

FS SECURITY: IL SINDACATO CHIEDE RISPOSTE E CHIAREZZA SUL FUTURO

È ripreso, dopo la pausa estiva, seppur timidamente, il confronto con la dirigenza di Fs Security in merito alle varie questioni sollevate in passato dalle organizzazioni sindacali ed all'ipotetico modello organizzativo di livello macro e micro societario.

L'azienda ha da subito ribadito che, per stabilire il "peso", ovvero il dimensionamento quantitativo e qualitativo dei nuclei, si ricorrerà a dei coefficienti dati da specifici driver (o processi) nell'area di riferimento, quali ad esempio il numeri dei treni circolanti al giorno, il numero delle stazioni presenti, il numero di scali, officine, etc., oltre al numero dei servizi da erogare, per il tramite di contratti di servizio, alle altre società del Gruppo. Ribadendo altresì che in una prima fase, l'obiettivo è quello di potenziare le attività all'interno del e per il Gruppo, lasciando la possibile apertura dei servizi a mercato in una successiva fase.

Ha, inoltre, informato che alla data odierna sono state perfezionate 129 assunzioni di operatori specializzati e che ulteriori 102 sono in fase di perfezionamento (per un totale di 231), anticipando che sono in corso ulteriori valutazioni per arrivare, entro fine anno, a circa il doppio di risorse immesse da mercato.

Accennando al modello organizzativo ipotizzato, l'azienda ha illustrato, senza però entrare nel dettaglio, un'organizzazione che ha a capo una direzione (centrale), passa per una gestione di area (zona geografica – ad oggi 3 aree: Nord, Centro, Sud), che coordina i presidi territoriali (ulteriormente suddivisi in nuclei territoriali se ritenuto necessario), fino ad arrivare alla figura del capoturno (livello B) che gestisce le squadre operative (composte da livelli C e D).

Come sindacato abbiamo dovuto prendere atto che la riunione si è fermata ad un livello di macro struttura, mancando risposte su diversi aspetti già sottolineati in passato. Ricordando all'azienda che è necessario e urgente sanare la differenza di trattamento e livello tra personale ex RFI e Trenitalia, accorpando realmente le strutture; vanno ancora chiariti gli ambiti di attività e relativi inquadramenti; va rafforzata la formazione "in house" con formatori aggiornati; va esplicitata la composizione qualitativa e quantitativa delle squadre operative; va esteso il processo di tutela contro le aggressioni al personale front line, analogamente a quanto in essere a Trenitalia; vanno rafforzati i presidi esistenti e creati laddove sono indispensabili ma ad oggi assenti; vanno introdotte senza ulteriori indugi specifiche indennità economiche per la categoria, anche in vista del riassetto lavorativo; va completato il percorso di trasferimento inter/intra-societario dei richiedenti in attesa nelle graduatorie.

Auspichiamo che nella riunione, già fissata per il 21 settembre, si entri finalmente in ragionamenti concreti e di raziocinio sia per quanto riguarda la definizione di una cornice nazionale sulla macro e micro struttura, che rispetto a tutte le altre questioni poste. Così da poter avviare, a stretto giro, le riunioni sui territori per implementare il modello e discutere dell'organizzazione del lavoro territoriale. Il personale, fino ad oggi, ha dato prova di grande pazienza attendendo gli sviluppi di questa società che a breve compirà un anno. Ma sarebbe impensabile indugiare ulteriormente senza rischiare di entrare in una stagione conflittuale.

Roma, 05 settembre 2023

Le Segreterie Nazionali