

PROF. AVV. PAOLO PIZZUTI
AVV. VALERIO DI BELLO
AVV. GENNARO ILIAS VIGLIOTTI
AVV. GIUSEPPE CATANZARO
AVV. ROBERTA STAZI
AVV. LAURA SONNINO SILVANI
DOTT.SSA CLAUDIA GIAGHEDDU SAIITA

Roma, 5 aprile 2024

Spett.le
TRENITALIA TPER SCARL
Via del Lazzaretto, 16
40131 – Bologna

Comunicazione al seguente indirizzo pec: trenitaliatper@cert.trenitaliatper.it

Oggetto: Procedimenti disciplinari iscritti FAST-SLM CONFESAL.

Spett.le Azienda,

la presente in qualità di legali della O.S. FAST-SLM CONFESAL al fine di rappresentarVi quanto segue.

La nostra assistita ci ha recentemente segnalato gravi anomalie che hanno caratterizzato la gestione da parte Vostra dei procedimenti disciplinari di alcuni dipendenti iscritti alla suddetta sigla.

Segnatamente, si fa riferimento alla circostanza che in più occasioni questa Azienda avrebbe adottato provvedimenti disciplinari asseritamente in assenza di giustificazioni rese dai lavoratori, sebbene, come si esporrà, le stesse sono in realtà state trasmesse e pertanto ha avuto una violazione dell'art. 7, L. 300/1970.

Invero, tali procedimenti disciplinari (si prenda ad esempio il procedimento concluso con provvedimento n. Prot. TT/PO/2024-429 del 15 marzo 2024) sono stati avviati con lettere di contestazione nelle quali è espressamente indicato ai fini dell'invio delle giustificazioni l'indirizzo PEC ruo@cert.trenitaliatper.it

Emerge in via documentale che a tale indirizzo siano state fornite le giustificazioni da parte dei lavoratori tramite i loro indirizzi mail, ma che le stesse non siano pervenute in quanto è stato verificato che la citata casella PEC ruo@cert.trenitaliatper.it da Voi indicata:

- non è abilitata alla ricezione mail ordinarie non PEC;

- non invia notifica al mittente del mancato recapito;
- non inoltra le mail non PEC ricevute ad altro indirizzo normale aziendale.

Pertanto, la mancata ricezione delle giustificazioni (tempestivamente trasmesse dai dipendenti) è dipesa esclusivamente dalla circostanza che l'Azienda abbia indicato un indirizzo PEC che non riceve mail ordinarie né fornisce riscontro dell'invio negativo.

Tuttavia, è noto che non vi sia alcuna norma dell'ordinamento che obbliga il privato cittadino a dotarsi di un indirizzo PEC né che imponga al lavoratore di doversi recare presso un soggetto in possesso di indirizzo PEC per potersi giustificare, essendo, diversamente, onere del datore di lavoro mettere il dipendente nelle condizioni di potere compiutamente esercitare il proprio diritto di difesa.

Ciò non è avvenuto nel caso di specie e ciò poiché questa Azienda i) ha indicato un indirizzo per le giustificazioni inutilizzabile con mail ordinaria, ii) non ha avvertito di tale circostanza i destinatari delle contestazioni, iii) non ha fornito indirizzi alternativi per l'invio delle giustificazioni

Tale condotta integra a tutti gli effetti una lesione del diritto di difesa del lavoratore ed una violazione dell'art. 7, L. 300/1970, in quanto l'Azienda ha emesso le sanzioni disciplinari senza tenere conto delle giustificazioni rese dai dipendenti e avendo anzi erroneamente considerato le stesse assenti, sebbene (come dimostrabile in via documentale) esse siano state inoltrate nei termini e non ricevute esclusivamente a causa della condotta datoriale.

Le violazioni poste in essere risultano ancor più evidenti confrontando il Vostro operato con quello del PO Nord Ovest di Trenitalia S.p.a., nelle cui contestazioni disciplinari viene alternativamente previsto l'invio di giustificazioni:

- a mezzo indirizzo mail ordinaria;
- a mezzo indirizzo PEC;
- tramite il servizio postale.

Alla luce di quanto sopraesposto i procedimenti disciplinari caratterizzati dall'indicazione del solo indirizzo PEC sopramenzionato e conclusi con provvedimenti in cui si considerano assenti le giustificazioni, sono da ritenersi palesemente illegittimi.

Vi intimiamo, pertanto, di prendere contatto con la Segreteria Nazionale o con la Segreteria Regionale Emilia Romagna dei nostri assistiti al fine di concordare la soluzione più idonea per procedere all'annullamento delle sanzioni illegittimamente irrogate agli iscritti.

Ove ciò non avvenga nel termine di sette giorni dal ricevimento della presente, è intenzione dei lavoratori interessati agire nelle sedi competenti per la tutela dei propri diritti, con ulteriore aggravio di spese a Vostro carico.

Valga la presente quale atto di formale messa in mora, interruttivo di ogni prescrizione e decadenza.

Distinti saluti

Avv. Giuseppe Catanzaro