

PROCURA della REPUBBLICA presso il TRIBUNALE di ROMA

Esposto-denuncia per violazione dell'art. 603 bis cp

Il sottoscritto Lizzi Domenico – nato a Porto San Giorgio il 30.7.1977 e dom.to in Ortona alla via Stortini, 15 – rapp.te legale della associazione Willy Sicurezza e legalità nel trasporto a.c.f., con sede presso il domicilio appena dichiarato, anche a nome per conto del rappresentante legale dell'Associazione Opera V.D.C. con sede in Roma, via Aspertini n. 343, nonché del rappresentante legale sindacato FNILT - CSE con in Roma, via Aniene, 14, espone quanto segue.

La nostra associazione è impegnata sul fronte della tutela dei diritti dei conducenti che operano nel settore trasporto merci e, quindi, della sicurezza stradale che interessa tutti gli utenti della strada.

Ciò premesso, in data 6 dicembre 2024 è stato sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Trasporti e Logistica dalle sigle sindacali (FILT -CGIL; FIT – CISL; UIL Trasporti) e le organizzazioni dei datori di lavori, testo che sarà sottoposto, entro il 27 gennaio c.a., alla firma conclusiva.

Il testo del citato accordo (pag. 61) prevede, in particolare, l'istituto della **disconnessione** in virtù del quale *“la lavoratrice o il lavoratore sono da ritenersi disconnessi da tutti gli strumenti tecnologici che li collegano all'impresa sino alla ripresa della prestazione lavorativa del giorno successivo. La fascia di disconnessione inizia al termine della prestazione lavorativa e termina con la ripresa dell'attività lavorativa del giorno seguente nonché durante la pausa pranzo, nei giorni festivi o in occasione del godimento di assenza retribuite e non previste dal CCNL e dalla legislazione vigente, salvo il personale con funzioni direttive da identificarsi con i quadri e con quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa, nonché il personale viaggiante per le comunicazioni necessarie al regolare svolgimento dell'attività lavorativa del conducente o per garantire la sicurezza del conducente stesso, del*

veicolo, della merce e/o del patrimonio aziendale. Viene fatto salvo quanto previsto dagli artt. 67 e 76 del CCNL in tema di reperibilità”.

La evidenziata disposizione, nella parte in cui prevede una diversa applicazione (*melius*: la non applicazione) dell’istituto *de quo* per il “*personale viaggiante per le comunicazioni necessarie al regolare svolgimento dell’attività lavorativa del conducente o per garantire la sicurezza... del veicolo, della merce e/o del patrimonio aziendale*”, realizza una insopportabile situazione di squilibrio rispetto agli altri lavoratori e un concreto pericolo per la salute ed integrità fisica e psicologica del **conducente del mezzo** nel momento della prestazione lavorativa che, inevitabilmente, concretizza, altresì, ipotesi di sfruttamento del lavoratore.

Infatti, un conducente di automezzo lavora mediamente 310 ore al mese, anche se viene retribuito soltanto per 168 ore, e ciò in violazione delle indicazioni della Corte di Giustizia Europea secondo cui i datori di lavori devono munirsi di un sistema idoneo a rilevare il computo delle ore effettive lavorate.

Nemmeno va trascurata la circostanza rappresentata dalla carenza di parcheggi (uno stallo ogni 94 mezzi) che, nel momento di riposo, infligge al conducente ulteriore pregiudizio costringendolo ad una non sempre immediata ed agevole individuazione di una idonea area di sosta per il veicolo (e per se stesso).

La disposizione richiamata, come formulata (non previsione del diritto alla disconnessione per il conducente), legittima in ogni momento l’interruzione del riposo del conducente che, di fatto, rimane legato alla prestazione del servizio (nel senso di essere reperibile) praticamente h24, per 7 giorni su 7.

A fronte della paventata approvazione dell’accordo, l’esponente, unitamente al Segretario Generale del Sindacato FNILT/CSE, ha provveduto in data 3.1.2025 ad inoltrare a mezzo pec alle associazioni datoriali ed alle associazioni sindacali firmatari del CCNL una “*formale richiesta di interlocuzione per la revisione dell’ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL Logistica Trasporto Merci e Spedizione*” in cui è chiaramente espressa la

preoccupazione per la “*mancata estensione del diritto di disconnessione ai conducenti*”.

Purtroppo la formulata richiesta è rimasta senza riscontro.

La situazione che in concreto verrà a determinarsi con l’approvazione del nuovo accordo integra l’ipotesi di reato prevista dall’art. 603-bis cp ad oggetto lo sfruttamento del lavoro, tenuto conto dei quattro indici previsti dal legislatore per determinare la sussistenza delle condizioni di sfruttamento lavorativo. Gli indicatori delle condizioni di sfruttamento del lavoro elencati nei numeri 1)-4) della disposizione disegnano il perimetro dell’area semantica della nozione di sfruttamento del lavoro e in quanto tali partecipano alla specificazione dell’oggettività materiale e giuridica nonché del dolo della fattispecie, svolgendo di conseguenza anche una funzione di agevolazione probatoria e di criteri guida per l’interprete (Cass. pen. – sez. 4 – n. 45615 dell’11.11.2021, Mazzotta). Ciascun indicatore è sufficiente ma non necessario per definire la condizione di sfruttamento atteso che, come recita la disposizione, per riscontrarsi in concreto basta “la sussistenza di una o più delle...condizioni”. In proposito la giurisprudenza ha chiarito che la prova dello sfruttamento può derivare anche *aliunde* (Cass. pen. – sez. 4 – n. 7857/21 Falcone) precisando che l’elencazione degli indici di sfruttamento non ha carattere tassativo potendo il giudice individuare ulteriori condizioni suscettibili di dare luogo alla condotta di abuso del lavoratore.

