

## Segreterie Nazionali

---

### ***RFI – Incontro con la Direzione Circolazione e Orario***

Nella giornata di ieri si è svolto l'incontro programmato con la Direzione Circolazione e Orario di RFI.

In apertura, l'Azienda ha illustrato lo stato di avanzamento delle azioni avviate a seguito del percorso negoziale, fornendo i seguenti aggiornamenti:

**Formazione e human factor:** Verrà introdotto un sistema di allenamento continuo attraverso la figura del *tutor di sala*, con momenti di formazione individuale che prevedono la sospensione temporanea degli operatori dal servizio per due ore, garantendo la sostituzione con altro personale. La formazione nei CCC si svolgerà in aule interne alle strutture, tramite simulatori in grado di riprodurre criticità nella gestione della circolazione. Per il reticolo territoriale, invece, gli operatori svolgeranno una giornata formativa di 8 ore in aula, sempre con l'ausilio di simulatori, presso strutture individuate dalle U.C. di competenza. Attualmente i CCC dotati di simulatori sono Genova e Milano. La sperimentazione prenderà avvio a febbraio presso il CCC di Genova e l'U.C. di Alessandria; proseguirà a marzo nei CCC di Milano e Palermo, ad aprile nell'U.C. di Novara e a maggio nel CCC di Roma. L'estensione al resto della COATO è prevista da ottobre 2026, mentre dal 2027 il progetto sarà operativo su tutto il territorio nazionale.

**Formazione GC5:** Nel periodo compreso tra novembre 2024 e dicembre 2025 sono state erogate 9 edizioni straordinarie di corsi formativi, che hanno consentito l'abilitazione complessiva di 210 agenti. Entro il mese di aprile verranno inoltre avviati 4 corsi GC5; per il 2026 è previsto un totale di 9 edizioni, in cui saranno coinvolti ulteriori 100 unità, che andranno a costituire un bacino utile per supportare le esigenze dei CCC.

**Nuovo software per la gestione dei turni:** a partire da febbraio prenderà avvio la fase di sperimentazione di un nuovo sistema di gestione dei turni, integrato con i sistemi aziendali, in grado di effettuare verifiche di congruenza su abilitazioni, percorsi formativi e vincoli normativi e contrattuali, al fine di garantire una corretta utilizzazione del personale. In una seconda fase della sperimentazione, il software consentirà agli agenti di consultare il proprio turno di servizio tramite una app dedicata, che sarà installata su un tablet di servizio. Il dispositivo, che verrà consegnato a ciascun lavoratore, conterrà anche altre applicazioni utili allo svolgimento dell'attività lavorativa.

**Ambienti di lavoro:** Proseguono gli investimenti per la manutenzione straordinaria delle sedi su tutto il territorio nazionale, così come la realizzazione di barriere anti-intrusione (quali porte blindate e grate alle finestre) finalizzate alla tutela del personale. Sempre sul piano logistico, l'Azienda ha ribadito il proprio impegno per la realizzazione delle sale relax nelle sedi in cui risultano ancora assenti.

**Scenario 2026:** L'Azienda ha dichiarato che dei 230 nuovi assunti nel 2025, 65 risultano già in servizio, mentre i restanti 165 diventeranno operativi tra febbraio e maggio; una consistenza media

nazionale pari al 123%, che verrà raggiunta entro giugno 2026, e ha inoltre annunciato 127 nuove assunzioni da effettuarsi nel corso del 2026.

Da parte sindacale, nel prendere atto delle iniziative messe in campo dall'Azienda, è stato sottolineato come le novità introdotte in ambito formativo rappresentino un elemento positivo e significativo, in grado di consentire al personale una più approfondita conoscenza e un migliore utilizzo delle nuove tecnologie, nonché una preparazione più adeguata alla gestione di situazioni di criticità e complessità della circolazione.

