REPORT SITUAZIONE PER EVENTUALE CAUSA

GRUPPO SERVIZI ASSOCIATI – ZONCA MIRKO ANGELO

aggiornato 28 Settembre 2026

1. Dati Generici

LAVORATORE	Zonca Mirko Angelo
Nato il	12/08/1967
Codice fiscale	ZNCMKN67M12A429Q
Matricola INPS	7061811325
Qualifica / livello	Operaio — Livello F Par. 106 (CCNL applicato dall'azienda, sigla busta paga: GC1N)
Mansione	Sorvegliante
Sede / commessa	Autostrade per l'Italia — tratta A26 (attività di sorveglianza)
Data assunzione	26/08/2023
Anzianità riferita a nov.embre 2025	2 anni e 3 mesi circa
DATORE DI LAVORO	Gruppo Servizi Associati S.p.A. (GSA)
Sede legale	Via di Cervara n. 143/B-C, 00155 Roma (RM)
Sede Amministrativa	Via G. Galilei, 8. 33010 Tavagnacco (Udine)
Sede operativa (da cui dipendo)	Genova (indirizzo mancante)
Codice fiscale / P.IVA	01484180391

Descrizione sommaria della mansione

Sono impiegato con qualifica di Sorvegliante Antincendio presso la postazione di Carpugnino, lungo la tratta autostradale A26, in regime di turnazione continua su due turni di 12 ore ciascuno (08:00-20:00 e 20:00-08:00), festivi compresi. L'attività consiste nel presidio fisso in prossimità degli imbocchi di gallerie autostradali, con compiti di prevenzione, sorveglianza continuativa e primo intervento in caso di emergenza, sinistro o incidente stradale all'interno della galleria o nelle sue immediate pertinenze. Il servizio richiede l'uso di dispositivi di protezione individuale personali (tuta ignifuga Nomex) e di dispositivi di protezione collettivi in dotazione (maschera e autoprotettore), coerenti con un'attività che espone il lavoratore a condizioni operative di rischio e a un elevato carico psicofisico, anche in ragione della durata dei turni e della loro distribuzione notturna e festiva.

Descrizione sommaria degli esiti clinici residui

A seguito dell'evento ischemico del 13 dicembre 2025, permangono, alla data della presente, deficit neurologici residui a carico dell'emilato destro, di entità lieve ma clinicamente rilevante ai fini della mansione svolta. In particolare segnalo: una difficoltà, seppur lieve, nella deambulazione; uno

scarso controllo motorio dell'arto inferiore destro; e una scoordinazione dell'arto superiore destro, con conseguente riduzione della precisione e della rapidità nei movimenti fini e complessi. Tali deficit risultano incompatibili con lo svolgimento di una mansione che richiede piena efficienza fisica, prontezza motoria e capacità di intervento immediato in condizioni di emergenza, come quella di sorvegliante antincendio in ambito autostradale.

2. Cronologia essenziale del rapporto di lavoro

Di seguito i fatti accertati in ordine cronologico, con indicazione della fonte documentale disponibile.

Data	Evento	Fonte / riscontro
26/08/2023	Assunzione presso GSA S.p.A., qualifica Operaio, Livello F Par. 106, mansione Sorvegliante su commessa Autostrade per l'Italia (A26)	Contratto individuale / LUL
agosto 2023 – novembre 2025	Prestazione lavorativa continuativa. Rilevazione presenze tramite foglio elettronico condiviso su Google Drive, compilato dal lavoratore direttamente on line, e non protetto da eventuali modifiche successive (assenza totale di sistemi di timbratura oggettivi: badge, tornelli). **Volume di straordinari comprovabili compresi tra le 750 e le 900 ore all'anno c**on sistematica conseguente rinuncia ai riposi.	Fogli ore scaricati dal dipendente; cedolini mensili
novembre. 2025	Ultimo cedolino di lavoro ordinario: imponibile contributivo progressivo pari a € 23.262,00 (gen.–nov. 2025, tredicesima inclusa)	Cedolino GSA, matr. 17872, foglio 000001
13/12/2025	Inizio dell'assenza dal lavoro, tuttora in corso alla data odierna (13/12/2025) **per esiti ICTUS ISCHEMICO**	Documentazione clinica medica
07/07/2026	Termine malattia, con messa a disposizione	Messaggi whatsapp, mail e pec
13/07/2026	Visita straordinaria del medico competente con esito: Non idoneità permanente alla mansione specifica	Verbale medico competente

3. Dettaglio eventi

26/08/2023 Assunzione e idoneità	Riferimenti e allegati
Il 26 di Agosto 2023, prendo servizio presso la postazione di Carpugnino (tratto autostradale A26) alle dipendenze della società Gruppo Servizi Associati SPA. IL 30 di agosto vengo sottoposto alla prima visita di idoneità (con scadenza annuale) con esito di piena idoneità. La visita viene condotta direttamente in autostrada all'interno di un container abitativo da medici della società PROMOTER GROUP di Ragusa. Non mi vengono sottoposte domande su patologie pregresse in quanto il loro interesse si focalizza solo ed esclusivamente su eventuali interventi chirurgici subiti (nel mio caso specifico, assenti). La visita dura circa quindici minuti: raccolta dati anagrafici, ecg, pressione e spirometria. Non mi viene consegnato alcun verbale scritto riguardo l'idoneità se non nel 2025 attraverso un download all'interno di un area riservata comunicato a mezzo sms dove, comunque è presente solo ed esclusivamente l'ultimo verbale (2025). Dei due precedenti (2023 e 2024) non vi è traccia.	*Allegato 01. Verbale di idoneità 2025*

13/12/2025 Ricovero per Ictus Ischemico	Riferimenti e allegati
Durante la notte tra il 12 e il 13 Dicembre 2025, durante il turno notturno approssimativamente attorno alle ore 01.30, accuso i classici sintomi di un ictus in corso. La certezza nasce dal fatto di non essere il primo evento ictale a colpirmi. Già nell'aprile 2014 sono stato colpito dalla stessa patologia con conseguente ricovero d'urgenza. Il collega allerta il 112 che una volta arrivati sul posto (postazione di Carpugnino) procedono a trasportarmi presso il Dea di Borgomanero (NO). Il ricovero presso l'unità di neurologia si protrae fino al 23 Dicembre, data durante la quale vengo trasferito presso l'Istituto Maugeri di Veruno per le cure riabilitative fino alla data di dimissione avvenuta il 4 febbraio 2026. A seguire il rinnovo mensile della malattia per i deficit residui agli arti inferiore e superiore destri fino al 6 Luglio 2026.	*Allegato 02. Documentazione clinica*

