

LAVORO VIVO
STUDIO LEGALE

Via Tacito, 41 - 00193 Roma
Tel. 06.64001214 – 06.64012247
studiolavorovivo@gmail.com

Raccomandata a mezzo pec
retferroviariaitaliana@pec.rfi.it

Roma 26.11.2024

Spett.le Rete Ferroviaria
Italiana S.p.a. Gruppo
Ferrovie dello Stato Italiane

OGGETTO: *diffida, messa in mora, interruzione prescrizione*

* * * * *

Vi scriviamo in nome e per conto dell'O.S. Assemblea Nazionale Lavoratori della Manutenzione (ANLM) per denunciare quanto segue.

1)

Risulta documentale, dalla sola presa visione delle buste paga e dai fogli presenza in cui sono indicati i turni di lavoro come voi stiate imponendo un'articolazione degli stessi in violazione dei principi sanciti in materia di fruizione della giornata di riposo settimanale.

Ed infatti, voi imponete turni in media di otto/dieci giorni consecutivi, talvolta non concedendo correttamente le ventiquattro ore di riposo come previste per il "riposo giornaliero libero dal servizio" (RGLS) visto che spesso il turno immediatamente successivo al suddetto riposo coincide con quello di notte, al punto tale che i lavoratori non sanno più quando e se potranno fruire del riposo settimanale, non essendo garantita neanche la fascia oraria di undici ore imposta dal legislatore tra la fine di una prestazione e l'inizio della successiva.

Ora, è noto che l'art. 7 del D. Lgs. 66/03 al comma 1 prevede come "*il lavoratore ha diritto ad undici ore di riposo consecutivo*", così come è pacifico che il CCNL Mobilità delle Aree Ferroviarie, che voi applicate al rapporto di lavoro, stabilisce che l'orario di lavoro settimanale debba essere "*ripartito su cinque giorni*". Articolazione che prevede la deroga in sei giorni in caso di "*specifiche esigenze tecniche*". Ebbene, non solo voi non avete mai comunicato né genericamente né tanto meno in forma esplicita e sufficiente di quali ipotetiche esigenze RFI abbisognerebbe allo stato attuale al fine di legittimare lo spalmare l'orario dei propri dipendenti da cinque a sei giorni settimanali, ma, e di questo si è certi, non esiste alcuna norma che permette al datore di lavoro di disporre della prestazione di un proprio dipendente senza garantirgli un riposo settimanale, senza soluzione di continuità per un minimo di otto e finanche a dieci giorni consecutivi.

Tale riposo, ai sensi dell'art. 27 punto 1. 11 del CCNL sopra citato "*non potrà essere inferiore a 48 ore consecutive*" nel caso in cui l'articolazione oraria sia su cinque giorni a settimana e comunque mai "*inferiore alle 35 ore consecutive*" nel caso in cui il rapporto di lavoro sia spalmato su 6 giorni a settimana.

È pertanto sin troppo evidente la pluralità di violazioni sottese alla vostra condotta nella fattispecie descritta.

Ed infatti, l'imposizione unilaterale di non applicare il turno di riposo settimanale, incardina un vizio contrattuale, essendo sin troppo evidente la presenza di dolo (o quantomeno colpa grave) riconducibile esclusivamente in capo all'azienda nel decidere scientemente di mettere a rischio l'integrità psicofisica dei propri dipendenti, imponendo loro turni massacranti non riconoscendogli

il riposo nelle forme e modalità previste ex lege. A solo titolo esemplificativo, voi avete adottato turni di ben dieci ore consecutive, a cui spesso applicate l'obbligo di reperibilità (non solo in caso di urgenze quali ad esempio dei guasti sulla linea ma anche per sopperire a carenze di organico come, ad esempio, sostituzioni per lavoratori in malattia), il tutto senza mai garantire la pausa contrattualmente prevista.

Anche per tali ragioni, la vostra condotta lesiva, si pone in contrasto anche con quel diritto alla salute, costituzionalmente tutelato all'art. 32 Cost per il quale *"la Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo"* ma anche rubricato all'art. 2087 c.c. la cui norma impone all'imprenditore, in ragione della sua posizione di garante dell'incolumità fisica del lavoratore, di adottare tutte le misure atte a salvaguardare chi presta la propria attività lavorativa alle sue dipendenze.

2)

Sempre in materia di turni di lavoro, vi segnaliamo come voi, in modo del tutto arbitrario e con un preavviso a volte inesistente e, nella migliore delle ipotesi non superiore alle 48 ore, imponete modifiche dei turni.

Tale modus operandi, sta impattando negativamente sulla sfera privata dei lavoratori che non riescono più ad organizzare la propria vita di relazione ma, al contempo, aggrava quanto già richiamato al punto che precede dal momento che i dipendenti si ritrovano, senza neanche un'apparente motivazione, a ricoprire turni che nella migliore delle ipotesi non garantiscono la fascia di riposo di undici ore tra una prestazione e l'altra, ma che, acquiscono la problematica connessa al venir meno del riposo settimanale ogni 5/6 giorni come previsto dalla contrattazione collettiva di settore (si ripete, 48 ore continue settimanali se articolati su 5 giorni a settimana o 36 ore settimanali, sempre continue se i turni sono articolati su sei giorni a settimana).

