

Roma, 18 dicembre 2025
Prot. n. 29/04/SN

Spett.li

Trenitalia S.p.A.

Direzione Risorse Umane e Organizzazione
Dott.ssa Francesca Scacchiotti

Relazioni Industriali e Normativa
Dott.ssa Katiuscia Rossi

Trenitalia Tper Scarl

Risorse Umane e Organizzazione
Dott. Filippo Castagnetti

Direzione Operativa
Dott. Alberto Filoni

E p.c. **FSI Holding**

Relazioni Sindacali e Welfare
Dott.ssa Enza Scarangella

Oggetto: Sollecito in ordine al corretto computo delle giornate di ferie e dei periodi di libertà dal servizio per il personale equipaggi

La scrivente FAST-Confisal Segreteria Nazionale continua a ricevere, con carattere di sistematicità e diffusione territoriale, segnalazioni relative a modalità non omogenee e, in numerosi casi, non conformi di imputazione delle giornate di ferie e dei conseguenti periodi di libertà dal servizio per il personale mobile.

Tali segnalazioni permangono nonostante la formale comunicazione già trasmessa in data 20 luglio 2023 (prot. n. 17/05/SN da ritenersi qui integralmente richiamata), rimasta, ad oggi, priva di riscontro ufficiale. In un contesto di relazioni industriali improntate ai principi di correttezza e buona fede, tale silenzio non può non essere oggetto di rinnovata attenzione, atteso che la questione investe diritti soggettivi individuali direttamente incidenti sull'organizzazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il quadro contrattuale di riferimento — costituito dalle disposizioni del CCNL Mobilità – Area AF, del CCNL FS e dagli accordi e circolari aziendali tuttora vigenti — appare, sul punto, sufficientemente

chiaro e coerente. In particolare, le previsioni in materia di riposo settimanale, ferie, frazionamento delle stesse e computo delle ore di libertà dal servizio delineano un sistema articolato ma privo di ambiguità interpretative, nel quale la giornata di ferie per il personale mobile è definita come periodo di 24 ore libere decorrenti dal termine del riposo giornaliero o settimanale programmato, e nel quale i riposi di qualità (48 o 60 ore) assumono rilevanza non solo quantitativa ma anche qualitativa.

Alla luce di tale assetto, le criticità segnalate non sembrano riconducibili a un conflitto interpretativo tra fonti pattizie, bensì a modalità applicative difformi, talora giustificate da prassi operative o da presunti limiti dei sistemi informatici di programmazione, che tuttavia non possono legittimare compressioni o alterazioni dei diritti contrattualmente garantiti.

In particolare, desta perplessità la prassi secondo cui il corretto riconoscimento delle ore di libertà dal servizio successive ai periodi di ferie venga subordinato a una richiesta espressa del singolo lavoratore. Talvolta il riallineamento del diritto del lavoratore avviene perdendo la programmazione del turno individuale con il mantenimento nella posizione di disponibilità fino al riposo successivo, compromettendo la programmazione vita-lavoro familiare del personale. In altri casi registrati il riconoscimento del corretto conteggio delle assenze non avviene con modalità comunicative imperative da parte dei responsabili. Una simile impostazione, oltre a non trovare fondamento nelle disposizioni contrattuali vigenti, si pone in contrasto con i principi di affidamento e trasparenza che devono caratterizzare l'azione datoriale, specie in presenza di sistemi di programmazione integralmente nella disponibilità dell'Azienda.

Analoga attenzione merita la gestione delle ferie a turno, ambito nel quale l'Azienda dispone ex ante di tutti gli elementi necessari per un corretto computo dei tempi di ripresa del servizio. Le segnalazioni relative ad anticipazioni non giustificate della ripresa turno, motivate ex post con errori del sistema IVU o con una rilettura riduttiva dei riposi settimanali, evidenziano una criticità organizzativa che non può riverberarsi negativamente sul lavoratore.

Merita, inoltre, un chiarimento definitivo l'utilizzo dell'istituto della mezza giornata di ferie. La disciplina contrattuale è inequivoca nel prevedere che tale frazionamento possa avvenire esclusivamente su richiesta del lavoratore e al fine di favorire la ripresa del turno. Ogni applicazione d'ufficio del frazionamento, anche se giustificata da disposizioni aziendali di secondo livello, risulterebbe incompatibile con il principio di inderogabilità in peius delle previsioni del CCNL e con la gerarchia delle fonti contrattuali.

Risulta inoltre che le suddette difficoltà del personale, una volta segnalate e richiesti i debiti riferimenti normativi per i quali sarebbe previsto un orario di rientro anticipato, vengano liquidate con risposte evasive o imperative senza la dimostrazione, carte alla mano, della corretta applicazione di tutte le norme e circolari vigenti.



Succede anche che la stessa casistica venga trattata in modo differente a seconda della convenienza della Produzione o che all'interno della stessa Direzione Compartimentale vengano applicate in modo palesemente differente tra personale di Bordo e di Macchina.

È opportuno ribadire che, pur trattandosi di norme di fonte pattizia e non legislativa, esse costituiscono parte integrante del regolamento contrattuale del rapporto di lavoro e, come tali, vincolano l'Azienda al loro puntuale rispetto. La reiterata applicazione difforme di tali disposizioni produce effetti concreti sulla possibilità per il lavoratore di programmare con certezza i propri tempi di riposo e di recupero, incidendo indirettamente anche sui profili di tutela della salute e della sicurezza, come peraltro richiamato dal D.Lgs. n. 66/2003.

Si richiamano i destinatari ai vincoli legislativi previsti dal D.Lgs 104/2022 in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, obbligando le aziende a esplicitare la documentazione di tutte le norme e le loro applicazioni per quanto attiene *"la durata del congedo per ferie, nonché' degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi."*

Alla luce di quanto esposto, la scrivente FAST-Confasal ribadisce la richiesta che venga assicurata un'applicazione uniforme e rigorosa delle disposizioni contrattuali su tutto il territorio nazionale, superando definitivamente prassi locali o operative non coerenti con il quadro normativo vigente.

Tale modalità applicativa, laddove reiterata e strutturata nel tempo, rischia di incidere non soltanto sui diritti individuali dei lavoratori interessati, ma anche sull'effettivo esercizio delle prerogative sindacali connesse alla tutela e all'esigibilità della disciplina collettiva. In tale prospettiva, non possono essere esclusi profili di criticità suscettibili di valutazione anche alla luce dell'art. 28 della legge n. 300/1970.

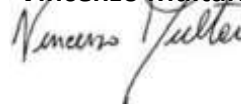
Si richiede, pertanto, la convocazione di un incontro con le strutture competenti, finalizzato a chiarire definitivamente i criteri applicativi, a dare una interpretazione autentica della normativa in oggetto e a ripristinare le condizioni di certezza giuridica e organizzativa, nell'interesse tanto dei lavoratori quanto dell'Azienda stessa.

In difetto di riscontro, la scrivente si riserva di attivare gli strumenti previsti dall'ordinamento contrattuale e normativo a tutela degli interessi collettivi e individuali coinvolti.

Distinti saluti.

Il Segretario Nazionale

Vincenzo Multari



sede operativa via Prenestina n° 170 – 00176 Roma
Tel: 06.89535974 - 06.89535975 --- fax: 06.89535976
e-mail: sg@sindacatofast.it --- p.e.c: sg@pec.sincadatofast.it