22/06/2026 Comunicazioni con responsabile per concordare visita idoneità	Riferimenti e allegati
Il giorno 22 di giugno contatto telefonicamente il responsabile operativo "Federico Lombardo" presso la sede di Genova. Comunico la volontà di essere sottoposto a visita (siamo soggetti sottoposti a vigilanza sanitaria). In un primo momento mi viene detto che il medico competente non ha l'obbligo di sottoporre il dipendente a visita pur trascorso un periodo di assenza superiore ai 60 giorni. Solo a seguito della mia insistenza (come si evince dall'allegata conversazione via whatsapp, il responsabile, il giorno successivo, mi invita a trasmettere all'indirizzo mail "referti@promotergroup.eu" la documentazione clinica in mio possesso per una prima valutazione. Predispongo immediatamente come da indicazioni la mai da inviare a Promoter group di Ragusa con la documentazione clinica completa. Nel frattempo concordo con lo stesso Lombardo di prolungare la copertura in malattia nell'attesa di un riscontro sollecitato più volte successivamente sia telefonicamente che a mezzo whatsapp senza alcun risultato.	*Allegato 03.* *Screenshot whatsapp* *Allegato 04.* *Mail a Promoter group*

30/06/2026 Messa a disposizione ufficiale	Riferimenti e allegati
Il giorno **VENERDI 30 giugno,** inoltro una prima PEC dove preciso che non ho intenzione di rinnovare ulteriormente la malattia e chiedo ufficialmente che venga trattata la mia situazione dal medico competente , sia attraverso una visita che attraverso un semplice giudizio di idoneità sulla base della documentazione inviata. Dato il silenzio da parte della direzione aziendale e dei caposquadra (responsabili dell'organizzazione dei turni di lavoro), mi appoggio alla consulenza del sindacato F.i.s.i. Che provvede l primo luglio ad inviare una diffida formale all'azienda chiedendo l'immediato ricollocamento con mansione consona al mio stato di salute. Comunicazione quest'ultima che rimane priva di risposta. Il 3 luglio, produco un testo che verrà inoltrato sia a mezzo PEC che tramite mail tradizionale a diversi recapiti aziendali: – ufficio risorse umane – Responsabile di Tratta, Sig. Innocenti Fabio – Segreteria della sede operativa Genovese (Sig. Lombardo Federico) – Caposquadra del reparto d'assegnazione (A26) Nella comunicazione, oltre a presentare un resoconto dei rapporti intercorsi durante le ultime due settimane, faccio presente che il giorno 7 luglio i presenterò regolarmente sul posto di lavoro.	*Allegato 05. prima Pec di richiesta* *Allegato 06.* *Diffida sindacato F..i.s.i.* *Allegato 07.* *mail per messa a disposizione e richiesta chiarimenti* *Allegato 08.* *PEC per messa a disposizione e richiesta chiarimenti*

06/07/2026 La prima risposta da parte dell'azienda	Riferimenti e allegati
Una volta trascorso il fine settimana, la sede operativa di Genova nella persona di Lombardo Federico mi contatta telefonicamente lunedì 6 luglio attorno alle ore 12.00 comunicandomi che è stata organizzata la visita con il medico competente disponibile per il lunedì successivo, il 13 di luglio alle ore 15.00 presso la sede di Medisì a Grugliasco in provincia di Torino. Faccio presente che la sede indicata dall'azienda dista oltre 130 km dal luogo in cui risiedo. Chiedo pertanto mi venga confermata per iscritto a mezzo mail. Successivamente, rispondo alla segreteria di Genova (ponendo la medesima all'attenzione dei caposquadra) facendo presente che, dovendo assentarmi ulteriormente dall'attività lavorativa non per mia decisione, pretendo comunque la copertura retributiva per il periodo di attesa. (Ho fatto leva su principio sancito dal cc 1206) La mai in questione rimane priva di riscontro da parte dell'azienda.	*Allegato 09. Convocazione a visita* *Allegato 10. mail per addebito retribuzione per il periodo di attesa*

13/07/2026 La visita medica a Grugliasco	Riferimenti e allegati
Lunedì 13 luglio mi faccio accompagnare (non mi è possibile guidare per lunghi tragitti) a Grugliasco come concordato. Arrivo a destinazione attorno alle ore 14.30 ossia con una mezz'ora di anticipo rispetto all'orario previsto. Trovo la sede di Medisì chiusa con tanto di saracinesca abbassata. Aspetto 45 minuti abbondanti inutilmente. Contatto telefonicamente la sala operativa di Genova per segnalare la grave inadempienza. Sia il sig. Lombardo che l'aspp Forti Valerio non riescono a fornirmi una giustificazione e mi chiedono di aspettare in loco un loro aggiornamento. A distanza di una ventina di minuti, ricevo una telefonata dalla Promoter Group di Ragusa che scopro essere direttamente connessa con Medisì. L'incaricato al telefono si scusa dell'inconveniente sostenendo che ci sia stato un malinteso e mi propone di essere sottoposto comunque a visita presso altra sede nell'interland Torinese. Pretendo una mail di scuse che giustifichi la mia permanenza a Torino oltre le ragionevoli tempistiche. Mi reco all'indirizzo indicato che corrisponde ad un negozio / ufficio della società “Edilizia Acrobatica”. Il medico mi fa accomodare in un luogo appartato comunque non idoneo a visita medica. La prestazione viene effettuata compilando dati su un tablet senza strumenti diagnostici ad eccezione di una prova pressione (eseguita con dispositivo elettronico economico di tipo domestico) senza prendere visione della documentazione clinica in mio possesso. Verbalmente mi viene comunicata la **non idoneità permanente alla mansione specifica.**	*Allegato11. Screenshot whatsapp* *Allegato 12. comunicazioni con Promoter group*

13/07/2026 Comunicazione con la segreteria di Genova	Riferimenti e allegati
Una volta conclusa la visita medica, mi sono preoccupato di contattare immediatamente il Sig. Lombardo per comunicare l'esito e sopratutto per capire come sarebbe stato organizzato il mio futuro lavorativo in azienda. Il Sig, Lombardo non ha saputo darmi spiegazioni in proposito in quanto, la gestione della situazione passava d'ufficio alla sede amministrativa di Udine, assicurandomi che mi avrebbe fatto sapere qualcosa a breve. A tutt'oggi l'azienda tace e non ha mai fatto pervenire alcuna comunicazione a riguardo. Mi trovo sospeso dal servizio di fatto senza alcuna comunicazione formale e scoprirò solo il 20 di Agosto se questa forma di aspettativa indotta sarà coperta da retribuzione o meno, visto che i pagamenti degli stipendi sono programmati per il 20 del mese successivo.	

