

## 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 tacite 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, apendo 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 Azienda solo 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.