



Segreterie Nazionali

# DIREZIONE CIRCOLAZIONE DI RFI

## Presentato il nuovo progetto

Nella giornata odierna si è svolta, in modalità videoconferenza, la riunione programmata con la Direzione Circolazione di RFI per proseguire il confronto sulla verifica dello stato di applicazione dell'accordo del settore del 2017 e per la presentazione di una ipotesi di evoluzione del modello organizzativo elaborato dalla società.

In apertura la Società ha illustrato, in maniera dettagliata, l'attuale consistenza del Personale, fornendo i dati distinti per profili, fasce di età, sesso e la distribuzione territoriale per Aree circolazione. Ha inoltre ripreso il tema dell'evoluzione delle consistenze di Personale precisando che entro la fine dell'anno, rispetto alle uscite già programmate, pari a 135 per quiescenza e 61 per ricambio generazionale, per un totale di 196 addetti, saranno assunti 230 Apprendisti, che porteranno il numero complessivo di Personale in forza a 5021 unità. Ulteriori 70 assunzioni sono già programmate entro aprile 2021.

Come richiesto dalle OO.SS. nel precedente incontro del 24 settembre la Società ha fornito il dettaglio per aree circolazione del programma di attivazione delle nuove tecnologie per il 2021 e il relativo recupero di risorse.

Su questi aspetti le OO.SS. si sono riservate una valutazione complessiva a valle degli incontri territoriali dove dovranno essere dettagliate le consistenze per UC ed Impianto, la media dello straordinario consunto e il monte giornate di ferie ancora non sfogate. Questo per consentire ai tavoli territoriali una reale verifica delle carenze che continuano ad essere un freno alla piena applicazione dell'accordo 2017.

A parere del Sindacato è infatti questa la sostanziale differenza, tra la visione rassicurante della Società, rispetto all'attuale consistenza di Personale e le criticità che si vivono quotidianamente sui Territori per la copertura dei turni. Un problema che in parte è legato alle necessità formative del Personale neoassunto e al ritardo maturato per effetto della pandemia; ma che, a parere nostro, sconta comunque ritardi "storici" in termini di turn over di Personale e carenze pregresse non riportate nei focus delle consistenze; occorre pertanto che la società acceleri sul programma di assunzioni, nella consapevolezza che, anche se l'attivazione delle nuove tecnologie determinerà un recupero di risorse, anche importante su alcuni territori, le stesse non potranno garantire la copertura delle figure di alto profilo, necessarie alla gestione delle nuove tecnologie

RFI, nel confermare la volontà di intrattenere a tutti i livelli corrette relazioni industriali, ha assicurato piena disponibilità ad effettuare confronti a livello di Area Circolazione non nascondendo le criticità, ma ribadendo il grande impegno a colmare il gap generazionale che ha creato le difficoltà che ancora oggi si incontrano per attuare quanto previsto dall'accordo nazionale.

Successivamente la Società è passata ad illustrare l'ipotesi di evoluzione dell'attuale modello organizzativo che, basandosi su elementi di innovazione normativa, oltre che su aspetti di efficientamento del processo, classifica gli impianti territoriali secondo tre cluster: impianti piccoli; impianti medi; impianti medio-grandi/grandi; distinti per numero di Figure presenti e caratterizzati, rispetto all'attuale, da una evoluzione qualitativa delle Stesse. Un focus specifico è stato dedicato al processo IaP che, con l'attivazione delle nuove tecnologie PIC I&C, potrebbe vedere la presenza di una figura di CS presso le sale CCC, adibita a questa mansione e che possa operare in sinergia con il RIC. È stata infine accennata una ipotesi di riorganizzazione delle UC, soprattutto rispetto all'attuale distribuzione di ruoli tra le varie figure di Specialisti presenti nelle stesse, al fine di uniformare le attribuzioni rispetto a quanto si registra nelle varie realtà territoriali. Questo sarà uno degli argomenti da affrontare nei prossimi incontri anche ragionando sulla congruità delle attuali giurisdizioni.

Rispetto all'ipotesi di evoluzione del modello organizzativo, pur apprezzando il lavoro svolto dalla Società, che si pone l'obiettivo di elevare il livello professionale di questo settore per rendere il servizio offerto più efficiente da un punto di vista qualitativo, abbiamo evidenziato una serie di dubbi, sia sull'efficacia di alcune azioni, ma soprattutto sulle ricadute che l'applicazione di un tale modello, può avere nell'immediato.

Abbiamo evidenziato come, a nostro parere, la società deve tendere, con gradualità, ad un modello che tenga conto di tutte le esigenze che le nuove tecnologie richiedono e non che sia teso ad una semplice politica di razionalizzazione delle risorse con la saturazione delle prestazioni. Infine il confronto sul nuovo modello organizzativo non dovrà essere slegato dalla necessità di erogare a tutti i lavoratori che, in sala, concorrono alla regolazione della circolazione, le stesse indennità.

Su richiesta sindacale, a margine della riunione, RFI ha dato un focus sullo stato di avanzamento dei lavori nelle sale riposo di Milano (termine dei lavori previsto per metà dicembre), Pescara (contratto sottoscritto ed avvio dei lavori per i primi di novembre), Roma (progetto e finanziamento approvati, individuata la nuova sede che sarà operativa contestualmente alla chiusura della sala riposo di Santa Bibiana)

La riunione è stata aggiornata al prossimo 19 novembre per un approfondimento sull'ipotesi di nuovo modello organizzativo e per una analisi degli incontri territoriali che partiranno nei prossimi giorni.

Roma, 20 ottobre 2020

**Le Segreterie Nazionali**