21/07/2026 Sollecito per mancata consegna verbale visita medico competente	Riferimenti e allegati
In data 21 luglio, non ero ancora in possesso di una copia del verbale prodotto dal medi competente a seguito della visita del 13 luglio. Ho dovuto sollecitare via mail sia l'azienda Promoter di Ragusa, sia Gruppo Servizi Associati a fine di ottenere la trasmissione del documento. Lo stesso giorno mi viene inviato un sms con un link diretto all'area riservata dove reperire il documento. Il verbale riporta la dicitura: non idoneità permanente alla mansione specifica. Concetto, quest'ultimo, fino a quel momento espresso solo verbalmente dal medico competente in sede di visita.	*Allegato 22.* *Sollecito a Promoter* *Allegato 23.* *Sollecito a GSA* *Allegato 24.* *Verbale di non idoneità*

25/07/06 modifica della turnistica e relativa contestazione	Riferimenti e allegati
In data 25 luglio 2026 invio comunicazione scritta alla segreteria di Genova, al Capotratta, all'ufficio risorse umane e ai capisquadra di A26 Alta, contestando quanto emerso dalla consultazione del turnario aziendale. Il turnario, che alla data del 3 luglio 2026 risultava privo di qualsiasi indicazione per i giorni successivi al 6 luglio (come da screenshot in mio possesso), risulta modificato con l'indicazione "ferie" per l'intero periodo dal 7 al 15 luglio 2026. Segnalo che avevo effettivamente presentato, secondo la procedura ordinaria di programmazione prevista per inizio anno, richiesta di ferie per quel periodo, ma non ne ho mai ricevuto conferma né verbale né scritta.	*Allegato 18.* *Screenshot turni al 03 luglio* *Allegato 19.* *Screenshot turni al 25 luglio* *Allegato 20.* *Mail di contestazione*

Al contrario, con la mia comunicazione del 6 luglio 2026 ore 16:36 (già citata e allegata), avevo espressamente richiesto — ai sensi dell'art. 1206 e ss. c.c. in tema di mora del creditore — la retribuzione ordinaria per il medesimo periodo, quale conseguenza dell'impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa in attesa della visita di idoneità del 13 luglio, senza alcun riferimento a eventuali ferie. A quella comunicazione, sottolineo, non è mai stata fornita risposta: né un rifiuto motivato, né una richiesta di chiarimenti, né una proposta alternativa. Il turnario risulta modificato solo successivamente, senza contraddittorio e senza alcuna comunicazione a me indirizzata. Evidenzio inoltre l'incongruenza specifica del 13 luglio: giornata inclusa nel periodo indicato come "ferie", ma in realtà interamente occupata (partenza da casa alle 12:30, rientro alle 19:00) dalla visita di idoneità organizzata dalla stessa azienda a Grugliasco, con le anomalie già documentate nella cronologia precedente. Rammento infine che, comunicato l'esito della visita, il responsabile Sig. Federico Lombardo mi ha indicato verbalmente di restare a casa in attesa di ulteriori disposizioni: a tutt'oggi, a 13 giorni di distanza, non è seguita alcuna comunicazione scritta né alcun provvedimento formale. Nella comunicazione richiedo per iscritto: conferma o smentita dell'approvazione delle ferie 7-15 luglio con relativa data; le ragioni del mancato riscontro alla mia mail del 6 luglio; lo stato attuale della mia posizione lavorativa, con indicazione esplicita se l'assenza vada considerata sospensione retribuita o altro provvedimento formale.	

13/08/06 risposta di Gsa e comunicazione di sospensione dalla mansione	Riferimenti e allegati
In data 13 agosto 2026, dopo un periodo di sostanziale assenza di comunicazioni successive al giudizio di non idoneità permanente alla mansione specifica espresso dal medico competente in data 13 luglio, ricevo finalmente una comunicazione formale da parte di GSA. L'azienda prende atto dell'esito della visita medica e comunica la sospensione temporanea dallo svolgimento della mansione, dichiarando di ritenere la situazione riconducibile a una «impossibilità permanente sopravvenuta non addebitabile al datore di lavoro». Nella stessa comunicazione GSA precisa tuttavia di rimanere in attesa di un «nuovo giudizio medico» e di «ulteriori accertamenti richiesti», senza specificare quali siano tali accertamenti, da chi siano stati richiesti, quale ne sia l'oggetto, né con quali modalità e tempistiche debbano essere effettuati. Considerata l'assenza di indicazioni circa la natura e le modalità degli ulteriori accertamenti richiamati, provvedo a richiedere formalmente a GSA di precisare quale sia l'iter che intende seguire, specificando il soggetto chiamato a esprimere il nuovo giudizio medico, la natura degli accertamenti	*Allegato 27. Sospensione dal lavoro- mail di Gsa* *Allegato 28. richiesta formale di spiegazioni su accertamenti da tenere*

richiesti, il soggetto che li ha disposti, la struttura presso la quale dovranno essere eventualmente effettuati e le relative tempistiche.	

21/08/06 situazione anomala nella retribuzione di luglio	Riferimenti e allegati
In data 21 agosto 2026 ricevo la retribuzione relativa al mese di luglio e, dopo aver esaminato il cedolino, rilevo alcune incongruenze che ritengo necessario sottoporre immediatamente all'attenzione dell'azienda. Tra le voci che suscitano le mie perplessità compare una detrazione di circa 316 euro indicata come «Rateo» e riferita alla quattordicesima maturata. Non riesco a individuare dal cedolino una spiegazione della trattenuta né la relativa motivazione. Rilevo inoltre il mancato rimborso delle spese documentate sostenute personalmente per recarmi a Grugliasco in occasione della visita di idoneità organizzata dall'azienda. Per quanto riguarda le presenze, il cedolino riporta 77 ore lavorative, 24 ore di ferie usufruite e una sola ora riferita alla visita medica effettuata a Grugliasco. Tale ultima indicazione non corrisponde a quanto effettivamente accaduto. Per la visita del 13 luglio, infatti, sono stato costretto a raggiungere Grugliasco accompagnato, non essendomi possibile affrontare autonomamente lunghi tragitti. Sono partito da casa intorno alle ore 12:30 e sono rientrato intorno alle ore 19:00, con un impegno complessivo di circa sei ore, circostanza già documentata nella cronologia precedente. Contatto pertanto immediatamente il responsabile della segreteria di Genova per rappresentare le anomalie riscontrate e chiedere chiarimenti. A distanza di circa un'ora dalla mia comunicazione, l'azienda provvede alla sostituzione del cedolino con un nuovo documento. Il nuovo cedolino modifica in modo sostanziale le voci precedentemente indicate: compaiono le sei ore riferite alla giornata trascorsa a Grugliasco, mentre scompaiono le 77 ore lavorative precedentemente riportate. Contestualmente, le ferie usufruite passano dalle precedenti 24 ore a 96 ore. Rimane invece assente qualsiasi voce relativa al rimborso delle spese sostenute personalmente per la trasferta a Grugliasco. Non viene inoltre fornita alcuna spiegazione in merito alla detrazione di circa 316 euro indicata come «Rateo» sulla quattordicesima maturata. La sostituzione del cedolino, pur modificando alcune delle voci da me contestate, non chiarisce pertanto né la ragione della trattenuta sulla quattordicesima né quella del mancato rimborso delle spese sostenute, mentre introduce una nuova rappresentazione delle ore lavorate e delle ferie usufruite.	*Allegato 29. Situazione retributiva riferita a luglio 2026*

