



Milano, 8 maggio 2025

Prot. 083.1-2025 /SR Lombardia/ ORSA Ferrovie

## **TRENORD**

### **Amministratore Delegato**

Dott. Andrea Severini

[Andrea.severini@trenord.it](mailto:Andrea.severini@trenord.it)

### **Direzione del Personale**

Dott. Andrea Del Chicca

[Andrea.delchicca@trenord.it](mailto:Andrea.delchicca@trenord.it)

### **Relazioni Industriali e Normativa del Lavoro**

Dott. Andrea Rivolta

[Andrea.rivolta@trenord.it](mailto:Andrea.rivolta@trenord.it)  
[relazioniindustriali@trenord.it](mailto:relazioniindustriali@trenord.it)

## **pc.**

### **Sicurezza, Qualità e Normativa**

Dott. Carlo Molteni

[Carlo.molteni@trenord.it](mailto:Carlo.molteni@trenord.it)

## **RSPP**

Dott. Roberto Gornati

[Roberto.gornati@trenord.it](mailto:Roberto.gornati@trenord.it)

### **Segreteria Generale ORSA Ferrovie**

[sg.orsafferrovie@sindacatoorsa.it](mailto:sg.orsafferrovie@sindacatoorsa.it)

## **Oggetto: Procedimenti disciplinari Trenord art.66 CCNL AF**

La scrivente Organizzazione Sindacale, in data odierna e tramite i lavoratori, è venuta a conoscenza del "Codice di Comportamento" che entrerà in vigore a partire dal mese di giugno 2025 ed in cui, alla sezione "monitoraggio dei comportamenti nello svolgimento delle proprie mansioni" è previsto che "i responsabili di struttura vigilino sull'effettiva osservanza del Codice e come siano già stati attivati strumenti di monitoraggio e altri ancora saranno implementati in futuro", senza alcun confronto con le Organizzazioni Sindacali. Si ricorda, semmai ve ne fosse bisogno, che le norme contrattuali prevedono con precisione gli obblighi dei lavoratori – condivise e sottoscritte tra aziende e rappresentanti dei lavoratori – e le eventuali azioni disciplinari che le aziende possono attuare in relazione ad eventuali mancanze riportate nel contratto, tra cui non figura il documento da voi inviato ai dipendenti di Trenord e per cui ci si riserva di contestare quanto in esso previsto. Tale situazione ricalca quanto da voi erroneamente già realizzato nel lontano 2018 ed a cui era seguita una nota chiarificatrice del Direttore del Personale del 6 novembre 2018 e l'annullamento dell'azione unilaterale intrapresa. Si rammenta, con estrema preoccupazione, che proprio in questi giorni si sta tenendo un'importante fase negoziale in merito al rinnovo del CCNL delle Attività Ferroviarie e risulterebbe altamente inopportuna la realizzazione di atti unilaterali sul tema disciplinare.

Tra l'altro, si rileva, probabilmente a seguito di precise disposizioni aziendali confermate da quanto sopra riportato, come negli ultimi mesi vi siano stati innumerevoli pressioni vessatorie subite attraverso un elevato ricorso al sistema sanzionatorio che, di fatto, sta creando un clima di tensione e di insoddisfazione diffusa tra Macchinisti e Capitreno, il cui livello di stress da lavoro correlato è di per sé già molto elevato. Risulterebbe, addirittura, che nei primi quattro mesi del 2025 sia stato raggiunto il numero di contestazioni/sanzioni emesse complessivamente nell'anno 2024.

A quanto viene riferito molteplici sono i motivi oggetto di contestazione, dal corretto utilizzo della divisa, alle pressioni sui ritardi in partenza e/o sul mancato recupero dei ritardi maturati durante la condotta dei treni, ancora per la mancata compilazione del libro di bordo o al ritardo per effettuare i versamenti degli introiti commerciali. Inoltre, risulta che a differenza di quanto avvenuto in passato, vi sia un minor "filtro" delle segnalazioni ricevute dai responsabili aziendali per le mancanze "minori" del personale.

Nel merito, è opportuno evidenziare che non si contesta la legittimità dell'azienda nel procedere a segnalazioni qualora queste risultino riconducibili a una negligenza esclusiva del personale. Tuttavia, sarebbe auspicabile che la società approfondisse le cause scatenanti tali mancanze, frequentemente correlate a ritmi di lavoro sempre più serrati e al conseguente incremento dello stress da lavoro correlato. Occorre altresì evidenziare che, come emerge da quanto precedentemente esposto, la natura di molte di queste carenze ha origine spesso da inefficienze organizzative interne all'azienda.



A tal proposito si evidenzia che la maggior parte degli impianti del personale mobile hanno una logistica carente, se non del tutto priva di locali spogliatoio e relativi armadietti che possono talvolta essere causa di mancato utilizzo della divisa uniforme. Ricordando i doveri aziendali previsti dall'articolo 36 del CCNL AF che l'azienda, continuamente, disattende sia rispetto alla logistica sopra richiamata che al confronto con le Organizzazioni Sindacali in merito alla quantità e tipologia del vestiario, situazione che nel recente passato ha portato a diverse segnalazioni/esposti da parte degli RLS.

