

## **SANDRO GIULIANI.....UNO DI NOI.**

Il giorno 21 gennaio 2011, la società TRENITALIA, ha licenziato per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 del c.c. e dell'art. 59 del CCNL Settore Attività Ferroviarie , il capotreno **Sandro Giuliani** di Roma.

Buttato fuori su due piedi e senza salario dall'azienda, con un provvedimento di licenziamento, che prendendo spunto da generiche, pretestuose e discutibili contestazioni, fonda le sue motivazioni esclusivamente sulla perdita del rapporto di fiducia e quindi sulla giusta causa che non consente, a termini dell'art. 2119 del codice civile, la prosecuzione **anche provvisoria** del rapporto di lavoro.

Eppure da una distaccata lettura delle vicende lavorative sanzionate zelantemente con l'espulsione dall'azienda, si evince chiaramente che il comportamento di Sandro, comunque risulta legittimamente ispirato alle cautele imposte dall'adozione dei generali principi di prevenzione e autotutela afferenti, non solo alle specifiche indicazioni aziendali in materia di rischi sul lavoro, ma anche in ottemperanza ad attribuzioni tecnico-normative (oggetto di continui chiarimenti interpretativi da parte sindacale e A.N.S.F. ), applicate e portate a conoscenza dell'azienda da tempo.

Pertanto non si può, obiettivamente, accettare che per la tutela di una supposta ragione aziendale, comunque in contrasto con le legittime aspettative giuridicamente protette del lavoratore, per fatti intrinseci alla prestazione, quantunque ritenuti disdicevoli dall'azienda, ma certamente non idonei a riverberarsi sull'aspettativa di corretto adempimento delle specifiche mansioni, con lo spiegamento della massima sanzione privativa dell'occupazione.

Tutto ciò nella consapevolezza che il "licenziamento", rappresentando la massima sanzione costituita dalla privazione del posto di lavoro ( e quindi della fonte insieme di mantenimento proprio, della propria famiglia oltre che di riconoscimento sociale), per presunti inadempimenti, come insegna la giurisprudenza della Cassazione, è misura da azionare, nel rapporto di lavoro, solo quando altre misure di natura conservativa e non traumatiche, si rivelino certamente idonee a stigmatizzare ed a scoraggiare la reiterazione del comportamento ritenuto eventualmente disdicevole.

Dalle considerazioni espresse, appare evidente riscontrare che il grave provvedimento disciplinare inflitto, al collega Sandro Giuliani, denota finalità **meramente repressive** e intimidatorie verso tutti quei lavoratori che, in generale, pretendono di poter espletare la propria prestazione lavorativa, in sicurezza nel rispetto di disposizioni normative chiare e condivise; **colpirne uno per educarne cento.**

L'azienda non ha avuto nessun timore di esercitare e dimostrare la sua forza, tanto nella peggiore delle ipotesi sarà costretta a riassumere Sandro in esecuzione ad una sentenza del tribunale, avendo comunque ottenuto il

vantaggio di avere allontanato temporaneamente dall'azienda un lavoratore scomodo e combattivo.

L'unico modo per impedire e risolvere quest'operazione era quello di organizzare una risposta di lotta immediata e massiccia dei lavoratori . Risposta che non c'è stata, visto il silenzio generale delle strutture Sindacali Nazionali.

L'unica vera alternativa è quella di creare una mobilitazione ed organizzazione spontanea di tutti i lavoratori , per richiedere la riassunzione di Sandro e creare una cassa di solidarietà per sostenere tutte le spese necessarie.

Non lasciamoci intimidire..... **SANDRO GIULIANI.....UNO DI NOI.**

Graziano Gennaro ITR Napoli