04/09/06 sollecito per richiesta chiarimenti	Riferimenti e allegati
In data 24 agosto 2026, non avendo ricevuto alcun riscontro alla richiesta di chiarimenti formulata a seguito della comunicazione aziendale del 13 agosto, inoltro a GSA una PEC di sollecito. Nella comunicazione richiamo espressamente le richieste già formulate e sollecito l'azienda a precisare quale sia il nuovo giudizio medico al quale aveva fatto riferimento, da quale soggetto debba essere espresso, quali siano gli ulteriori accertamenti richiamati, chi li abbia richiesti, quale ne sia l'oggetto, presso quale struttura debbano essere effettuati e quali siano le relative tempistiche. La PEC viene regolarmente accettata e consegnata alla casella di posta certificata di GSA in data 24 agosto alle ore 10:39. Nella stessa comunicazione, considerato il perdurante silenzio dell'azienda, stabilisco un termine di sette giorni dalla ricezione per ottenere un riscontro puntuale alle questioni sollevate, precisando che, decorso inutilmente tale termine, mi sarei ritenuto legittimato a considerare la condotta aziendale rilevante ai fini della tutela dei miei diritti. Copia della comunicazione viene inoltre inviata, per conoscenza, alla segreteria operativa di Genova, all'ufficio Risorse Umane, all'ASPP Sig. Forti Valerio, all'RSPP Sig. Mercoledisanto Giuseppe. Alla data odierna, 4 settembre 2026, non ho ricevuto alcun riscontro da parte dell'azienda. Il termine di sette giorni da me espressamente indicato è pertanto decorso senza che GSA abbia fornito alcuna risposta alle richieste formulate.	*Allegato 30.* *sollecito chiarimenti*

14/09/06 diffida e messa in mora ufficiale	Riferimenti e allegati
In data **14 settembre 2026**, l'Avv. Massimo Padovani, nell'interesse del sottoscritto, trasmetteva a G.S.A. Gruppo Servizi Associati S.p.A. formale **diffida e messa in mora**, contestando la sospensione dalla mansione e chiedendo alla società di chiarire la propria posizione in ordine alla prosecuzione del rapporto di lavoro. La diffida chiedeva, in particolare, che G.S.A. comunicasse per iscritto l'esito della verifica delle **mansioni equivalenti o inferiori compatibili con lo stato di salute del lavoratore nell'intera organizzazione aziendale**, procedendo, ove possibile, alla relativa assegnazione previa visita del medico competente per il cambio di mansione. Veniva inoltre richiesto di indicare quale fosse il «nuovo giudizio medico» e quali fossero gli «accertamenti» richiamati dalla società nella precedente comunicazione del 13 agosto, chi li avesse richiesti e entro quale termine dovessero essere conclusi. La diffida contestava altresì il mancato riconoscimento della retribuzione durante il periodo di forzata inattività e le modalità con cui erano state imputate ferie al lavoratore, riservando ogni ulteriore azione a tutela dei diritti	*Allegato 31.* *Diffida e messa in mora a firma dell'Avvocato Padovani*

retributivi e contrattuali.	

18/09/06 prima risposta da parte di G.S.A.	Riferimenti e allegati
Con risposta datata 18 Settembre 2026, G.S.A. forniva un primo riscontro nel quale affermava che, a seguito del giudizio di non idoneità del 13 luglio, la società si sarebbe «attivata al fine di verificare la possibilità di un diverso impiego del lavoratore compatibile con le sue residue capacità lavorative». La società introduceva quindi un elemento nuovo rispetto alle comunicazioni precedenti, affermando che **in data 8 settembre 2026** il medico competente avrebbe espresso, «all'esito della valutazione effettuata per cambio mansione», un giudizio di idoneità alla mansione specifica di **«portierato senza notti»**, senza ulteriori prescrizioni o limitazioni. G.S.A. dichiarava inoltre che, sulla base di tale giudizio, stava «completando la ricognizione delle posizioni effettivamente disponibili nell'ambito della propria organizzazione», allo scopo di verificare la possibilità di una concreta ricollocazione del lavoratore. Tale risposta presenta un primo elemento di particolare rilievo. Il sottoscritto possiede il giudizio medico del **13 luglio 2026**, che ha stabilito la non idoneità permanente alla specifica mansione di addetto antincendio. Dopo tale data, tuttavia, **non sono mai stato sottoposto ad alcuna ulteriore visita del medico competente, né ho avuto alcun incontro o contatto con lo stesso per una valutazione finalizzata al cambio di mansione**. Ne consegue che il presunto giudizio dell'8 settembre 2026, richiamato da G.S.A., non mi è mai stato portato a conoscenza né risulta essere stato preceduto da una visita medica alla quale io sia stato convocato o sottoposto. La circostanza assume particolare rilievo perché la società fonda espressamente la successiva proposta di ricollocazione proprio su tale presunto giudizio medico.	*Allegato 32.* *Prima risposta di GSA*

21/09/06 Mancato recupero dello storno sul rateo di quattordicesima	Riferimenti e allegati
La verifica del cedolino relativo al mese di Agosto 2026 ha evidenziato il mancato accredito di quello che il 21 di Agosto è stato definito senza alcuna spiegazione “storno rateo quattordicesima” (come riportato precedentemente). Nonostante le rassicurazioni fornite dalla segreteria Genovese riguardo l'accredito della somma trattenuta da computare nelle spettanze di Agosto, non vi è traccia dell'accredito. Il giorno 21/09 contesto formalmente il fatto e chiedo delucidazioni via mail all'ufficio paghe e, per conoscenza, alla segreteria di Genova senza alcun riscontro.	*Allegato 33.* *Contestazione per mancato accredito residuo quattordicesima*