Il riferimento è sicuramente in relazione (ma non solo) al primo indicatore, la retribuzione *sproporzionata* rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato. Il giudizio di proporzionalità cui è chiamato l’interprete dalla seconda parte dell’indice di sfruttamento *de quo* è la concrezione diretta del principio costituzionale dell’art. 36 Cost. che pretende una retribuzione idonea ad assicurare un’esistenza libera e dignitosa al lavoratore ed alla sua famiglia; sicché la proporzione tra l’obbligazione retributiva e la qualità e quantità del lavoro prestato, quale limite costituzionale volto a garantire equità e dignità, deve essere mantenuta anche quale metro della difformità e deve prevalere *“comunque”* anche su una contrattazione collettiva che

ipoteticamente non l'abbia rispettata. L'autonomia delle parti speciali non può infatti derogare al principio della retribuzione quale soglia minima di dignità umana e sociale, personale e familiare, espressione degli artt. 2, 3, 4, 36 e 41 della Costituzione. In breve, non vi è proporzione tra retribuzione e lavoro prestato quando, tenendo conto delle variabili mansionali, dell'effettiva prestazione patrimoniale, comprensiva della paga base e delle eventuali indennità, sviluppato un calcolo per un arco di tempo quotidiano, settimanale o mensile, considerato dalla contrattazione o dagli usi, l'importo del corrispettivo non assicurerebbe al lavoratore ed alla sua famiglia una esistenza libera dal bisogno che lo ha costretto ad accettare quelle date condizioni di lavoro (Cass. pen. – sez. 4 – 5.12.23 n. 2573).

E, nel caso di specie, la non applicazione del diritto alla disconnessione determinerà inevitabilmente una condizione di lavoro che nella realtà sarà ben più gravosa di quella prevista nel CCNL e non riducibile alla mera quantificazione oraria dell'attività lavorativa prevista nello stesso.

Difatti, il nuovo contratto, pur prevedendo nell'arco di due anni e mezzo (fino al giugno 2027) un aumento progressivo di retribuzione lorda di euro 260 (duecentosessanta), determina una paga mensile che varia dagli attuali euro 1840,00 circa ai 2237,00 (sempre al lordo) del giugno 2027 con riferimento alla qualifica 3 parametro B) per il personale viaggiante; il che, in termini di paga oraria, determina la corresponsione, al giugno 2027, di circa euro 13,00, sempre a lordo. Naturalmente il mancato riconoscimento del diritto alla disconnessione priva il lavoratore di ore di riposo, stimate nel minimo in 472 ore mensili, le quali incidono sulla durata della prestazione e, conseguentemente, sul calcolo della retribuzione oraria.

Che la sollevata questione abbia una sua effettiva rilevanza è provato dal fatto che attualmente è in discussione al Senato il DDL sul diritto alla disconnessione che prevede per i lavoratori almeno 12 ore di riposo tra i turni e stop a mail, whatsapp o chiamate telefoniche fuori dagli orari lavorativi, a garanzia di un'equa e giusta prestazione lavorativa.

Pare, insomma, evidente che in tal modo si approfitti dello stato di bisogno del lavoratore costringendolo a subire, di conseguenza, anche la violazione

della normativa relativa all'orario di lavoro ed ai periodi di riposo, di quella in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, sottoponendolo, nel contempo a condizioni di lavoro degradanti (ulteriori indici di sfruttamento previsti nella disposizione codicistica).

Da ciò discende, come già pure detto, un reale pericolo per la sicurezza stradale di ogni utente, rappresentato dal rischio di guida del conducente trasportatore in condizioni psico-fisiche che, senza sua colpa, sottoposte a stress, patiscono pregiudizio rispetto alla loro integrità.

Tanto premesso, si richiede l'accertamento dell'Autorità Giudiziaria adita affinché si valutino i fatti denunciati nel presente esposto, specialmente all'esito della imminente definitiva approvazione del testo dell'accordo e della sua entrata in vigore, perseguendo i responsabili.

Si chiede di essere avvisati in caso di richiesta di archiviazione della presente denuncia ai sensi e per gli effetti degli artt. 408 e segg. cpp

Indica indirizzo pec: willysicurezzaelegalita@pec.it

Allega: stralcio dell'accordo collettivo relativo alla previsione del diritto alla disconnessione; mail inviata in data 3.1.25 alle organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie dell'accordo.

LIZZI DOMENICO