Sul punto il CCNL Mobilità che voi applicate all'art. 27 stabilisce come la distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale si realizza *"in funzione di esigenze tecniche, produttive o organizzative"* e che le variazioni di tale distribuzione *"saranno oggetto di specifica negoziazione a livello di contrattazione aziendale, da completarsi entro i 20 giorni successivi alla loro presentazione alle strutture sindacali competenti"*.

Insomma, dapprima voi avreste dovuto indicare le esigenze tecniche, organizzative e produttive connesse al mutamento dell'orario per poi, in seconda battuta, aprire un tavolo con le Oo. Ss.. Risulta, in modo preoccupante, come sia evidente che le disposizioni sottese al CCNL non vengano da voi minimamente prese in considerazione.

3)

Ed infine, risulta, quantomeno dallo scorso gennaio, come Voi abbiate iniziato a non riconoscere e quindi a non corrispondere, quale maggior orario lavorato, il tempo riferito ad ogni spostamento che i lavoratori effettuano dalla residenza amministrativa ove normalmente svolgono la prestazione al luogo ove giornalmente sono comandati al di fuori del comune presso il quale normalmente sono adibiti.

Tanto è vero che voi, al fine non solo di non riconoscere il tempo dello spostamento quale canonico orario di lavoro ma anche di non corrispondere il pagamento connesso al tempo di lavoro necessario per raggiungere la sede ma addirittura per evitare di pagarvi il supplemento legato agli straordinari connessi, ordinate al dipendente comandato di presentarsi in anticipo così da prestare servizio nei tempi prestabiliti.

Tale vostra condotta si pone in contrasto con le norme Costituzionali e comunitarie ma anche in violazione con i principi sanciti dal legislatore nostrano.

La mancata equiparazione del tempo impiegato dal dipendente per raggiungere la sede al tempo lavoro, così come la sua retribuzione, è posta in violazione sia dell'art. 36 Cost. che prevede il diritto ad una retribuzione "*proporzionata alla qualità e quantità del lavoro svolto*", sia del D. Lgs. 66/03 che disciplina l'orario di lavoro.

È giusto il caso di ricordarvi che alla luce del combinato disposto ex D. Lgs. 66/03 e Direttiva comunitaria 93/104/CE, che ha sostituito la precedente disciplina in materia di orario di lavoro, rimodellandone i contenuti si definisce orario di lavoro "*qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia a lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni*", prendendo in considerazione non solo il tempo della "*prestazione effettiva*", ma anche quello della "*disponibilità del lavoratore*" e quello della sua "*presenza sui luoghi di lavoro*".

Tale conclusione è rinvenibile anche nella contrattazione collettiva e dalla presa visione della Comunicazione Organizzativa n. 42/RUO del 30.10.2020 che stabilisce al punto 4.3 che "*la trasferta ... inizia dalla sede di lavoro del dipendente, ovvero dal Comune ove è ubicata tale sede*" e che "*il luogo di fine trasferta coincide con la sede di lavoro del dipendente*".

Tali comunicazioni, se lette di concerto con la direttiva Europea e con gli interPELLI n. 13 e n. 15 de 2010 – si chiarisce che "*se è richiesto al lavoratore di recarsi al "punto di raccolta" per ... porsi a disposizione del datore presso detto punto entro un determinato momento, è a partire da quest'ultimo che deve computarsi l'orario di lavoro*" e che "*le ore di viaggio*" debbano considerarsi "*quale esplicazione dell'attività lavorativa*" dal momento che la stessa "*risiede nella funzionalità del tempo impiegato per il viaggio rispetto alla prestazione*" – rendono sin troppo intuitivo la circostanza per cui voi vi approfittate, gestendolo e non retribuendolo, del tempo dei vostri dipendenti.

Con la presente che vale quale diffida, messa in mora, atto interruttivo di ogni decadenza e/o prescrizione, chiediamo la corretta regolarizzazione del rapporto di lavoro facendo rientrare i tempi di spostamento nell'ordinario orario stabilito (o quantomeno riconoscendo quale orario di lavoro straordinario il tempo necessario per il raggiungimento della sede lavorativa assegnata), nonché del corretto ripristino dei turni tanto nell'applicazione del giorno di riposo settimanale quanto nella contrattazione con i sindacati in caso di modifica degli stessi.

Vi invitiamo, pertanto, a prendere contatto con lo scrivente studio legale entro 15 giorni dal ricevimento della presente al fine di una bonaria composizione, avvertendovi che, in mancanza di un vostro riscontro, i nostri assistiti saranno costretti ad adire il competente Tribunale del Lavoro, con ulteriore aggravio di costi a vostro carico.

Cordiali saluti.

Avv. Carlo Guglielmi Avv. Gabriele Cingolo