24/09/06 seconda risposta da parte di G.S.A.	Riferimenti e allegati
A distanza di pochi giorni e precisamente il 24 Settembre 2026, G.S.A. trasmetteva una seconda comunicazione nella quale dichiarava di avere completato le verifiche «sull'intero territorio nazionale». La società afferma di non avere individuato **una singola postazione di portierato senza turni notturni** che consentisse l'impiego per l'intero orario contrattuale di 40 ore settimanali. Contestualmente, tuttavia, G.S.A. dichiara di avere individuato una soluzione che avrebbe consentito di mantenere il tempo pieno attraverso l'assegnazione in **tre differenti postazioni**, tutte indicate come compatibili con il giudizio medico di «portierato senza notti». G.S.A. propone quindi formalmente la ricollocazione precisando che, in caso di mancata accettazione, si sarebbe riservata di assumere «le conseguenti determinazioni in ordine alla prosecuzione del rapporto di lavoro». La proposta presenta anzitutto una evidente peculiarità sotto il profilo logistico. Il sottoscritto risiede a **Meina, in provincia di Novara**, circostanza ben nota alla società. La proposta formulata da G.S.A. non individua una sede di lavoro in un area territoriale compatibile ma in tre differenti strutture situate nel Veneto: **San Donà di Piave, Venezia e Marcon**. La distanza dalla residenza è tale da rendere **concretamente irrealizzabile il normale pendolarismo quotidiano**. La difficoltà non riguarda quindi una semplice maggiore distanza rispetto alla precedente sede di lavoro, ma l'imposizione di una prestazione articolata su tre differenti località geograficamente molto distanti dal luogo di residenza e, comunque considerevolmente distanti fra loro. La proposta non consiste infatti nell'assegnazione ad una singola sede distante, ma nella costruzione dell'orario settimanale attraverso tre diverse postazioni, con differenti orari di ingresso e uscita e con giornate distribuite sull'intera settimana, compresa la domenica. La successione delle due comunicazioni aziendali successive alla diffida del 14 settembre merita particolare attenzione. Nella pec precedente G.S.A. dichiara che la ricognizione delle posizioni disponibili era ancora in corso. A distanza di pochi giorni, nella seconda comunicazione, la società dichiara invece di avere completato le verifiche «sull'intero territorio nazionale» presentando una proposta articolata e dettagliata di 40 ore settimanali, composta da queste tre differenti postazioni in Veneto.	*Allegato 34. Seconda risposta di GSA*

27/09/06 Estromissione precoce da attività aziendale	Riferimenti e allegati
Nella mattinata del 27 settembre ho infatti constatato di essere stato rimosso dal gruppo WhatsApp aziendale utilizzato dagli operatori della tratta per la diffusione di comunicazioni, indicazioni operative e informazioni relative all'organizzazione del servizio. La rimozione risulta essere stata effettuata dal caposquadra Massimiliano Doné. Non ho ricevuto alcuna preventiva comunicazione, né mi è stato comunicato il motivo della rimozione. L'episodio assume particolare rilievo per la sua collocazione temporale. Alla data del 27 settembre 2026 sono almeno formalmente dipendente di G.S.A. e il rapporto di lavoro non risulta cessato. Inoltre, non ho ancora comunicato alcun rifiuto rispetto alla proposta di ricollocazione formulata dall'azienda, essendo ancora in corso il termine concesso da G.S.A. per la risposta. La rimozione dal gruppo è pertanto intervenuta in una fase nella quale: • il rapporto di lavoro è ancora formalmente in essere; • la mia posizione lavorativa è oggetto di interlocuzione tra le parti; • G.S.A. è ancora in attesa della mia risposta alla proposta di ricollocazione; • non mi è stata comunicata alcuna cessazione del rapporto; • non mi è stata comunicata alcuna ragione per la quale non dovrei più ricevere le comunicazioni destinate agli operatori della tratta. Non sono in grado, allo stato, di affermare quale sia la ragione della decisione assunta dal caposquadra né se essa sia stata adottata su propria iniziativa o sulla base di una disposizione ricevuta dalla struttura aziendale. Proprio per questo motivo ritengo importante registrare l'episodio senza attribuirgli, allo stato, uno specifico intento, ma evidenziandone la collocazione temporale e gli effetti. Il gruppo WhatsApp in questione non costituisce infatti un gruppo personale tra colleghi, ma uno strumento utilizzato per la comunicazione di informazioni e indicazioni inerenti all'attività lavorativa della tratta. La mia esclusione determina quindi, quantomeno sotto il profilo oggettivo, la perdita di accesso a un canale attraverso il quale vengono diffuse comunicazioni rivolte agli operatori.	*Allegato 35 - screenshot gruppo w.a. aziendale*

4. Attivissimo come Delegato sindacale

Introduzione	Riferimenti e allegati
Un ulteriore elemento che ritengo da valutare nel complessivo esame della vicenda, riguarda l'attività sindacale svolta all'interno di G.S.A. e la progressiva esposizione che tale attività ha determinato nei confronti della struttura aziendale. Non si tratta, a mio avviso, di un'attività meramente formale o limitata alla rappresentanza degli iscritti. Tra il 2025 e il 2026 ho assunto un ruolo particolarmente attivo nell'individuazione e nella segnalazione di problematiche relative alle condizioni di lavoro, alla sicurezza, all'organizzazione del servizio e all'applicazione delle disposizioni contrattuali, arrivando in più occasioni ad assumere personalmente iniziative che, in assenza di un intervento efficace delle strutture sindacali territoriali, ritenevo necessarie per tutelare i lavoratori.	

L'ingresso in USB e la costruzione della rappresentanza	Riferimenti e allegati
Nel mese di aprile 2025 mi sono iscritto alla Unione Sindacale di Base (USB), segreteria Lavoro Privato di Novara, risultando di fatto il primo lavoratore G.S.A. iscritto a tale organizzazione nella zona. La scelta nasceva dall'esigenza di costruire, all'interno dell'azienda, un'alternativa sindacale rispetto alla rappresentanza fino ad allora sostanzialmente monopolizzata dalla Filt-CGIL. La mia intenzione era quella di creare un'alternativa ulteriore, capace di raccogliere e rappresentare anche posizioni differenti e di intervenire in maniera più incisiva sulle problematiche concrete dei lavoratori. Nel giro di pochi mesi, attraverso un'attività svolta personalmente sul territorio e grazie al contatto diretto con i colleghi, le adesioni a USB nella tratta A26 alta (compresa indicativamente tra Borgomanero e Baveno, e sulla diramazione D8, tra Castelletto Ticino e Vergiate) aumentarono in maniera significativa, raggiungendo una consistenza tale da portare USB, sul piano della rappresentanza su di un livello comparabile a quello della Filt-CGIL. Fui conseguentemente nominato delegato sindacale.	

