

Milano li, 07 Novembre 2015

Spett.le Amministratore Delegato Trenord
Dott.sa Cinzia Farisè

Resp. Direzione Pianificazione Strategica
Personale e Organizzazione
Ing. Giorgio Spadi

Oggetto: Riscontro alla vostra datata 06 Novembre 2015

In merito alla vostra in oggetto, Vi scrivo per parteciparvi alcune perplessità di merito cercando di essere il più chiaro possibile.

Non entro nella polemica dei numeri dello sciopero e di come l'azienda si sia prodigata nel ridurlo al minimo.

La nostra O.S., come anche altre, si è fin da subito (2012) impegnata a sostenere un contratto aziendale che doveva essere una rivoluzione, considerato che aveva il compito di unire personale proveniente da due contratti di primo livello differenti.

Purtroppo dall'inizio sono sorti problemi che non sono mai stati superati e che non vogliono essere superati ma di certo non dalla parte sindacale.

Mi riferisco alla Manutenzione dove, a distanza di 3 anni, ci sono ancora turni irrispettosi del contratto, vi sono ancora lavoratori che svolgono mansioni superiori e non vengono regolarizzati.

Il 31 Marzo 2015, abbiamo siglato un accordo che avrebbe dovuto sistemare una serie di problematiche economiche e di organizzazione turni ma purtroppo tale accordo è continuamente disatteso da parte aziendale.

I turni del personale mobile non sono ancora rispettosi della normativa del 31 marzo 2015 ma quello che più ci appare assurdo, e che è uno dei motivi dello sciopero, è che ad ogni incontro rileviamo che l'azienda si presenta con nuovi turni irrispettosi dell'accordo e con interpretazioni a dir poco fantasiose, per chi ha seguito la trattativa che ha portato a tale accordo.

Ora, sorge spontaneo chiedersi se l'interesse aziendale è quello di rispettare il contratto e l'accordo del 31 Marzo o se l'azienda lo reputa insostenibile.

I turni del personale mobile vengono fatti con un sistema informatico e se nello stesso si inseriscono i dati contrattuali non possono uscire di default turni non a normativa.

Ci aspettavamo che da Marzo l'azienda avrebbe lavorato per produrre turni in linea con l'accordo almeno per il dopo expo ed invece così non è stato.

La soluzione è una sola: l'azienda deve uscire con turni a normativa (refezione nelle fasce stabilite, nessun turno sopra le 8.30 di lavoro). Potrebbe anche essere che ciò comporti una carenza di personale ma questa è una cosa che si può valutare congiuntamente. Non dimentichiamo che con il Contratto Aziendale l'azienda ha già fatto un recupero enorme di personale ed ora non può dimenticarsene. Comunque le OO.SS. sono sempre state disponibili a concedere delle flessibilità ma partendo da turni a Normativa. Ci rammarichiamo del fatto che non comprendiate i motivi dello sciopero perché ciò vuol dire che per l'azienda:

- I turni di manutenzione sono a Normativa
- I turni del Personale Mobile sono a Normativa
- E' normale rivoluzionare una Sala Operativa senza coinvolgere le OO.SS.
- E' normale non parlare di commerciale con le OO.SS.
- Non vi sono problemi logistici
- Non vi sono problemi di interpretazioni contrattuali
- Non vi sono problemi sui tempi accessori

Purtroppo a noi pare che non sia tutto così apposto come pensate voi.

Ormai è anche inutile nascondersi dietro al fatto che l'azienda si sta evolvendo, è un'azienda nuova e che è cambiato il management perché purtroppo i lavoratori sono gli stessi ed alcuni (V. Manutenzione) aspettano da 3 anni un contratto non applicato, altri (v. Personale Mobile) aspettano da mesi l'attuazione completa di un accordo che dovrebbe essere ottimo ma purtroppo disatteso.

Questo sindacato, al contrario di quanto dichiarate, comprende bene quello che ha fatto l'azienda ma sa anche quello che non ha fatto e crede che il personale abbia il diritto di vedere un'Azienda che rispetta quanto sottoscritto.

Sentire lavoratori che ci dicono "voi fate accordi buoni ma se non si rispettano è come se non li aveste fatti" è a dir poco svilente, e ancor peggio il fatto che gli stessi abbiano ragione.

Non ci siamo mai tirati indietro quando si trattava di discutere e risolvere i problemi ma è innegabile che il Sindacato deve fare accordi ma l'Azienda deve rispettarli e se non è in grado di farlo deve anche avere il coraggio di dichiararlo chiaramente senza nascondersi dietro numeri o iniziative parallele.

Un ultimo punto ma fondamentale. L'azienda continua a parlare alle OO.SS. di "One Company" ma non dovrete dimenticare che la vera "One Company" deve partire dai dirigenti aziendali che dovrebbero essere uniformati verso questo obiettivo. Non è certo colpa del sindacato se esistono ancora due sistemi informatici differenti che fanno turni del personale mobile o se vi sono turni in manutenzione diversi tra personale proveniente da Contratto AF e personale proveniente da Contratto Autoferro.

Cordiali Saluti

Il Segretario Regionale
Fast FerroVie Lombardia