Sono state tuttavia ribadite le criticità presenti in tutti gli ambiti del settore, riconducibili a una consistenza di personale che, nei fatti, risulta ancora non adeguata a far fronte alle esigenze determinate dall'ampliamento e dalla rinnovata platea dei lavoratori.

Appare evidente come, per rispondere a tali necessità diffuse, sia indispensabile prevedere un numero di assunzioni superiore a quello attualmente prospettato, così da garantire un'adeguata disponibilità di risorse per coprire le diverse tipologie di assenza, previste sia dalle leggi sia dai contratti, senza gravare ulteriormente sul personale in servizio ed evitando il ricorso sistematico allo straordinario, che ha ormai raggiunto livelli rilevanti.

È pertanto necessario attuare un deciso cambio di passo e affrontare in maniera organica e strutturale le problematiche che interessano l'intero mondo della circolazione. Per questo motivo, le Organizzazioni Sindacali hanno richiesto con forza di ripartire dalla rivisitazione dell'Accordo nazionale del 20 novembre 2017, aggiornandolo alle mutate esigenze operative e organizzative, con l'obiettivo di garantire migliori condizioni di lavoro e una più adeguata valorizzazione, anche economica, della maggiore professionalità richiesta al personale, sia dei CCC sia degli impianti del reticolo territoriale, oltre a compensare gli accresciuti livelli di produttività raggiunti.

Le parti hanno, infine, condiviso un fitto calendario di incontri di approfondimento a partire **dal 25 febbraio**, finalizzati ad entrare nel merito delle questioni aperte e definire in tempi ragionevoli soluzioni strutturali in linea con le attese dei lavoratori. Valuteremo già dal primo incontro se la trattativa va nella direzione giusta per concretizzare le nostre richieste e, in caso contrario, le eventuali azioni da adottare per raggiungere l'obiettivo atteso.

Roma li 21 Gennaio 2026

Le Segreterie Nazionali



## Riunione OO.SS Nazionali

20 Gennaio 2026

RISERVATO

Formazione: Allenamento continuo e Human Factor

Formazione: GC5 e neoassunti 2025

Nuovo Software Turni

Logistica: SAL Ambienti di Lavoro

Scenario 2026





ALLENAMENTO CONTINUO E HUMAN FACTOR



## Formazione – Allenamento continuo-

Passato, presente e futuro



### Obiettivi

- ☐ **Rispondere** al mutato contesto più dinamico e performante dal punto di vista tecnologico e generazionale
- ☐ **sviluppare competenze** professionali del personale operativo
- ☐ favorire il **trasferimento del know how** professionale
- ☐ **generare consapevolezza** che la conoscenza tecnica e lo human factor siano fattori di sicurezza primari

### Ieri

- età media 2018: **54,2 anni**
- **10 anni** per accesso a area **Quadri**
- **Una giornata d'aula/anno** per il mantenimento competenze e l'aggiornamento
- **Lezione frontale** in aula tradizionale
- Verifica dell'efficacia con **test a risposta chiusa** con correzione in plenaria

### Oggi

- ❖ età media 2024: **42 anni**
- ❖ **1-2 anni** per accesso area **quadri**
- ❖ **Una giornata d'aula/anno** per il mantenimento competenze e l'aggiornamento
- ❖ **Lezione frontale** in aula tradizionale
- ❖ Verifica dell'efficacia con **test a risposta chiusa** con correzione in plenaria

### Domani

- ✓ **Didattica mirata** alla gestione delle anomalie e utilizzo di apparati e procedure
- ✓ **Allenamento continuo** per il personale operativo
- ✓ Integrazione **metodo esperienziale** nella didattica

## Allenamento Continuo Sala Circolazione e Human Factor



### Personale di Sala

Sospende temporaneamente (max 2h) la sua attività operativa per partecipare alla sessione di **allenamento nel Technical Improvement e la partecipazione al Safety Meeting.**

### Tutor Territoriale di Sala

Garante della formazione continua, attraverso il monitoraggio e la guida dello sviluppo di competenze **nonché della guida e coordinamento dei Safety Meeting.**

### Safety Meeting

A regime sarà completamente integrato con l'allenamento continuo e verrà svolto durante le sessioni di training.

