



## SEGRETERIE REGIONALI LOMBARDIA

Milano, 9 dicembre 2015

**Trenord Srl**

**Dott.ssa Cinzia Farisè**

Amministratore Delegato

e, p.c.

**Ing. Giorgio Spadi**

Responsabile D.P.O.

### **Oggetto: riscontro nota del Responsabile DPO del 04 dicembre 2015 Turni Personale Mobile**

Nel riscontrare la nota del Responsabile della D.P.O. dello scorso 04.12.2015 siamo basiti dai contenuti, in particolare sulla diversa concezione degli accordi di modifica contrattuale sottoscritti lo scorso 31 marzo 2015. Nello specifico, riscontriamo, da parte del responsabile D.P.O. una distorta concezione dei richiamati accordi, nonché dei relativi accadimenti. Sospettiamo che tale differenza sia motivata dall'incapacità di darne corretta applicazione sia nei contenuti come nei tempi che, a nostro avviso, sono incontrovertibilmente chiari. In tal senso, dobbiamo, ancorché già segnalato, riprendere tutta la vicenda.

Certamente Lei ricorderà che successivamente al 31 marzo ci incontrammo in sua presenza per discutere l'accordo EXPO, ma l'ordine del giorno fu da noi modificato in quanto l'azienda aveva presentato turni di lavoro del Personale Mobile che non rispettavano l'accordo appena firmato. Ne conseguì un verbale, sottoscritto anche da Lei - di cui si allega copia - in cui le parti convenivano che i turni presentati non rispettavano l'accordo, attribuendo la causa ai tempi ristretti e che gli stessi dovevano essere riproposti nel rispetto degli accordi; successivamente si svolsero incontri tra azienda e OO.SS. per verificare e valutare i turni, così come previsto dal richiamato accordo del 31.3.2015.

Solo in quel caso, probabilmente per il verbale da Lei sottoscritto, furono rispettate le nuove norme contrattuali, ma da allora purtroppo questo "*modus operandi*" non è più stato perseguito. Nello specifico, da maggio l'azienda ha applicato turni di lavoro del personale mobile non discussi, ovvero, non condivisi con le strutture sindacali. Da allora sono in vigore turni non verificati e conseguentemente non valutati dalle OO.SS. se non quelli in vigore verificati nell'incontro di fine ottobre ove la valutazione è stata comunque negativa.

Relativamente all'accordo del 22 aprile, come al solito il Responsabile DPO, nonostante l'accordo sia scritto in modo chiaro, ha dato una sua e distorta interpretazione in merito al conteggio delle giornate di lavoro effettuate dal personale. Nello specifico il conteggio non è stato effettuato sulle reali presenze su giornata, ma calcolando le prestazioni effettuate; così facendo sono state decurtate le presenze per quei servizi che intaccano due giornate lavorative, aprendo l'ennesimo contenzioso.

Ciò premesso, dalla lettera del DPO apprendiamo che sarebbero le OO.SS. a dover richiedere un incontro per la verifica dei turni di lavoro, da tenersi, quindi, per concessione aziendale. L'azienda oltretutto si attribuirebbe la possibilità di inserire autonomamente nei turni del personale mobile servizi superiore alle 8.30, contrariamente a quanto sottoscritto nell'accordo del 31 marzo 2015.

Di contro la nota del DPO esplicita alcune iniziative assunte nei turni di servizio ed allega una tabella in cui viene riportata la riduzione dei servizi superiori alle ore 8h.30'; inoltre conclude affermando che le azioni messe in campo debbono essere da noi colte favorevolmente nel rispetto del mantenimento dei costi aziendali. Quindi una mancata applicazione di quanto convenuto.

In particolare segnaliamo alcune delle principali inadempienze aziendali:

- le OO.SS. non vengono convocate per verificare i turni del Personale Mobile;
- vengono inseriti nei turni del Personale Mobile servizi superiori alle 8h30', senza essere valutati dalle OO. SS.;
- per i servizi con RFR non viene rispettata la norma concordata cioè che la prestazione di rientro dopo il RFR sia di durata inferiore rispetto a quella di andata;
- non viene rispettata la collocazione della pausa psicofisica in quanto – in diversi casi - viene posta al termine del servizio;
- in alcuni impianti i turni di servizio ovvero, i comandi in gestione, non rispettano la sede di lavoro del dipendente;
- non viene programmata nei turni tutta la produzione. Inespugnabilmente ne viene lasciata fuori una quota significativa per essere comandata giornalmente al personale, senza che le OO.SS possano verificare le modalità di comando e se le stesse rispettano le norme contrattuali;
- e condizioni logistiche sono decisamente precarie, nei turni di lavoro sono previste soste in località sprovviste di locali e servizi igienici, nonostante nei mesi scorsi si era convenuto di trovare soluzioni in tempi brevi. Come al solito però, le buone intenzioni rimangono sulla carta, argomenti questi che danno dignità all'operatività del personale. Probabilmente lo scarica barile fra i vari Dirigenti ne è la causa maggiore. Non è stato minimamente predisposto l'attrezzaggio delle sale riserve e dei mezzi per consentire la ricarica degli strumenti elettronici.