Dalla rappresentanza sindacale al monitoraggio delle condizioni di lavoro	Riferimenti e allegati
Una delle prime attività che intrapresi riguardò il monitoraggio sistematico	*Allegato S01-*

delle condizioni delle postazioni nelle quali gli operatori erano chiamati a prestare servizio. Attraverso sopralluoghi, raccolta di documentazione, fotografie, segnalazioni dei lavoratori e redazione di report, iniziai a ricostruire una serie di criticità ben note all'azienda che, secondo quanto emerso, si protraevano da anni senza trovare una soluzione adeguata. Inizialmente cercai di utilizzare i normali canali sindacali come la sede USB Novarase delegando le richieste di incontro e di confronto sulle problematiche individuate da inoltrare alla Società.. Non ottenendo riscontri adeguati, l'attività si spostò progressivamente dalla semplice interlocuzione sindacale alla raccolta sistematica di elementi documentali e probatori. Questo lavoro portò, tra l'altro, alla predisposizione di un esposto agli organi di vigilanza competenti.	*Denuncia per inadempienze sicurezza sul lavoro*

La postazione di Meina e l'intervento dello SPRESAL	Riferimenti e allegati
L'episodio più significativo riguarda la postazione di Meina. La situazione della postazione era stata posta come prioritaria nella raccolta di documentazione relativa alle condizioni di vivibilità, sicurezza e requisiti igienico-sanitari. La situazione risultava, secondo quanto da me rilevato e documentato, incompatibile con condizioni di lavoro accettabili e presentava criticità che, a quanto risultava, si protraevano da diversi anni nonostante le pregresse segnalazioni degli operatori mai prese in considerazione dalla direzione. La documentazione raccolta venne utilizzata per la predisposizione di un esposto allo SPRESAL di Arona. A seguito dell'intervento dell'organo di vigilanza, la postazione venne dichiarata di fatto inagibile e successivamente chiusa. Si tratta di un episodio particolarmente significativo perché l'attività sindacale non si limitò in questo caso alla segnalazione interna all'azienda, ma produsse un intervento dell'organo pubblico di vigilanza e un effettivo cambiamento della situazione esistente. 'Per quanto riguarda eventuali ulteriori conseguenze sul piano giudiziario o penale, nel materiale in mio possesso non dispongo di una documentazione tale da consentirmi di affermare con certezza l'esistenza di una denuncia penale. Ho tuttavia ricevuto informazioni in tal senso, eventualmente verificabili attraverso la documentazione ufficiale.	*Allegato S02 - Mail indirizzata a Capotratta condotta antisindacale* *Allegato S03 - Richiesta di incontro con RSPP* *Allegato S04 - Denuncia e verbale Spresal su postazione Meina*

L'intervento dell'RSPP/HSE Manager	Riferimenti e allegati
L'episodio ebbe inoltre una conseguenza significativa sul piano dei rapporti con la struttura aziendale. Successivamente all'intervento dello SPRESAL, l'RSPP/HSE Manager di	*Allegato S05 - verbale incontro Rsa - Rspp*

G.S.A., Dott. Mercoledisanto, proveniente da Bari, si recò personalmente sul territorio per incontrarmi. L'incontro si svolse il 12 novembre 2025, al di fuori dell'area autostradale e in luogo neutro. Nel corso dell'incontro furono affrontate diverse delle problematiche già segnalate e vennero formulate proposte e impegni finalizzati al miglioramento delle condizioni riscontrate. Il successivo sviluppo degli eventi avrebbe evidenziato che una parte delle soluzioni prospettate in quell'occasione non trovò poi piena attuazione. Anche questo episodio assume rilievo nella ricostruzione complessiva, perché dimostra come le iniziative da me intraprese avessero raggiunto un livello tale da determinare l'intervento diretto di una figura aziendale di livello superiore.	

L'estensione dell'attività oltre la tratta di competenza	Riferimenti e allegati
Parallelamente all'attività svolta sulla tratta A26 alta e sulla diramazione D8, il lavoro sindacale iniziò ad estendersi anche oltre il territorio nel quale ero direttamente impiegato. Attraverso i contatti sviluppati con altri lavoratori G.S.A., entrai in relazione anche con operatori impiegati sulle tratte liguri, tra cui A7, A10 e A12. In tale fase presi personalmente contatto con la segreteria USB di Genova, coinvolgendola nella costruzione di un coordinamento più ampio tra i lavoratori del servizio antincendio G.S.A. operanti nel Primo Tronco Autostradale, comprendente Piemonte e Liguria. Organizzai un incontro online rivolto agli operatori delle diverse tratte, con l'obiettivo di presentare una piattaforma di rivendicazioni e materializzare il coordinamento interregionale. L'iniziativa si inseriva soprattutto nella fase di confronto relativa al rinnovo del CCNL, ormai scaduto con l'obiettivo di intervenire anche sul piano della contrattazione nazionale.	

Le successive segnalazioni in materia di sicurezza	Riferimenti e allegati
Parallelamente all'impegno interregionale, continuai a occuparmi delle condizioni lavorative, retributive e di sicurezza a livello territoriale. Tra le diverse segnalazioni assume particolare rilievo quella relativa alla postazione denominata Mottarone Sud. La postazione era collocata in una posizione che occupa tutt'ora l'intero ingombro della corsia di emergenza immediatamente dopo una curva con visibilità limitata, esponendo gli operatori al rischio di essere coinvolti in un eventuale incidente con veicoli, compresi mezzi pesanti, che transitano a velocità sostenuta sfiorando di fatto la struttura.	*Allegato S08 - Articolo de "La Stampa" denuncia pericolosità postazione*

Questa consiste in un container destinato alla permanenza degli operatori, protetto da un elemento in cemento di altezza non superiore al metro. Anche in questo caso la mia attività non si limitò in una generica lamentela, ma nella raccolta di elementi e nella segnalazione della specifica situazione di rischio specie a seguito di un grave incidente durante il quale un ambulanza arrivò a schiantarsi sul cordolo di protezione danneggiando, fortunatamente in maniera non significativa, il modulo abitativo in questione.	

