

Segreterie Nazionali

RFI CIRCOLAZIONE E ORARIO:

PROSEGUE IL TAVOLO DI CONFRONTO

Si è svolto nella giornata di ieri il proseguimento del confronto tra le Organizzazioni Sindacali e la Direzione Circolazione e Orario (DCIO) di RFI.

L'azienda ha illustrato l'evoluzione del piano formativo, che prevede entro maggio 2026 il completamento del percorso abilitativo per 136 neoassunti; entro marzo prenderà avvio il corso per ulteriori 22 nuove risorse. Sul versante GC5 sono già formati 54 agenti, mentre altre 26 unità completeranno il percorso entro l'estate, nell'ambito delle tre edizioni avviate nel 2026. Nelle more degli inserimenti, sono stati effettuati 13 trasferimenti in ambito Sala/Sala.

A seguire, è stato presentato un nuovo modello di attività da implementare dedicata alla Formazione Continua in sala e di una parte denominata "trasversalità", quest'ultima già sommariamente illustrata nel precedente incontro, fornendo elementi di dettaglio di quanto intende adottare. La società prevede l'istituzione di tre nuove figure quali. Il Trainer, istruttori qualificati che provvedono alla formazione dedicata con impegno di 60 agenti mese per 2 ore; Supporto alla Formazione che provvede alla sostituzione dei DCO in servizio impegnati nella formazione; Il Supporto esercizio una nuova posizione che opera in alternanza tra Sala e i Reparti di Esercizio nelle attività di programmazione, staff e qualità intercambiandosi con i DCO per periodi definiti. Per la Società le figure interessate alla transversalità sono quelle del Supporto Formazione e del Supporto Esercizio.

Tale scelta determina un ulteriore fabbisogno di circa 70 risorse, che si sommano alle 200 assunzioni già previste tra giugno e luglio 2026 i cui bandi saranno emanati nel prossimo mese di aprile.

Il modello delineato dall'azienda punta ad aumentare l'attrattività della Sala e a migliorare l'efficienza operativa, provando a intercettare le esigenze del personale in un contesto in continua trasformazione. A seguito delle sollecitazioni sindacali, sono stati infine forniti dati sulla percentuale di sostituzione per Sala, percentuali che in alcuni territori risultano essere in forte calo

Da parte sindacale, nel prendere atto di quanto riferito dalla Società, abbiamo ribadito che, per introdurre nuovi modelli che pure comportano l'inserimento di nuove figure, è necessario lavorare su un assetto organizzativo "chiaro" che rispetti gli accordi in essere nei numeri delle figure professionali occorrenti. Pertanto, la priorità resta quella di coprire con la massima urgenza le posizioni di fabbisogno concordate, comprensive della percentuale di scorta, in grado di garantire al personale la regolare fruizione di riposi, ferie e delle libertà previste dalla legge. A tal proposito abbiamo richiesto che vengano forniti i dati relativi ai fabbisogni e alla consistenza del personale, al fine di avere un quadro univoco delle condizioni esistenti e definire in maniera condivisa il numero di scorte necessarie e le eventuali ulteriori assunzioni da effettuare in aggiunta a quelle già dichiarate. Assunzioni che, allo stato attuale, risultano comunque insufficienti, considerata la numerosa platea di lavoratori che potenzialmente si trova nelle condizioni di accedere al pensionamento. Sarà necessario comunque in fase preassunzionale rafforzare la mobilità in tutte le direzioni: non solo Sala-Sala o Reticolo-Reticolo, ma anche Sala-Reticolo e viceversa, per costruire un sistema più equo, flessibile e realmente inclusivo.

Rispetto al nuovo progetto presentato, abbiamo evidenziato alcune perplessità in merito ai presenziamenti disomogenei nelle Sale e all'utilizzazione del personale, in particolare per quanto riguarda la possibilità prevista dalla Società di impiegare il personale su più postazioni e in attività diverse, sia per il Supporto Formazione sia per il Supporto Esercizio. Ci siamo pertanto riservati di esprimere una valutazione di merito a seguito degli opportuni approfondimenti, con i quali definire, oltre all'utilizzazione, anche le modalità di attuazione degli avvicendamenti dei DCO nell'ambito dei Reparti Esercizio. In ogni caso, oltre a evitare di alterare gli equilibri presenti all'interno di tali strutture, per l'impiego in queste posizioni deve prevalere il principio dell'opportunità di crescita professionale attraverso una adeguata valorizzazione delle attività e della possibilità di gestire esigenze del personale in particolari momenti della vita lavorativa genitorialità, part-time, assenze di legge, senza correre il rischio che, vista la complessità e la peculiarità che ha ciascuna postazione, un DCO che venisse abilitato su un numero considerevole di postazioni, girandole in maniera non regolare durante la settimana lavorativa, possa cadere in errore mettendo a repentaglio la sicurezza stessa dell'esercizio. Ciò detto, per sottolineare che la professionalità di un regolatore della circolazione, sia esso un DM o un DCO, è una professionalità di primo ordine, e va salvaguardata e valorizzata con ogni mezzo possibile.

Abbiamo inoltre evidenziato la necessità di procedere, a livello territoriale, alla pesatura dei carichi di lavoro delle diverse postazioni di Sala e delle stazioni, sulla base di parametri oggettivi condivisi a livello nazionale, al fine di adeguare le presenze (doppio DCO/CS laddove i carichi di lavoro ne evidenzino la necessità) ai crescenti volumi di produzione che si registrano ormai da tempo sviluppando modelli di organizzazione del lavoro incidenti positivamente sulle condizioni psico-fisiche (fruizione delle pause previste da legge) delle maestranze.

Infine, abbiamo sollecitato che nel prossimo incontro, previsto per il 21 aprile, insieme ai temi sopra evidenziati vengano fornite risposte esaustive anche in merito alla possibilità per il personale di accedere al part-time e rispetto a una compensazione economica da attribuire al personale (anche attraverso l'adozione di strumenti previsti dall'attuale CCNL) per la maggiore produttività raggiunta e per la maggiore professionalità richiesta a seguito delle evoluzioni normative e tecnologiche intervenute nel corso degli ultimi anni. Sul tema della logistica abbiamo sollecitato il completamento delle sale relax, delle sale break e la risoluzione strutturale delle problematiche legate al microclima.

Serve un cambio di passo netto, con risposte chiare e impegni concreti: le lavoratrici e i lavoratori attendono segnali tangibili non più procrastinabili che possano evitare il proliferare di fibrillazioni derivanti dal grave disagio e profondo malessere presente negli impianti non più contenibili.

Roma 25 marzo 2026

Le Segreterie Nazionali