



OR.S.A.

Organizzazione Sindacati Autonomi e di base

SETTORE FERROVIE

SEGRETERIA GENERALE

00185 Roma, Via Magenta n.13 - Tel.06/4456789 - Fax 06/4452937

Sito internet: www.orsaferrrovie.it

E-mail: sg.orsaferrrovie@sindacatoorsa.it

Roma, 28 Settembre 2018

Prot 181/SG/OR.S.A. Ferrovie

R.F.I. S.p.A.

Amministratore Delegato

Ing. Maurizio **Gentile**

Direzione Produzione

Ing. Umberto **Lebruto**

Direzione Personale e Organizzazione

Ing. Vincenzo **Macello**

Oggetto: organizzazione e gestione del ciclo della manutenzione infrastruttura

Illustrissimi,

la centralità che R.F.I. occupa negli interessi del Paese e per la mobilità dei cittadini, ci spinge nell'esporsi il nostro punto di vista rispetto al funzionamento del ciclo della manutenzione infrastruttura che inevitabilmente coinvolge i lavoratori addetti.

Saranno sicuramente di vostra conoscenza i lavori parlamentari rispetto all'applicazione della Direttiva UE 2370/2016, normativa che se applicata in maniera puntuale riordinerà in maniera radicale le prerogative dei Gestori, sia sotto il punto di vista dell'autonomia contabile e sia gestionale; finanche a dover rispondere in maniera subordinata all'Agenzia di Regolazione dei Trasporti. In questo senso la bozza del Decreto distingue in maniera inedita le varie attività svolte dai Gestori, non necessariamente ricomprese in un'unica Impresa. E' comprensibile ritenere dunque che i Gestori, in questo caso R.F.I., saranno chiamati alla costante massima efficienza produttiva e di conseguenza gestionale e in questo senso intendiamo proporVi spunti di riflessione, che nelle nostre attese dovrebbero scaturire una stagione di confronto sulle diverse tematiche di seguito esaminate.

ATTUAZIONE DELLA RIORGANIZZAZIONE DEL SETTORE

A distanza di circa tre anni dall'avvio della nuova riorganizzazione del settore risulta tutt'ora disattesa l'applicazione integrale del relativo accordo con i Sindacati e le R.S.U., in quanto:

- in diverse Unità Manutentive mancano gli addetti ai materiali, peraltro in alcuni casi seppur incaricati non hanno ricevuto la formazione necessaria che gli consenta di svolgere in maniera responsabile la loro attività lavorativa;
- la copertura delle posizioni da Capo Tecnico non sono state completate, a cui si aggiungono – per carenza - le posizioni concordate nei successivi accordi e quelle che si sono scoperte nel tempo;
- non esistono indicazioni uniformi sull'organizzazione dei turni di reperibilità. La composizione delle squadre di pronto intervento è dettata dalla disponibilità delle risorse



piuttosto che una specifica esigenza organizzativa del servizio, fintanto che nei territori esistono casi di turni coperti con un solo agente;

- l'attuazione delle squadre minime di lavoro non si è mai attuata. Anche in questo caso i turni di lavoro sono dettati dal numero delle attività lavorative da effettuare e dalla disponibilità delle risorse disponibili piuttosto che da un'organizzazione ideale del modello di squadra di lavoro;

A nostro avviso della riorganizzazione pattuita con l'accordo del 8 luglio 2015, sono venuti meno alcuni aspetti organizzativi cardini della nuova filiera, oltre che l'evidente crisi di risorse umane disponibili; condizione quest'ultima che ha minato profondamente il trasferimento delle esperienze dal lavoratore esperto all'apprendista.

Riteniamo inoltre che alcune scelte condivise in quell'accordo possano essere pacificamente rivisitate, ad esempio quelle relative alla composizione delle Unità Manutentive, che hanno ricompreso professionalità pregiate in un'unica struttura, con il conseguente accentramento delle responsabilità principalmente sul Capo Unità Manutenzione, e infine privato le linee e gli impianti di professionalità e responsabilità, prima attribuite ai Capi Impianto di linea.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le recenti definitive abolizioni dell'articolo 16 della Istruzione Protezione dei Cantieri (protezione su avvistamento) ripropone, riteniamo in maniera definitiva, il tema della proficua collocazione degli spazi manutentivi.

