

Lettera aperta a FILT-FIT-UILT-UGL-FAST-ORSA

Abbiamo recentemente letto una vostra comunicazione sulla veemenza disciplinare delle società del gruppo FS. Ovviamente, la recrudescenza lamentata arriva, in particolare, da quei gruppi di lavoratori soggetti ad una enormità di regolamenti, disposizioni ed avvisi che ricevono con ritmo quotidiano e che nessuno è umanamente in grado di memorizzare e rispettare. Il pensiero, però, va alla stipula del CCNL 2016 con le significative modifiche al codice disciplinare... basti pensare alla interpretazione che viene adesso attribuita alla clausola sulla recidiva.... con la sola eliminazione della parolina "stessa" (lettere "a" degli artt. 59, 60, 61, 62 e lettera "b" art. 63) e che rischia di creare situazioni aberranti.

Vi scriviamo adesso, perché, a quanto pare, siamo in "odore" di rinnovo contrattuale **e sentiamo il dovere non di illustrarvi rivendicazioni, ma di informarvi su alcuni aspetti, non certo centrali, che potreste però non conoscere;** ciò, al fine di evitare che piccole modifiche degli attuali testi vanifichino la possibilità, in atto, di rintuzzare abusi o le violazioni aziendali.

- 1) È in corso una causa di lavoro in accertamento non tanto del provvedimento disciplinare, ma del "principio", per le **sanzioni da applicare a chi non rispetta l'orario di lavoro**. In altri termini, non sempre viene applicato l'art. 59/b (rimprovero o multa in caso di inosservanza ripetuta). Infatti, in caso di ritardo ai treni, conseguenti a tardate presentazioni, viene spesso applicata la sospensione dal servizio. Ve lo comunichiamo, perché una modifica del codice disciplinare che sfiori l'argomento, potrebbe neutralizzare un esito positivo della causa che invece, rimanendo invariato il codice disciplinare, varrebbe non come precedente giurisprudenziale, ma a tutti gli effetti legali, sia per il ricorrente che per i lavoratori a cui si applica il CCNL delle attività ferroviarie.
- 2) **Intervallo di riposo coincidente con il festivo**. La sentenza di Cassazione, più volte evocata nei vostri volantini nazionali e/o territoriali, riguarda una vertenza promossa a metà degli anni 2000; essa era limitata ai festivi di intervallo preceduti da ferie. Nel 2012, sul Contratto aziendale, è stato opportunamente inserita la precisazione che l'intervallo di riposo è parte integrante del riposo stesso, riconoscendo che entrambe le giornate sono riposo settimanale. Di conseguenza il festivo coincidente con l'intervallo va sempre riconosciuto con il recupero della giornata di riposo in altra data o con il pagamento della giornata. Tuttavia, tale precisazione, da sola, poteva non essere sufficiente a superare quanto stabilito dagli articoli 30 (CCNL 2012) e 29 (CCNL 2016) circa il fatto che il riposo settimanale è individuato in una sola giornata solare. A togliere ogni dubbio è stata la cosiddetta disposizione "Stocchi 1" (nella parte rimasta vigente); il punto 2.8 della predetta circolare (7 agosto 2012), a differenza della precedente disposizione attuativa del 2003 (cosiddetta "Pennacchi 2" del 27/10/2003), non fa più riferimento alla giornata di riposo settimanale così come individuata all'art. 29 CCNL 2012 (ex art. 24 CCNL 2003) ma, nell'esaminare il diritto al recupero del festivo coincidente con il riposo del personale dei treni, lo riconduce al riposo settimanale di cui all'art. 28 CCNL 2012 (orario di lavoro), ed esattamente al punto 2.4, cioè quello che esamina il riposo settimanale nel suo insieme (definito periodo di riposo settimanale) la cui durata minima non può essere inferiore a 48 ore e con un totale annuale programmato di 3.538 ore. Sul punto, con poche eccezioni, Trenitalia è invece inadempiente e poiché i citati argomenti sono stati inseriti in un ricorso legale, non vorremmo che, pure in questo caso, nella contrattazione vengano introdotti piccoli o impercettibili aggiustamenti, oppure che vengano diramate disposizioni unilaterali di modifica che non siano immediatamente contestate dai sindacati contraenti, neutralizzando così un diritto dei lavoratori.

Infine, un suggerimento: nel CCNL c'è un passaggio in cui è precisato che il lavoratore è tenuto a osservare le disposizioni del datore di lavoro. A parte le obiezioni su una simile incondizionata clausola, sarebbe opportuno contrattualizzare che le aziende devono tenere, per ogni gruppo di lavoratori, un elenco completo ed aggiornato in tempo reale di tutte le disposizioni da rispettare. Noi riteniamo che mentre dal lavoratore si pretende il rispetto di tutto, le aziende si vorranno sottrarre da tale obbligo sia per la difficoltà di tenerlo aggiornato sia perché la sola elencazione diverrebbe il "manifesto" di una situazione insostenibile per i lavoratori e, in particolare, per alcuni gruppi di essi.