Dove non è ancora attivo è previsto il distacco del personale e l'attivazione del collegamento simultaneo di 4/5 Sale Circolazione, per consentire lo svolgimento del Safety Meeting e il confronto tra tutti i partecipanti.

### Technical Improvement

Il Technical Improvement è il luogo che consente l'allenamento in ambiente protetto e tecnologicamente equivalente alle postazioni operative sviluppando la consapevolezza e le abilità proprio come si effettua un circuito in palestra.

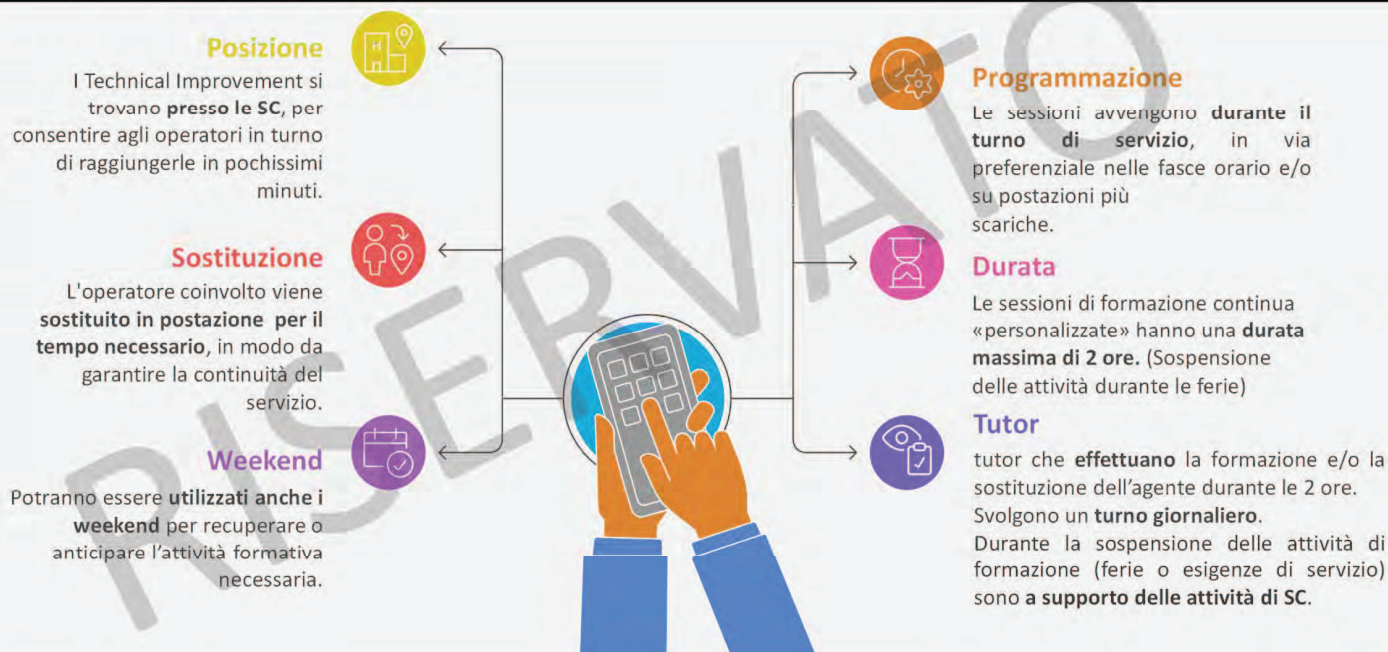
### Training One to One

Sessioni di allenamento personalizzate della durata max due ore (4 volte l'anno per ogni operatore) nonché **condivisione ed emersione di near miss, ecc....**



## Technical Improvement

Sale Circolazione Genova, Milano, Palermo e Roma



Technical Improvement



# Allenamento Continuo su Reticolo e Human Factor COATO

Progetto PROTOTIPO



## Obiettivo

Sviluppo continuo competenze e miglioramento della performance.