Si evidenzia, inoltre, che l'aumento dei carichi di lavoro, unitamente alla compressione unilaterale dei tempi accessori, le cui modalità non sono state oggetto di confronto sindacale, potrebbero spiegare sia la mancanza di scritturazione del libro di bordo digitale che alcuni ritardi nella preparazione dei treni.

Analogamente, la riduzione dei tempi supplementari per il personale di bordo e l'assenza totale di evidenza riguardo ai tempi dedicati al versamento all'interno del turno programmato, oppure la presenza di sportelli versamento/biglietteria dedicati esclusivamente al personale, rappresentano fattori scatenanti numerose sanzioni disciplinari.

Tali sanzioni risultano ingiustificate poiché non tengono conto della mancata osservanza di un accordo – non sottoscritto da ORSA Ferrovie – caratterizzato da promesse irrealistiche che la società ha sistematicamente disatteso. In particolare, questo riguarda la previsione dei tempi di versamento gratificati durante il turno e l'implementazione di soluzioni tecnologiche per modalità automatiche di versamento, tutto a fronte di una concreta perdita di importanti tempistiche lavorative.

Si è venuti a conoscenza, inoltre, di come l'azienda Trenord abbia dato indicazione al personale appartenente all'unità organizzativa "Servizio" di procedere ad intensi controlli nei confronti di Macchinisti e Capitreno senza che questi ultimi, così come le Organizzazioni Sindacali, siano stati messi a conoscenza di quali lavoratori siano inseriti nelle varie strutture "Distretto" e quali siano i reali compiti ed incombenze, nonché le autorizzazioni concesse dall'azienda e dall'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie e delle Infrastrutture stradali e autostradali; ricordando, comunque, che a bordo treno i responsabili della sicurezza – sia del trasporto ferroviario che dei viaggiatori – siano i Macchinisti ed i Capitreno in servizio. Nientemeno, risulterebbe come il personale dell'unità organizzativa "Servizio" – in alcuni casi – non si qualificano rispetto al ruolo ricoperto in azienda e richiedano, anche attraverso mail aziendali o telefonate private fuori dall'orario di lavoro, di giustificare eventuali mancanze o problematiche occorse durante il turno di lavoro del personale, in aperta violazione delle norme vigenti.

Infine, si segnala come non sia stato comunicato in quale inquadramento, sia economico che normativo, siano stati inseriti i lavoratori appartenenti alle strutture "Distretto", in aperta violazione degli obblighi aziendali previsti dall'articolo 5 del Contratto Aziendale.

In conclusione, secondo diversi studi – sia medici che giuslavoristici - condivisi dalla scrivente Organizzazione Sindacale, un numero eccessivo di sanzioni disciplinari in ambito lavorativo può creare un clima di tensione ed insicurezza nel posto di lavoro, compromettendo il benessere psicologico dei dipendenti demotivandoli e comportando una diminuzione della fiducia nel datore di lavoro oltre ad una possibile diminuzione della produttività con conseguente peggioramento delle performances aziendali, che negli ultimi mesi sono andate sempre più peggiorando.

Si richiede, pertanto, l'immediato ripristino di un rapporto distensivo con le proprie maestranze, mediante un allentamento dell'attenzione su di esse, favorendo la ripresa di un dialogo costruttivo anche con le Organizzazioni Sindacali, attraverso corrette e regolari relazioni industriali, affinché un miglioramento delle condizioni lavorative possa porre rimedio alle problematiche che da tempo affliggono il servizio del trasporto regionale. In tal senso, si auspica anche un autorevole intervento da parte di chi guida oggi la società Trenord così da addivenire ad una gestione unica dell'azienda e non frammentata come avvenuto invece nel recente passato, in modo tale che tutte le strutture lavorino per il miglioramento della qualità sia della vita dei dipendenti di Trenord che di quella del trasporto lombardo.

In attesa di riscontro, diffidandovi dall'attuare ulteriori azioni vessatorie nei confronti del personale a seguito dei documenti da voi inviati in data odierna al personale mobile e di un urgente incontro in merito a tale documentazione ed alla struttura "Servizio", si porgono distinti saluti.

p. la Segreteria Regionale OR.S.A. Ferrovie  
Il Segretario Regionale

Lucia Beccoli

Piazza Duca D'Aosta (Interno Stazione Milano C.le) Scala E 3° Piano – 20125 Milano

<https://lombardia.sindacatoorsa.it>

**Email:** [sr.milano.orsaferrrovie@sindacatoorsa.it](mailto:sr.milano.orsaferrrovie@sindacatoorsa.it)

**Pec:** [sr.milano.orsaferrrovie@pec.sindacatoorsa.it](mailto:sr.milano.orsaferrrovie@pec.sindacatoorsa.it)

**Tel:** 02.66988627 – 02.63712675

**Fax:** 02.63712229

**Fs:** 912.2959 – 912.2543