

ITALO, PER IL PERSONALE OPERATIVO UN'ESTATE DI GRAVI DISAGI...MA NON E' COLPA DEL CALDO

In data 24.07.2025, si è svolto un confronto tra le Organizzazioni Sindacali e la Direzione Aziendale. Un incontro reso necessario e urgente dalle segnalazioni provenienti dai lavoratori e lavoratrici di Italo e da un **clima generale ormai insostenibile**, fatto di pressioni, mancati rispetti degli accordi e dei limiti contrattuali con una gestione del personale **sempre più distante dalla realtà quotidiana vissuta da chi lavora**.

L'incontro si è aperto con il riconoscimento, da parte dell'Azienda, delle numerose difficoltà operative del periodo estivo, ma nonostante i toni concilianti e i **ringraziamenti di rito al personale "per l'impegno straordinario"**, i **problemi concreti restano ancora in larga parte irrisolti**.

Negli ultimi tempi sono emerse con crescente evidenza diverse criticità nel contesto lavorativo, più volte già denunciate ma mai risolte, che continuano a generare forte malcontento tra il personale. Uno degli aspetti più gravi riguarda il clima aziendale: la tensione tra i lavoratori è palpabile e in costante aumento, complice una pressione operativa sempre più difficile da sostenere. Le frequenti soppressioni dei treni, i turni modificati all'ultimo minuto e le richieste di prestazioni lavorative al di là dei limiti contrattuali impongono un carico fisico e psicologico non più tollerabile. A ciò si aggiunge la **scarsa considerazione delle esigenze fondamentali dei lavoratori, come il diritto al riposo, alle ferie e alle pause previste dal contratto, elementi essenziali per garantire salute e sicurezza, il cui reclamo in operativo da parte del personale ci risulta, tra l'altro, troppo spesso essere biasimato in modo inadeguato da alcuni esponenti aziendali con funzioni di responsabilità**. Continuano ad aumentare esponenzialmente le compressioni del riposo giornaliero e delle pause, le richieste che superano i limiti contrattuali e, in alcuni casi, addirittura **sforamenti delle 13 ore di servizio giornaliero o dei tempi minimi di riposo senza che vengano adottate misure adeguate di prevenzione e mitigazione**. Tali pratiche non solo **violano le normative vigenti, ma mettono anche seriamente a rischio la salute dei lavoratori, esposti ad un processo di logoramento fisico e psicologico** di cui non si scorge la fine.

Ulteriore fonte di disagio consiste nella mancata attuazione degli impegni sottoscritti nell'accordo del 26 giugno. In particolare, l'inserimento delle guardie giurate nelle stazioni è avvenuto solo in maniera parziale, lasciando scoperte molte situazioni critiche.

Il supporto promesso al personale operativo da parte dell'unità "protezione asset" non è mai stato attivato, privando i lavoratori di un presidio essenziale in situazioni di rischio. In questo contesto già complicato, i controlli esercitati dagli istruttori appaiono spesso eccessivamente rigidi e fuori luogo, contribuendo a generare ulteriore stress in un momento in cui sarebbe necessario maggiore equilibrio e comprensione.

L'Azienda, nel vano tentativo di dimostrare l'impegno posto in essere per rispettare quanto convenuto con le RSA il 26 giugno, ha presentato una serie di dati incompleti, confusi e del tutto insufficienti a fornire risposte adeguate ai gravi disagi vissuti dai lavoratori in questi mesi. Disagi che, oltre al personale degli equipaggi, coinvolgono tutte le strutture operative, oberate di carichi di lavoro che appaiono ingestibili sia sotto il profilo della carenza di organici, sia sotto il profilo dell'organizzazione del lavoro. Ci chiediamo cosa sarebbe accaduto se, per causa di forza maggiore, non vi fossero state le soppressioni degli AGV. Viene il dubbio che anche tra il personale di bordo e di macchina vi siano carenze sapientemente taciute in nome di una produttività esasperata, che non ha alcun nesso con la sostenibilità e la solidità dell'Impresa, di cui il Sindacato e i lavoratori sono stati e vogliono continuare ad essere artefici.

Infine, si segnala una grave carenza di comunicazione e trasparenza nei confronti del personale. I lavoratori vengono spesso esclusi dalle decisioni che li riguardano direttamente, e le segnalazioni avanzate dalle RSA o dai singoli colleghi vengono talvolta percepite come pericolose o inopportune, alimentando **un clima generale di sfiducia e insicurezza**. In questo scenario, diventa urgente un cambio di passo che ponga al centro il rispetto della persona, la chiarezza nei rapporti e la corretta applicazione degli accordi sottoscritti.

L'azienda ha riconosciuto la delicatezza del momento e ha manifestato l'intenzione di intervenire su più fronti per rispondere alle difficoltà vissute dal personale.

In primo luogo, verranno inviate comunicazioni ufficiali ai responsabili, agli istruttori e ai coordinatori, con l'obiettivo di richiamare tutti al rispetto delle regole contrattuali, promuovendo al tempo stesso una gestione più attenta, sensibile e flessibile, adeguata al periodo complesso che i lavoratori stanno affrontando.

Durante il confronto, è stato sottolineato come **i controlli formali — relativi a divise, tempi accessori o valutazioni — non debbano in alcun modo compromettere il clima operativo o generare ulteriore pressione**. E' stato altresì chiarito che **i tempi accessori minimi di sicurezza non possano essere eliminati né limitati per garantire il corretto svolgimento delle attività**.

L'azienda si è detta disponibile ad analizzare nel dettaglio le segnalazioni sindacali che verranno presentate, aprendo al confronto per l'adozione di eventuali correttivi immediati.

Resta però evidente che, in assenza di regole certe e condivise, qualsiasi intervento rischi di essere isolato ed inefficace. Per questo, è stata ribadita con forza l'urgenza di **costruire un sistema organizzativo stabile, che restituisca al personale certezze, una migliore gestione del tempo libero e una visibilità chiara dei turni di lavoro**.

La delegazione sindacale ha espresso con chiarezza che, da questo momento in poi, la credibilità del confronto dipenderà esclusivamente da un reale cambiamento nelle prassi quotidiane. **La fiducia, a tempo, concessa all'Azienda potrà continuare a contrassegnare i rapporti tra lavoratori – sindacato ed Aziendasolo se si concretizzeranno segnali immediati di inversione di tendenza**.

In caso contrario, le Organizzazioni Sindacali si riservano di modificare l'approccio, arrivando – se necessario – **ad avviare le procedure di raffreddamento e a rivalutare le ricadute sull'avvio del rinnovo contrattuale previsto per l'autunno**.

E' giunto il tempo delle risposte concrete, non più delle rassicurazioni.

Roma, 25/07/2025