Le iniziative assunte direttamente nei confronti dell'azienda	Riferimenti e allegati
Un altro aspetto che ritengo significativo riguarda il progressivo passaggio da un'attività sindacale mediata dalle strutture territoriali a iniziative assunte direttamente dal sottoscritto. In più occasioni le strutture sindacali territoriali alle quali mi ero inizialmente appoggiato non furono in grado di fornire riscontri con la tempestività necessaria rispetto alle problematiche segnalate. Questo determinò una progressiva assunzione diretta di iniziative. In particolare, ho personalmente predisposto e curato diverse diffide relative a inadempienze contrattuali, tra cui quelle indirizzate nei confronti di Franzese Andrea, Russo Alessandro, Najoum Jamila, Cruceli Antonio, Palese Pierluigi per evitare che la mancata tempestività dell'interlocuzione sindacale lasciasse prive di tutela situazioni che richiedevano una risposta concreta ed immediata. Non si trattava, quindi, di una scelta dettata da una volontà di conflitto fine a sé stessa, ma dalla necessità, a mio avviso, di compensare l'inefficacia delle strutture territoriali rispetto alle problematiche sottoposte alla loro attenzione.	*Allegato S06 - esempio Diffida e messa in mora per inadempienza*

La controversia sulla trattenuta sindacale USB	Riferimenti e allegati
Un ulteriore episodio particolarmente significativo riguarda la gestione delle quote sindacali degli iscritti USB. G.S.A. contestò la possibilità di procedere alla trattenuta mensile delle quote sindacali USB sostenendo, quale motivazione, che USB non fosse organizzazione firmataria del CCNL ANISA applicato. Il provvedimento, per quanto da me riscontrato, interessò gli iscritti USB della tratta nella quale operavo e non risultò esteso agli iscritti USB operanti nelle tratte liguri. Anche in questa circostanza, a fronte della risposta che ritenevo tardiva e non adeguata da parte delle strutture sindacali territoriali, predisposi personalmente una diffida nei confronti dell'azienda, argomentando le ragioni per le quali ritenevo non corretta la sospensione della trattenuta. L'iniziativa ebbe esito positivo e la problematica fu risolta. Anche questo episodio è significativo perché riguarda direttamente l'esercizio della libertà e della rappresentanza sindacale all'interno dell'azienda e	*Allegato S07 - Vicenda diniego trattenuta sindacale*

dimostra come, in più occasioni, sia stato determinante nel costruire iniziative necessaria al fine di ottenere una risposta su questioni che riguardavano l'intero gruppo dei lavoratori iscritti USB della tratta. Non si trattava, quindi, di una scelta dettata da una volontà di conflitto fine a sé stessa, ma dalla necessità, a mio avviso, di compensare l'inefficacia delle strutture territoriali rispetto alle problematiche sottoposte alla loro attenzione.	

Un'attività sindacale concreta e progressivamente più esposta	Riferimenti e allegati
La ricostruzione di questi episodi evidenzia un elemento che ritengo importante ai fini della valutazione complessiva della mia vicenda lavorativa. Nel periodo considerato ho: • contribuito alla costituzione e alla crescita della rappresentanza USB all'interno delle tratte A26 alta e D8; • raccolto e documentato problematiche relative alla sicurezza e alle condizioni di lavoro; • promosso richieste di confronto con l'azienda; • predisposto documentazione e segnalazioni agli organi di vigilanza; • determinato, attraverso l'esposto relativo alla postazione di Meina, un intervento dello SPRESAL e la successiva chiusura della postazione; • incontrato direttamente il responsabile aziendale della sicurezza proveniente dalla sede di Bari; • promosso un coordinamento tra lavoratori G.S.A. operanti in Piemonte e Liguria; • partecipato alla costruzione di un'attività sindacale rivolta anche alla dimensione nazionale della contrattazione; • segnalato ulteriori situazioni di rischio presenti nelle postazioni autostradali; • predisposto personalmente diffide relative a problematiche contrattuali; • ottenuto la soluzione della controversia relativa alla trattenuta delle quote sindacali USB. Il dato che emerge non è quindi quello di un lavoratore che abbia assunto un atteggiamento genericamente conflittuale nei confronti dell'azienda. Al contrario, le iniziative interessarono problematiche specifiche, documentate e in più casi suscettibili di verifica da parte di soggetti terzi, compresi gli organi di vigilanza. È tuttavia altrettanto evidente che, nel corso di un periodo relativamente breve, tale attività mi rese un interlocutore sindacale particolarmente visibile all'interno dell'organizzazione aziendale. Le mie iniziative intervenivano infatti su questioni potenzialmente rilevanti per G.S.A.: condizioni di sicurezza delle postazioni, organizzazione del servizio, rispetto delle disposizioni contrattuali, rappresentanza sindacale e, progressivamente, coordinamento tra lavoratori appartenenti a diverse tratte e regioni.	

Il rilievo di questa circostanza nella vicenda attuale	Riferimenti e allegati
Non intendo sostenere, sulla base dei soli elementi sopra riportati, che le successive decisioni assunte da G.S.A. nei miei confronti siano state determinate da una volontà ritorsiva legata alla mia attività sindacale. Ritengo tuttavia che, prima dell'attuale controversia, ero diventato un lavoratore particolarmente esposto e riconoscibile, non per un'attività conflittuale astratta, ma per avere promosso e documentato una serie di problematiche concrete, alcune delle quali avevano prodotto conseguenze effettive sull'organizzazione del servizio e richiesto l'intervento di strutture aziendali e organi pubblici. In questa prospettiva, anche la successiva evoluzione della mia posizione lavorativa, la tempistica delle decisioni aziendali e, in particolare, le modalità con cui è stata successivamente prospettata la mia ricollocazione andrebbero valutate alla luce dell'intero percorso precedente. L'obiettivo non è quindi quello di attribuire preventivamente a G.S.A. un intento che dovrà eventualmente essere dimostrato, ma di fornire il contesto nel quale gli avvenimenti successivi si sono verificati. La domanda che, a mio avviso, merita di essere posta è pertanto non soltanto quale sia stata la ragione formale delle successive decisioni aziendali, ma anche quale sia stata la concreta evoluzione del rapporto tra il sottoscritto e la struttura aziendale nel periodo immediatamente precedente. È in questo contesto che dovranno essere valutate anche le modalità, i tempi e il contenuto delle proposte di ricollocazione successivamente formulate da G.S.A.	

5. Situazione Contrattuale

Ccnl ANISA contro ANGAF	Riferimenti e allegati
Il contratto collettivo che GSA applica al mio rapporto di lavoro è l'**ANISA Antincendio**, siglato tra l'associazione di categoria ANISA (Costola di GSA) e CONFSAL. È un contratto scaduto da tempo e mai rinnovato, che non prevede alcuna maggiorazione per il lavoro notturno né per quello festivo Esiste un contratto alternativo, riferito allo stesso settore, che è il **CCNL Guardie e Fuochi** (ANGAF), siglato dai sindacati confederali — CGIL, CISL, UIL dei trasporti — quindi dalle organizzazioni più rappresentative a livello nazionale, con un ultimo rinnovo che decorre dal luglio 2024 e aggiornamenti previsti fino al 2026. GSA, quando qualcuno solleva la	*Allegato 13. CCNL ANISA Antincendio* *Allegato 14 CCNL ANGAF Guardie ai Fuochi*