**Emersione dei racconti esperienziali**, condivisione ed applicazione delle micro tattiche.



## Metodologia

Aula 8 ore con utilizzo simulatori, max 5/6 discenti per aula con tutor dedicato. Durante la giornata sarà organizzato un collegamento simultaneo tra RdC, per consentire lo **svolgimento del Safety Meeting e il confronto tra tutti i partecipanti**.



## Collaborazione

Collaborazione con RRIC per chiarimenti normativi e esigenze formative.



## Valutazione

Monitoraggio e misurazione dell'apprendimento.

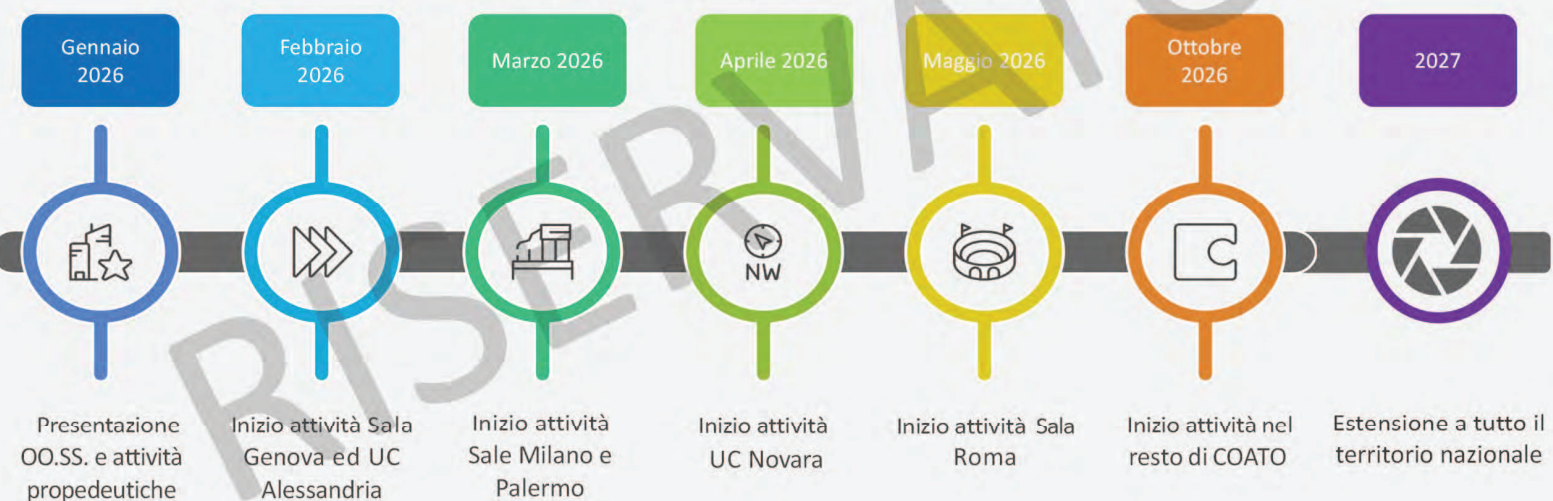
## Ramp-up Progetto Allenamento Continuo e HF

Pianificazione fasi e avvio attività

Nel 2026 avvio sperimentazione:

Allenamento Continuo presso le SC di Genova, Milano, Roma e Palermo e presso il Reticolo Piemontese.

Human Factor in DCIO (SC e Reticoli tutti).





