accorda i congedi individuali, tenuti presenti i desideri del personale, ed ha facoltà, in casi eccezionali, di revocarli od interromperli, salvo in tal caso all'agente il diritto di rimborso delle eventuali spese di viaggio effettivamente sostenute per il ritorno ordinatogli e salvo il diritto di fruire in altra epoca dei giorni di congedo perduti.

Gli agenti hanno perciò l'obbligo di indicare, prima di assentarsi, il luogo dove si possa comunicare loro, occorrendo, l'ordine di richiamo.

Unione Sindacale di Base
Federazione provinciale di Reggio Emilia



I congedi chiesti dall'agente durante l'annata, e non potuti usufruire per esigenze di servizio, vengono usufruiti entro il primo trimestre dell'anno successivo, e, qualora anche in questo periodo l'azienda non possa accordare il congedo, spetta di diritto all'agente il pagamento dello stipendio o paga e delle indennità fisse delle equivalenti giornate. In casi speciali possono essere dai direttore accordati congedi straordinari con o senza retribuzione."

Che per accordo aziendale, esplicitamente le "premesse" all'Accordo Integrativo Aziendale del 31 04 2014, SOGEA S.r.l. Applica ai suoi dipendenti detto R.D.148/31

Che giova ricordare che le norme sulle ferie, di cui al D.lgs 66/2003 e s.m.i., opera per tutti i lavoratori operanti all'interno dei confini nazionali ad "esclusione dei lavoratori mobili (personale viaggiante) cioè del personale viaggiante (conducenti-assistenti alla guida-bigliettai) adibito al trasporto su strada di viaggiatori".

In questa situazione così delicata che vede più di un lavoratore trattenuto fuori dal Servizio in stato di "Inoperoso", e nonostante vi siano regolari Giudizi d'idoneità espressi dagli Enti Sanitari preposti; SOGEA mostra un assoluto disinteresse quando non un atteggiamento volto al protrarsi di tale situazione a evidente danno materiale dei lavoratori interessati.

CONSTATATO

Come nel caso di specie di cui si è ampiamente trattato (per, a nostro giudizio, via delle palesi violazioni sull'iter delle visite mediche da eseguirsi nell'ambito della cd Sorveglianza Sanitaria) con il rilascio e pagamento della retribuzione del mese di gennaio 2015, lo stesso lavoratore non abbia praticamente percepito stipendio; poiché come questa O.S. ha già affermato prima, SOGEA non computa e non accredita tutto il periodo di ferie e permessi con il mese di gennaio del nuovo anno; in questo caso, da una disamina della busta paga del lavoratore interessato, sono stati retribuiti solamente due giornate di festività non goduta e il giorno della Visita collegiale, peraltro senza che nemmeno siano stati rimborsati i km di viaggio A/R per l'utilizzo dell'auto propria.

Forse meno grave, ma in ogni caso non ininfluente, segnaliamo come SOGEA, con riferimento al rinnovo del CCNL del 26/04/2013, come ha già fatto circa un anno fa, continui a produrre contestazioni di addebito disciplinare e richieste di risarcimento danni a seguito di sinistro non applicando le nuove procedure introdotte dal CCNL del 26/04/2013; ma redigendo ancora le lettere disciplinari secondo i dettami dell'art. 7 legge 20 marzo 1970 e dagli artt. dal 38 al 58 all'Allegato A) R.D.148/1931.

La scrivente O.S. considerata la cogente gravità dei fatti di cui è stata posta a conoscenza, e con l'obiettivo di lenire il più presto possibile i danni materiali che i lavoratori stanno patendo,

CHIEDE

- a) Un intervento urgente di codesta DTL al fine di verificare il corretto operato posto in essere sino ad oggi dalla Società Sogea S.r.l. Via Gramsci 56 in Reggio Emilia.
- b) L'intervento, per quanto di loro competenza, degli Enti in indirizzo onde ravvisassero estremi di comportamenti tali da giustificare il loro intervento sui fatti oggetto del presente esposto;
- c) Di essere posta a conoscenza, ai sensi del D.lgs 231/2001 e s.m.i., degli sviluppi e degli esiti, degli eventuali procedimenti intrapresi, ovvero delle risultanze di quanto sopra esposto.

Certi in un positivo riscontro alla presente, si porgono distinti.

USB L.P. Reggio Emilia
Pasquale TUCCI

Unione Sindacale di Base
Federazione provinciale di Reggio Emilia

Via Sante Vincenzi 10/a Tel/Fax 0522 439239 cell. 339 6126066 e-mail: reggioemilia@usb.it