questione, risponde sempre allo stesso modo: l'ANGAF non può essere applicato agli operatori autostradali, perché pensato solo per l'antincendio portuale e industriale. **Questa spiegazione, GSA stessa, nei fatti, l'ha appena smentita.** A inizio luglio di quest'anno è diventato pubblico che GSA-EliSicilia — società dello stesso gruppo, che si occupa di prevenzione antincendio in diversi ospedali pubblici toscani — è passata dal contratto "anomalo ANISA" (le stesse parole usate dai sindacati) al CCNL ANGAF, dopo mesi di mobilitazione dei lavoratori. Il risultato è stato concreto: stipendi netti passati da circa mille euro al mese a non meno di 1.400. Parliamo di un contesto ospedaliero, esattamente il tipo di ambiente che GSA sostiene essere fuori dal perimetro di applicazione dell'ANGAF. C'è anche un riscontro istituzionale che va nella stessa direzione, non di parte sindacale ma di un'autorità terza: l'ANAC, in un parere di gennaio di quest'anno su un caso analogo, ha stabilito che i due contratti — ANISA e ANGAF — sono sostanzialmente equivalenti sul piano economico e che la scelta tra l'uno e l'altro non è una questione di esclusione automatica in base al settore, ma di rappresentatività delle sigle sindacali che li hanno firmati. Un mese dopo, il TAR Toscana ha annullato un intero bando di gara proprio perché la stazione appaltante non aveva istruito correttamente questa scelta tra i due contratti. Il punto, in sintesi, non è che io stia rivendicando un contratto qualsiasi perché più conveniente. È che il contratto che GSA sostiene essere l'unico applicabile al mio settore è già stato superato dalla stessa azienda, nel medesimo ambito, in una situazione paragonabile — e questo rende la posizione di GSA debole, non per una mia interpretazione, ma per una loro contraddizione documentabile. Segnalo tra l'altro la sentenza Fabiani – Gruppo Servizi Associati SpA / Autostrade per l'Italia SpA **n° 2786/2024** con relativa condanna per GSA al risarcimento che allego qualora fosse utile come spunto.	*Allegato21. Sentenza Fabiani / Gsa/ Aspi*

6. Eccesso di ore straordinarie

Gli straordinari:	Riferimenti e allegati
L'articolo 17 del CCNL ANISA fissa un tetto massimo di 400 ore annue di straordinario, aumentabile oltre quella soglia solo con il consenso esplicito del lavoratore interessato. È già un tetto piuttosto alto — il contratto stesso lo giustifica con la natura discontinua del servizio di sorveglianza — ma è comunque una soglia, non un'indicazione di massima. Io ho viaggiato, in modo documentabile attraverso fogli ore e cedolini, su una media annua di 750-900 ore di straordinario. Significa che ho lavorato, sistematicamente, il doppio (a volte più del doppio) di quanto il contratto stesso considera l'eccezione massima tollerabile. E su questo non risulta alcun consenso scritto da parte mia che autorizzi il superamento delle 400 ore — cosa che l'articolo 17 richiede esplicitamente per ogni ora oltre quella soglia. Non sto quindi contestando la percentuale di maggiorazione applicata (che, per lo straordinario in sé, corrisponde effettivamente al 20% previsto dal contratto). Sto contestando il fatto che un simile volume di straordinario sistematico e strutturale — non occasionale, non legato a un picco imprevisto, ma costante lungo tutto il rapporto — non trovi alcuna copertura contrattuale, né alcun consenso formale da parte mia. Ed è un dato che, insieme al secondo punto, disegna un quadro preciso: quello di un'azienda che, semplicemente, copriva turni scoperti con il mio lavoro oltre ogni limite pattuito, senza chiedermi nulla e senza remunerare la parte eccedente in modo differenziato.	*Allegato 15.* *fogli ore* *Allegato 16.* *Cedolini paga*

I riposi saltati:	Riferimenti e allegati
L'articolo 20 del ccnl Anisa Antincendio dice una cosa molto precisa, ed è la chiave di tutto: il riposo settimanale si considera regolarmente goduto — quindi senza alcuna maggiorazione dovuta — soltanto se vengono rispettate due giornate di riposo ogni 14 giorni. Il contratto scrive quattordici, ed è un dettaglio che conta, perché rende il calcolo ancora più stringente a mio favore, non meno. Se in un qualunque periodo di 14 giorni consecutivi non mi sono state garantite le due giornate di riposo previste, scatta automaticamente l'obbligo della maggiorazione del 30% sulle ore lavorate in quei giorni che avrebbero dovuto essere di riposo — una maggiorazione che non ho mai visto comparire in busta paga. E qui i due punti si saldano: una media di 800-900 ore annue di straordinario, spalmata su turni continuativi, è matematicamente incompatibile con il rispetto regolare del doppio riposo ogni 14 giorni. Non è un'illazione, è aritmetica — e i fogli ore, con le sequenze di 15, 20 o più giorni consecutivi di turni senza interruzione che ho già individuato, la confermano nero su	*Allegato 17.* *riepilogo fogli ore per esteso*

bianco. Sono documenti compilati dall'azienda stessa: il che significa che l'azienda ha, nei propri archivi, la prova della propria stessa inadempienza.	

Correlazione tra rischio salute ed eccesso straordinari	Riferimenti e allegati
Uno studio OMS/OIL del 2021, pubblicato su *Environment International* e ripreso anche da un comunicato INAIL, ha stabilito — con la prima analisi sistematica su scala mondiale del fenomeno — che lavorare 55 ore a settimana o più, contro le 35-40 ore standard, aumenta il rischio di ictus del 35% e di cardiopatia ischemica del 17%; solo nel 2016 questo eccesso di orario ha causato 745mila morti nel mondo, un dato in crescita del 29% rispetto al 2000, al punto da essere individuato come il singolo fattore di rischio occupazionale col maggior carico di malattia mai misurato dall'OMS. Non lo cito come curiosità statistica: nella tratta in cui lavoro, sotto lo stesso regime di turni e straordinari fuori norma che sto documentando, si sono verificati tre eventi cardiovascolari seri in un arco di tempo ravvicinato — il mio ictus, e due infarti cardiaci occorsi a colleghi, entrambi seguiti da intervento. Non è una prova in sé, ma è un riscontro concreto, sul campo, di quello che lo studio descrive in astratto, e credo vada messo sul tavolo fin dal primo colloquio perché dà peso reale al discorso sull'eccesso di ore: non un tetto contrattuale disatteso sulla carta, ma qualcosa che si è tradotto in danni fisici seri per più persone nello stesso contesto.	*Allegato 25.* *Comunicato inail su rischio eventi cardio vascolari e straordinari* *Allegato 26.* *Studio e comunicato originale dell'oms su correlazione ore straordinarie e eventi*

Meina, 03 Agosto 2026