## FORMAZIONE

Corso GC5

Andamento percorso neoassunti 2025

RISERVATO

## FORMAZIONE

Corso GC5

### Formazione GC5



Da novembre 2024 a dicembre 2025 erogate n. 9 edizioni straordinarie

Formati complessivamente n. 210 agenti (+12% di abilitati)

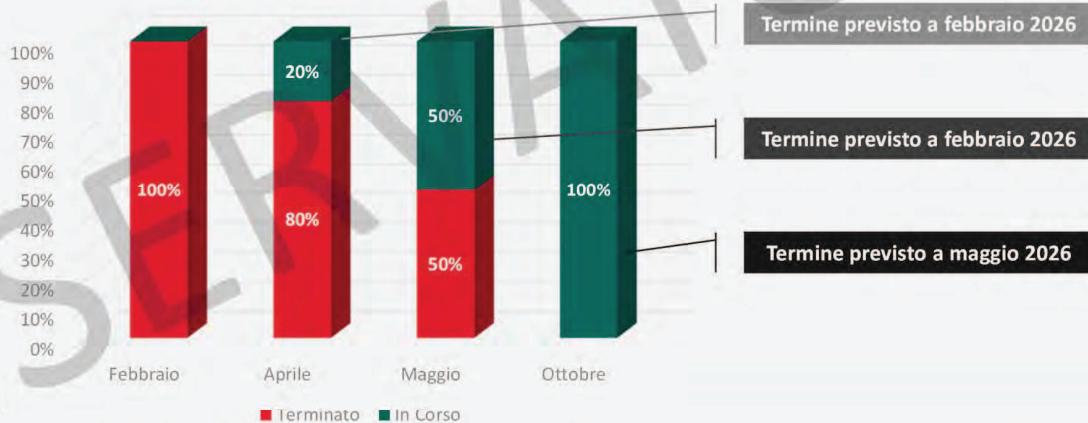
Pianificate n. 9 edizioni nel 2026, fino ad aprile confermate n. 4 edizioni per un totale di almeno 100 (ulteriore +5% di abilitati)

## FORMAZIONE

Andamento del percorso formativo dei neoassunti 2025

Mese assunzione	N° agenti
Febbraio	32
Aprile	10
Maggio	52
Ottobre	136

Andamento percorso formativo neoassunti  
2025



230 nuovi assunti, di cui 65 già in servizio e 165 che entreranno in servizio progressivamente tra febbraio e maggio



## NUOVO SOFTWARE TURNI

Evoluzione Tecnologica



## Nuovo Software Gestione Turni di RFI

The screenshot displays the 'Visualizzatore Turni' (Shift Viewer) interface. It features a grid of shifts organized by personnel category (e.g., M, P, R, N) and shift type (e.g., Night, Day, Evening). The interface includes navigation buttons like 'PRECEDENTE', 'CAMBIA DI SETTIMANALE', 'INTERVALLO PERSONALIZZABILE', and 'SUCCESSIVO'. The grid shows shifts for various personnel categories (M, P, R, N) and shift types (Night, Day, Evening) across different weeks.

Unico sistema certificato che:

- **Si interfaccia con i sistemi aziendali**
- **Effettua verifiche automatiche** (verifiche di congruenza, formazione, abilitazioni ecc...)
- **Propone soluzioni operative** (ottimizzando tempi e controlli normativi)
- **Consente analisi e monitoraggio** (con risparmio di tempo e garanzia di certificazione del dato)
- **Accessibile tramite APP per tutto il personale** (strumento flessibile e *user friendly* - facilita la comunicazione con il personale) – a regime