Inoltre nella nota dello scorso 04.12.2015 il Responsabile della DPO Trenord introduce elementi novativi relativi all'invarianza dei costi, i quali non trovano alcun riscontro nell'accordo su menzionato.

Per reciproca memoria Le evidenziamo che la normativa di lavoro del Personale Mobile di Trenord – anche successiva all'accordo del 31 marzo – se rapportata a quella della principale impresa ferroviaria nazionale prevede diversi e innovativi elementi di flessibilità, sia in materia di utilizzazione – vedasi riposo giornaliero / settimanale, pause refezione – sia in materia di organizzazione del lavoro - equipaggio PdM - alcune delle quali anche in deroga anche al CCNL della Mobilità Area Attività Ferroviarie.

Oltretutto questo elemento, ovvero quella di avere un contratto che assicura maggiore produttività, si determina in una regione in cui l'offerta commerciale, diversamente da quanto avviene in tutte le altre regioni italiane, per l'alta frequenza dei treni permette di saturare il nastro lavorativo giornaliero. Quest'ultima, una particolarità che garantirebbe, anche a parità di normativa, una maggiore produttività del personale.

Pertanto con l'accordo del 31 marzo le parti hanno condiviso di migliorare la qualità del lavoro riducendo il livello di stress da lavoro correlato, quest'ultimo segnalato anche dalla locale struttura dell'ASL con apposita prescrizione notificata a Trenord.

In quella circostanza le parti erano coscienti che la firma dell'accordo del 31 marzo 2015 avrebbe comportato un costo aggiuntivo per l'azienda, anche per questo motivo non si è mai evidenziato che le nuove norme sarebbero state effettuate mantenendo gli stessi livelli di produttività, che tra l'altro consideriamo esageratamente alti nella normale continuità e sopportati dal Personale solo per affrontare l'eccezionale periodo EXPO (in tal senso ci si è sempre

intesi verbalmente nei passati incontri).

Invece è stato condiviso che le nuove norme di programmazione dei turni avrebbero permesso, con l'istituzione di nuovi impianti, una saturazione dei nastri lavorativi, un'omogeneizzazione della durata della prestazione giornaliera, una saturazione dell'orario settimanale di lavoro e una riduzione dei Riposi Fuori Residenza.

Per questi motivi rivendichiamo, ed abbiamo più di una ragione, il rispetto di quanto sottoscritto non solo per il settore mobile. In Manutenzione continuiamo a registrare la mancata applicazione del CCNL e del CA Aziendale e la non uniformità di norme comuni per la gestione del personale. Da parte aziendale vi è l'assoluta mancanza di un piano strategico che traguardi l'obiettivo di efficientare i processi attraverso una chiara organizzazione del lavoro, il corretto dimensionamento degli organici rispetto alle lavorazioni in previste, un programma di formazione che valorizzi la crescita professionale. Attendiamo ancora il riconoscimento dei livelli professionali superiori per coloro i quali ne hanno da tempo immemore già maturato il diritto. Ricordiamo che in merito sono già stati sottoscritti due verbali d'accordo. Nella Commerciale rivendichiamo omogeneità dei carichi di lavoro e dei trattamenti economici attraverso un riallineamento degli organici con procedure trasparenti. Negli uffici sono sempre più manifeste le carenze organizzative e procedurali. Vi sono interi comparti aziendali dei quali ancora non abbiamo potuto affrontare una discussione propedeutica al confronto sull'organizzazione del lavoro e alla condivisione di orari di lavoro. Inoltre, in molte strutture aziendali vi sono lavoratori che a parità di lavorazioni non trovano la medesima equivalenza di inquadramento professionale.

Responsabilmente tutti i lavoratori e le OO.SS. hanno assicurato la piena collaborazione in tutto il periodo dell'Expo, oggi invece, con giusta ragione ed essendo trascorsi sette mesi dalla firma, rivendichiamo la corretta applicazione di quanto concordato; se invece l'azienda intende sconfessare quanto sottoscritto introducendo la necessità di mantenere dei livelli di produttività lo dica chiaramente ed abbia il coraggio di disdettare – non sarebbe il primo caso- l'accordo del 31.03.2015.

Rispetto a questo atteggiamento aziendale, Le segnaliamo che risulta fondato il rischio di una degenerazione che dagli aspetti collettivi, rischia di scivolare su aspetti individuali, e per questo difficilmente controllabili dalle OO.SS..

In questo momento non servono ulteriori accordi serve solo che l'azienda rispetti quanto ha liberamente sottoscritto. In altre parole, non intendiamo sottoscrivere altri o nuovi accordi – anche se l'azienda si cimenta a sottoscrivere accordi solo con l'O.S. di turno che ritiene compiacente – ma verificare e riscontrare il rispetto di quanto contenuto nei verbali liberamente sottoscritti dalle parti.

Ha ripetutamente affermato che per Lei la firma di un accordo e la parola data sono valori e cose serie, adesso lo dimostri dando indicazione ai suoi Dirigenti di rispettare gli accordi, in caso contrario saremo costretti a riconsiderare anche le sue affermazioni.

Distinti saluti.

Filt Cgil Tripodi	UiltTrasporti Cotroneo	Fast Ferrovie Carelli	Ugl Del Prete	Faisa Chiodi	OR.S.A. - Ferrovie Coscia
					