



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 - Roma - Tel. +39 06 852621

COFELY: INSOSTENIBILE DUREZZA

Un lavoratore sbaglia e l'azienda fa peggio. Sbaglia due volte. D. P. operaio Cofely di Firenze alla fine di una attività (cambio tazze nelle Toilette F.S.) a cui era assegnato, ha lasciato il lavoro per circa 45 minuti, senza avvisare il proprio preposto. L'operaio da anni di servizio non ha mai ricevuto una lettera di contestazione disciplinare formale, qualche richiamo e nulla più.

È evidente che il lavoratore ha commesso una violazione dei suoi obblighi contrattuali e su questo non ci sono scuse. Non l'ha nascosto, ne ha inventato stupide giustificazioni. Ha ammesso l'errore e si è scusato formalmente, impegnandosi a non commettere più tali violazioni. Un atteggiamento responsabile, di fronte alla contestazione ricevuta.

La Direzione della Cofely ha commesso due errori: A- non ha tenuto conto che il lavoratore non era recidivo nei comportamenti sugli obblighi contrattuali, nessuna lettera di contestazione a suo carico nel passato; B- la violazione non ha provocato ulteriori danni o rischi, se non la mancata prestazione; Il contratto nazionale prevede una proporzionalità tra la violazione e la sanzione, graduando i provvedimenti: richiamo scritto, lettera di ammonizione, multa, sospensione da uno a tre giorni e infine, per i casi più gravi, il licenziamento. Tale gradazione è a tutela dell'impresa, che può sanzionare i comportamenti in diversa misura a seconda della gravità, ed a tutela del lavoratore che è sanzionato gradualmente a seconda della gravità della sua violazione. Per entrambi non c'è un'unica scelta: il tutto o il niente.

Stante che il licenziamento produce la perdita del reddito per il lavoratore e la conseguenza di far venir meno la capacità di sostentamento sua e della famiglia, tale provvedimento dovrebbe essere utilizzato nei casi più estremi, dove il comportamento è gravemente lesivo del rapporto fiduciario o compromettente in modo irreversibile il rapporto di lavoro. Nulla di tutto ciò è accaduto in questo caso concreto.

È in questo doppio errore che contestiamo alla Direzione Cofely la totale sproporzione tra l'evento e la sanzione, e la totale mancanza di riguardo per l'effetto della sanzione comminata.

Tutti possiamo sbagliare. È legittimo sanzionare gli errori, ma è sempre inaccettabile che la condanna sia "di morte" per aver preso una "mela".

Per queste ragioni il sindacato trova inaccettabile la decisione della Direzione Cofely. Il provvedimento ora è impugnato per vie legali, sia per la sproporzione sia per vizi di forma.

Ma non basta, visto che a nulla sono serviti gli interventi del sindacato, con la direzione centrale, per dare una soluzione equilibrata al caso. Stante la protervia e rigidità e la gravità del provvedimento preso dalla direzione, il Sindacato in accordo con il Coordinamento dei rappresentanti dei lavoratori (RSU) indice **2 ORE DI SCIOPERO DA ATTUARSI A FINE D'OGNI ORARIO LAVORO NELLA GIORNATA DI VENERDÌ 17 DICEMBRE 2010.**

QUESTO EVENTO PER LA SUA GRAVITÀ NECESSITA DI UNA COMUNE E SOLIDALE AZIONE DI PROTESTA.

FIM, FIOM, UILM NAZIONALI

Roma, 6 dicembre 2010