## Date go-live per UC/SC

02/03 1° Go-Live	01/04 2° Go-Live	30/04 3° Go-Live	01/06 4° Go-Live PIENA OPERATIVITÀ
<b>DCIO</b> 12 UC <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>COA Bologna:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ UC Emilia</li> <li>○ UC Romagna</li> </ul> </li> <li>• <b>COA Firenze:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ UC Arezzo</li> <li>○ UC Firenze</li> <li>○ UC La Spezia</li> <li>○ UC Livorno</li> </ul> </li> <li>• <b>COA Milano:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ UC Monza</li> <li>○ UC Gallarate</li> <li>○ UC Brescia</li> </ul> </li> <li>• <b>COA Venezia Trieste:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ UC Padova</li> <li>○ UC Treviso</li> <li>○ UC Trieste</li> </ul> </li> </ul>	<b>DCIO</b> 14 UC <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>COA Genova:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ UC Genova</li> <li>○ UC Savona</li> </ul> </li> <li>• <b>COA Napoli:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ UC Napoli</li> <li>○ UC Caserta</li> <li>○ UC Salerno</li> </ul> </li> <li>• <b>COA Pescara:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ UC Foligno</li> </ul> </li> <li>• <b>COA Roma:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ UC Roma</li> <li>○ UC Latina</li> <li>○ UC Cassino</li> </ul> </li> <li>• <b>COA Torino:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ UC Torino</li> <li>○ UC Novara</li> <li>○ UC Alessandria</li> </ul> </li> <li>• <b>COA Verona:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ UC Verona</li> <li>○ UC Bolzano</li> </ul> </li> </ul>	<b>DCIO</b> 6 SC + 6 UC <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>COA Firenze:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ SC Pisa</li> </ul> </li> <li>• <b>COA Napoli:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ SC Napoli</li> </ul> </li> <li>• <b>COA Palermo Cagliari:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ SC Palermo</li> <li>○ UC Catania</li> <li>○ UC Caltanissetta</li> <li>○ UC Sardegna</li> </ul> </li> <li>• <b>COA Pescara:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ UC Pescara</li> <li>○ UC Ancona</li> </ul> </li> <li>• <b>COA Torino:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ SC Torino</li> </ul> </li> <li>• <b>COA Venezia Trieste:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ SC Venezia</li> </ul> </li> <li>• <b>COA Verona:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ SC Verona</li> </ul> </li> </ul>	<b>DCIO</b> 6 SC + 4 UC <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>COA Bari:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ SC Bari</li> <li>○ UC Bari</li> <li>○ UC Foggia</li> </ul> </li> <li>• <b>COA Genova:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ SC Genova</li> </ul> </li> <li>• <b>COA Milano:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ SC Milano</li> </ul> </li> <li>• <b>COA Palermo Cagliari:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ SC Cagliari</li> </ul> </li> <li>• <b>COA Pescara:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ SC Pescara</li> </ul> </li> <li>• <b>COA Reggio Calabria</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ SC Reggio Calabria</li> <li>○ UC Reggio Calabria</li> <li>○ UC Paola</li> </ul> </li> </ul>



## LOGISTICA

SAL Ambienti di lavoro

RESERVATO

## Ambienti di Lavoro

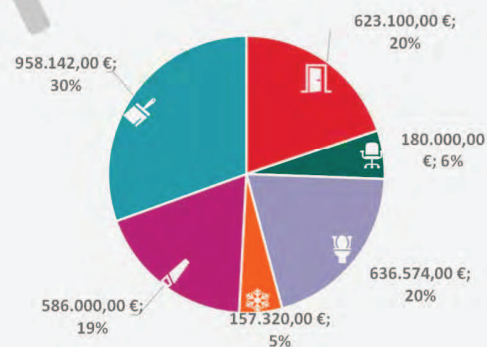
SAL interventi realizzati nel 2025 e in corso di realizzazione nel 2026

Dal 2025 attivato un processo virtuoso di pianificazione degli interventi di Manutenzione Straordinaria sul territorio che ci ha permesso la velocizzazione della realizzazione degli interventi rispetto al passato.