Probabilmente alcune considerazioni andavano fatte già con la presa d'atto che il servizio ferroviario, per motivi commerciali e di opportunità, si è nel tempo addensato nelle ore diurne del giorno. Tuttavia gli accorgimenti organizzativi proposti hanno riguardato l'adozione di sistemi informatici e di supporto che nulla hanno scalfito rispetto alla reale produzione del settore. Emblematica a nostro avviso è la scelta gestionale di legare il **mestiere** del manutentore alle "strisciate" di presenza piuttosto che adeguare l'orario di lavoro alle regole previste per il personale indiretto. In questo senso, probabilmente, si è speso fin troppo tempo e la moltitudine di regole stratificate nel tempo dal datore stesso, fanno sì che oggi la regola gestionale sia finanche ostativa all'utilizzo del lavoratore; contingenza quest'ultima che ha innescato (purtroppo) la pratica della trattativa personale lavoratore/datore, che consideriamo il vero punto debole dell'intero sistema.

Nel contesto descritto, per reciproche responsabilità, il confronto relazionale con il Sindacato e le R.S.U. si è letteralmente disintegrato. Assistiamo a trattative territoriali più che desolanti, da una parte l'impresa alla necessaria ricerca di regole che non esistono e dall'altra i sindacati arroccati sul rispetto delle regole delle quali anch'essi cominciano a valutarne l'attuale funzionalità.

Nel merito vale la pena sottolineare che l'Azienda nel tempo al tavolo delle trattative ha sostituito gli esperti tecnici con quelli pratici della gestione del personale piuttosto che della giurisprudenza; svolta magari vincente nei rapporti di forza ma che discosta le trattative sindacali dalla cognizione della realtà lavorativa; sono emblematiche le "lenzuolate" di lavorazioni presentate nei piani di attività, con la moltiplicazione dei lavoratori disponibili che nella realtà non esistono.

Sui tavoli di trattativa territoriali si agisce con il mero scopo di "cercare la firma", bypassando ogni ragionamento di merito e con la scusa che ogni argomento deve essere affrontato "a livello nazionale".

RAPPORTO CON I LAVORATORI

Nei capitoli precedenti abbiamo già affrontato situazioni "borderline" nel rapporto con i lavoratori che abbiamo speranza siano situazioni circoscritte. In tale ambito non si può più sottacere il



ricorso sfrenato alle chiamate in reperibilità concordate per effettuare lavorazioni notturne programmate; circostanza che peraltro elude il precetto legislativo in materia di ricorso al lavoro straordinario o anche l'esonero dalla beggiatura come compensazione alla disponibilità del lavoratore (i lavoratori lo chiamano .. fuori sede).

Va analizzato attentamente il recente innalzamento delle contestazioni disciplinari, anche multiple, comminate ai lavoratori dell'infrastruttura; in tal senso pensiamo che siano intervenute nuove disposizioni rispetto al rapporto da intrattenere con i dipendenti. Riteniamo che l'incidente di Pioltello e alcune successive rivelazioni abbiano persuaso la dirigenza di R.F.I. ad intraprendere un rapporto più formale con i propri dipendente seppur, abbiamo timore, senza mettere nella dovuta discussione l'intero ciclo della manutenzione infrastruttura. Al riguardo riscontriamo, purtroppo, che anche gli incontri effettuati a livello nazionale non producono riflessioni in questa Impresa, che perfino su questioni formali di reciproca trasparenza con i propri dipendenti, non recepisce i suggerimenti del Sindacato come quello, ad esempio, di rendere alle disponibilità del lavoratore le visite tecniche effettuate agli Impianti. Non Vi sfuggirà che per la vicenda di Pioltello gli inquirenti si sono concentrati proprio sulle visite tecniche, pertanto riteniamo doveroso che il lavoratore mantenga, qualora lo ritenga opportuno, una copia della certificazione rilasciata.

Riteniamo che il rapporto duraturo con i lavoratori vada costruito in maniera diversa e non soltanto basato sulla loro disponibilità, con i soldi piuttosto che con la disciplina; adottare i citati sistemi può sicuramente "accorciare le distanze" nel breve ma restituisce altrettanta "sensibilità".

In conclusione di questa nostra missiva riteniamo che questa Impresa dovrebbe, in maniera celere, aprire una stagione di confronto con il Sindacato per traguardare nuove regole – anche di rilievo contrattuale – che rispondano alle esigenze produttive del settore. In tal senso è evidente che l'innalzamento della professionalità dei lavoratori dell'infrastruttura dovrà seguire ogni ragionamento rispetto agli ulteriori impegni lavorativi richiesti; in questo senso riteniamo che l'attuale caos organizzativo produca di per sé un importante innalzamento dei costi.

Vi confermiamo che OR.S.A. Ferrovie è parte attiva nella ricerca delle soluzioni ottimali per il buon andamento del ciclo della manutenzione infrastruttura di questa Impresa e respinge ogni forma di comportamento ritorsivo e contrario al benessere dei lavoratori.

In attesa di convocazione, porgiamo Distinti saluti

Il Segretario Generale

Andrea Pelle

