



Segreterie Nazionali

Prot. N. 29/2023/SU/AF/dc

c.a. AD Trenitalia
Ing. Luigi **CORRADI**

DRUO
Dott. Stefano **CONTI**

Relazioni Industriali
Dott. Rosario **IZZO**

Commissione di Garanzia Legge 146/90 Osservatorio sui conflitti nei trasporti

E p.c. **Ferrovie dello Stato Italiane**
Corporate Affairs
Dott. Massimo **BRUNO**

Risorse Umane
Dott. Adriano **MUREDDU**

Relazioni Industriali
Dott. Massimiliano **Loffredi**

Oggetto: attivazione procedure di raffreddamento ai sensi della legge 146/90 s.m.i. in Trenitalia

Le scriventi Segreterie Nazionali, manifestano forte preoccupazione per l'assenza di un confronto approfondito con la Società Trenitalia per porre fine alle innumerevoli criticità lavorative segnalate dal Sindacato. Registriamo, invece, a margine degli ultimi incontri svolti il 11 gennaio e 7 febbraio us, l'intenzione della Dirigenza Aziendale di non entrare nel merito del confronto, ma di limitarsi a dare al Sindacato rassicurazioni verbali, puntualmente disattese da conseguenti atti unilaterali messi in atto dalla Società, tra i quali: modifiche organizzazione degli orari dei turni di lavoro; corresponsione assegni ad personam; modifiche turnazione ferie estive; forzature normative; modifiche reticolo impianti.

Sono confermate tutte le nostre preoccupazioni, più volte denunciate, rispetto all'indeterminatezza di riferimenti precisi sul futuro e lo sviluppo dell'azienda, a causa di un confronto sul Piano di impresa mai decollato. C'è grande apprensione per il futuro del settore della Manutenzione Rotabili e della volontà aziendale di ridurre il reticolo manutentivo, così come preoccupante è il ritardo dell'attuazione di nuovi investimenti, in alcuni casi fermi dal 2018, necessari a riammodernare e rendere adeguate le officine per mantenere il nuovo materiale rotabile oggi in circolazione e nell'acquisto di nuovi macchinari. Tutto questo, mentre assistiamo, a causa di una mancata pianificazione delle attività, ad importanti lavorazioni affidate ad aziende esterne. La riorganizzazione del servizio IC non sembra avere raggiunto gli obiettivi prefissati dalla Società e ad oggi ci risulta che il prodotto abbia maturato una perdita economica rilevante. Il materiale rotabile vetusto, l'inspiegabile blocco delle assunzioni turnover 2022 ed il continuo rinvio delle scadenze manutentive delle carrozze rendono insostenibili le condizioni di lavoro dei lavoratori impiegati nel prodotto. Anche il confronto a livello regionale non ha dato i risultati auspicati e si continuano ad ignorare le richieste, avanzate dalle Segreterie Regionali, di adeguare gli organici alle reali esigenze produttive in termini di produzione treni, sportelli di vendita/assistenza, target manutentivi. Inoltre, l'immobilismo della Società in particolare modo nel servizio a mercato, sta scaricando, a fronte di un incremento dei costi fissi legati al caro energia, ai rincari delle materie prime e del pedaggio, con l'intento di generare sopravvenienze attive, tutte le tensioni sul costo del lavoro, peggiorando le condizioni di lavoro sia dei ferrovieri che di quelli delle ditte appaltatrici di pulizia e di ristorazione.

Di seguito siamo a rappresentare le criticità suddivise per i vari settori.

Personale Equipaggi. Si richiede da tempo un adeguamento del Coefficiente Sostituzioni delle Assenze alla reale esigenza di organici. Ad oggi, Trenitalia, continua a garantire la stessa produzione treni del 2019 con circa il 20% in meno del personale equipaggi, ricorrendo ad un'eccessiva saturazione dei turni di servizio, alla mancata concessione di giornate di ferie, usando la leva della gestione operativa e di azioni unilaterali che sistematicamente violano norme contrattuali/accordi per quando riguarda il modulo di scorta; i limiti settimanali e giornalieri e i livelli di equanimità del lavoro tra i diversi impianti/addetti. Così come restano disattesi gli impegni assunti nel verbale del Marzo 2022 sul tema refezione e logistica, aggravate dall'eccessivo costo, ormai insostenibile a carico degli equipaggi e dall'uso di strutture ricettive non adeguate agli standard qualitativi più volte assicurati dalla Società. Infatti, mentre per la fruizione dei pasti