Nel 2025 realizzati **35** interventi, **85** in corso di realizzazione nel 2026, **45** in avvio nel 2026 per un totale di spesa di c.ca **€4.800.000,00**. Tali interventi sono così suddivisi:

- 48 per ripristini (*pavimentazione, tinteggiatura, serramenti...*) per una spesa di c.ca €958.000,00
- 34 per antiintrusione (*es. sostituzione porte di ingresso con porte blindate/ rinforzate,...*) per una spesa di c.ca €623.000,00
- 15 per nuova realizzazione (*es. realizzazione nuovi servizi igienici*) per una spesa di c.ca €586.000,00
- 14 per restyling bagni per una spesa di c.ca €636.500,00
- 8 per climatizzazione per una spesa di c.ca €157.300,00
- Acquisti sedute H24 per una spesa di c.ca €180.000,00

Realizzati e in corso di realizzazione  
2025-2026





Scenario 2026



## JOB POSTING

IN CORSO...

### JP Q2 SC vs SC

- 12 idonei di cui:
  - 10 trasferiti
  - 1 rinuncia
  - 1 dimissione

COMPLETATO

### JP Q2 reticolo vs SC

- 7 idonei da trasferire entro il 2026 \*  
(di cui per 3 è stato emesso il provvedimento)

### JP CS reticolo vs SC

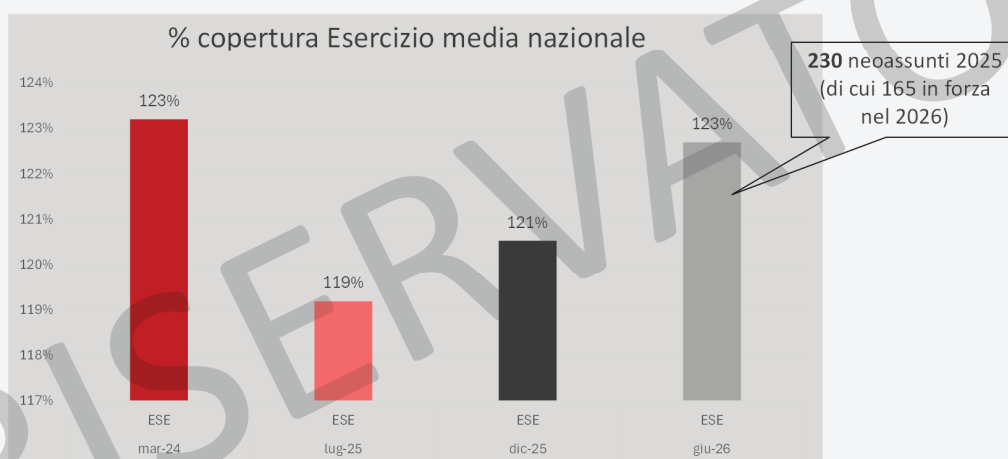
- 18 idonei di cui:
  - 1 trasferito
  - 2 emesso provvedimento
  - I restanti previsti a fine 2026 \*

### Altri trasferimenti

- JP verso Navigazione (n.4 Q2 trasferiti + n.2 Q2 da emettere provvedimento)
- JP verso CCS (n.4 trasferimenti effettuati; n.4 entro il primo trimestre 2026)

**Tot di 28  
trasferimenti  
eseguiti**

## Copertura esercizio DCIO



## Scenario 2026

- Ingresso in servizio di 165 neoassunti del 2025 a partire da febbraio e gradualmente fino a giugno 2026
- Assunzioni 2026
  - 27 a febbraio
  - 100 previste nel 2026
- Flessibilità di utilizzo del personale di esercizio (reticolo-sala-uffici), **+17%** abilitati GC5
- Pianificazione delle ferie estive avviata a gennaio 2026 (con 2 mesi di anticipo rispetto al 2025) con pianificazione delle relative azioni gestionali
- Nuovo SAMAC → più giornate di formazione e più attività pratiche
- Allenamento continuo → disponibilità dei tutor territoriali