c'è la necessità di introdurre misure strutturali di adeguamento al costo del servizio mensa, per quanto riguarda la logistica, Trenitalia denota tutta la scarsa sensibilità nei confronti dei propri dipendenti, anche in termini di tutela della parità di genere, incrementando turni che prevedono soste di servizio in località prive di servizi igienici e di punti di ristoro. Anche sulle misure atte a conciliare i tempi di vita con quelli di lavoro, come quella dei lavoratori parttime, si è data priorità alle sole esigenze di produzione senza tra l'altro fornire adeguate rassicurazioni in merito alla garanzia dell'iter formativo utilizzato e si è ignorato il confronto su come garantire a questi lavoratori la fruizione del periodo di ferie estive, la certezza dei riposi settimanali quali quantitativi e/o we, la distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni per il periodo invernale e la disincentivazione all'eccessivo ricorso al lavoro supplementare. Non c'è alcun interesse aziendale a fare ripartire il negoziato sulla definizione dei Tempi Accessori e la mitigazione dei carichi di lavoro nei turni di lavoro; si riscontra, tra l'altro, in elusione degli attuali accordi, l'utilizzo del modulo a MEC 1 su servizi che iniziano in orario notturno e proseguono in orario diurno, oltre ad un uso frequente di tempi accessori maggiorati per pulizie che riducono i RFR o le pause. Più in generale, rimane inevaso l'impegno societario assunto a Marzo 2022 ad intervenire in funzione di un alleggerimento della gravosità dei turni. Il tema delle aggressioni al personale viene relegato alla mera gestione amministrativa della denuncia post evento e nessun piano di azione mitigativo che funga da deterrenza viene pianificato dalla dirigenza, nonostante il fenomeno sia in costante crescita.

Personale Assistenza e Vendita. Il settore della Vendita ed Assistenza è stato quello maggiormente penalizzato negli ultimi tre anni caratterizzati dall'emergenza pandemica Covid19. Le carenze di personale rischiano di inficiare negativamente sulla qualità del servizio e sono la causa di una drastica riduzione unilaterale della rete di vendita e assistenza. Un negoziato che sulla DBAV è fermo da oltre due anni, mentre la dirigenza DBIC non ha mai convocato il Sindacato dall'attivazione del servizio. Analogamente, la DBR presenta una nuova riorganizzazione di Assistenza alla Clientela tesa a risolvere le criticità pervenute dall'Autorità di regolazione dei Trasporti, senza essere in grado di fornirci indicazioni su quante risorse e su che tipologie di turni intende organizzare l'attività stessa. Nessuna risposta è stata data al Sindacato sul tema valorizzazioni del personale ed utilizzo improprio della reperibilità.

Personale Manutenzione. Il piano di assunzioni è inadeguato ai carichi di lavoro attuali ed i ritardi sulla formazione e l'acquisizione delle abilitazioni mettono in seria difficoltà gli operatori nel svolgere le lavorazioni assegnate. L'assenza di una riorganizzazione del settore ed i ritardi sulla programmazione delle scadenze manutentive e la frequente indisponibilità della messa in esercizio del materiale rotabile spinge Trenitalia ad affidare le attività, anche pregiate, a ditte esterne, senza avere mai le risposte, più volte chieste dal Sindacato, di un'analisi attenta sul make or buy del processo. Il settore della Manutenzione, la cui efficienza è necessaria per garantire sicurezza d'esercizio e qualità del servizio, non ha ancora visto gli effetti dichiarati dall'azienda. Le attività manutentive, nelle officine di Trenitalia, devono essere sostenute dall'inserimento di nuove risorse, da importanti rientri di attività oggi esternalizzate e dal rilancio degli investimenti infrastrutturali e tecnologici degli impianti, in assenza di cui si corre il rischio di ridimensionamento di importanti siti manutentivi. Progetti, ad oggi, rimasti solo sulle carte del piano d'impresa aziendale. Il Sindacato si è sempre mostrato disponibile a rivedere il modello organizzativo dei turni a fronte, però, di una richiesta di adeguamento salariale che interessa tutti i lavoratori interessati.

Personale Uffici. Resta ancora senza risposte la richiesta di una specifica regolamentazione dello smart working e dello smart office e dell'evoluzione delle figure professionali del settore uffici. Il tutto contestualizzato all'interno delle microstrutture aziendali più volte sollecitate e dalle quali si richiede una imminente presentazione. Ciò si rende necessario per la trasparenza dei processi in atto.


Ciò che siamo a denunciare con la presente è l'assenza in Trenitalia di un coordinamento che metta le Scriventi in condizioni di avviare un serio negoziato con le tre direzioni aziendale, per affrontare singolarmente le tematiche e le criticità segnalate, anziché sterilizzarne il confronto. Per tali ragioni, le Segreterie Nazionali attivano formalmente le procedure di raffreddamento, così come previsto dalla legge 146/90 e s.m.i.

Roma, 27.02.2023

FILT-CGIL
M.T. De Benedictis


FIT-CISL
G. Riccio


ULTRASPORTI
R. Napoleoni


UGL FERROVIARI
(Elvio Pavetta)


ARTISTI SONO TUE


CRSA Trasporti
Andrea Felici
