



**OR.S.A.** FERROVIE

ORGANIZZAZIONE SINDACATI AUTONOMI E DI BASE

SEGRETERIA  
GENERALE

Via Magenta,13 00185 Roma  
Tel. 06.44.567.89 Fax 06.44.529.37

[www.orsafferrovie.it](http://www.orsafferrovie.it)  
[sg.orsafferrovie@sindacatoorsa.it](mailto:sg.orsafferrovie@sindacatoorsa.it)

## **AGGIORNAMENTO EQUIPAGGI TRENITALIA: DAL PRIMO AGOSTO, ALLA TRATTIVA IN CORSO, ALLA NORMATIVA DI LAVORO**

### ***IL PERCORSO TRACCIATO NELL'ACCORDO DEL 1° AGOSTO***

Il 1° agosto 2023 è stato sottoscritto un accordo unitario che ha riguardato l'aumento del valore del buono pasto ed ha introdotto la possibilità di utilizzare su larga scala il rimborso a pie' di lista per il personale degli equipaggi, secondo i criteri definiti dall'accordo stesso.

Oltre a queste misure, che hanno fornito parziale soluzione alle criticità connesse alla fruizione della refezione, nel verbale d'intesa è stato tracciato un percorso negoziale che prevede due step di intervento per affrontare il tema dell'alleggerimento dei carichi di lavoro del personale ai treni:

- uno in ambito Trenitalia, attraverso il confronto attualmente in corso, che prevede l'individuazione di misure gestionali di mitigazione nella costruzione dei turni
- uno, nell'ambito del rinnovo contrattuale, nella direzione di un miglioramento dei tempi di conciliazione vita – lavoro

### ***LO STATO DELLA TRATTATIVA ATTUALE***

Lo stato della vertenza e le comprensibili aspettative dei lavoratori, impongono più che mai chiarezza e trasparenza. L'accordo in discussione, in caso di accoglimento delle richieste unitarie del Sindacato, non risolverebbe tutte le criticità del personale mobile, ma porrebbe in atto alcune misure d'intervento nel solco del percorso tracciato:

- un'immissione di assunzioni dedicata alle azioni richieste
- l'aumento dei tempi minimi delle refezioni graficate da 30 a 40 minuti
- un alleggerimento nella programmazione dei turni sugli rfr
- l'apertura di una MI per favorire la mobilità territoriale, anche tra i diversi Business
- un chiarimento sul perimetro di utilizzazione del Pie' di lista negli rfr
- la prosecuzione di un confronto sui temi gestionali connessi alla vertenza
- l'introduzione, in corrispondenza alle nuove misure di costruzione turni allo studio, di nuovi elementi di contrattazione per le rappresentanze territoriali
- un impegno più concreto a rivedere la normativa di lavoro degli equipaggi nel contratto in discussione nei prossimi mesi

Per Orsa Ferrovie occorrono ancora alcuni sforzi al fine di chiudere questa fase negoziale e riteniamo che, anche in termini di principio, il raggiungimento di un accordo sulle basi discusse rappresenterebbe un passo di avvicinamento verso uno dei punti nodali dell'intera vertenza: un intervento sulla normativa di lavoro, in coerenza con il percorso contrassegnato nell'accordo del 1 agosto 2023. Un passo in attesa del rinnovo contrattuale, in cui oltre a rispondere alle istanze salariali, servirà intervenire sulla normativa di lavoro e sulla possibilità per le rappresentanze territoriali dei lavoratori di incidere in modo più significativo e sostanziale nella trattativa turni.

### ***IN ATTESA DEL PASSO SUCCESSIVO: RINNOVO, NORMATIVA DI LAVORO, RSU E CONTRATTAZIONE TURNI***

Siamo convinti che sia ineludibile la necessità di imboccare la strada di un'inversione di tendenza sull'orario di lavoro degli equipaggi, nella direzione di un miglioramento dei tempi di conciliazione vita - lavoro. Occorre inoltre intervenire sulle previsioni contrattuali che disciplinano la procedura di contrattazione dei turni, divenuta sostanzialmente inefficace, ma per farlo al meglio serve operare

delle scelte chiare e sarà necessario, tra l'altro, rinnovare una RSU ormai decimata. Per esempio, riteniamo che il turno collettivo e/o la possibilità di determinare una condivisione nelle sequenze nello sviluppo degli allacciamenti, rappresenterebbe una concreta possibilità per favorire una reale equità nella distribuzione qualitativa e quantitativa dei carichi di lavoro e per fornire ai territori uno strumento più efficace nella contrattazione decentrata, nel controllo dei turni e del loro sviluppo. Tuttavia, tale strumento oggi è difficilmente compatibile con alcuni istituti contrattuali che caratterizzano l'attuale sistema IVU: questo vogliamo spiegarlo al personale con chiarezza e trasparenza, illustrandone tempi di realizzazione, vantaggi e svantaggi.

***L'AZIENDA NON SFUGGA ALLE SUE RESPONSABILITÀ: SI CHIUDA QUESTA FASE O SI APRÀ IMMEDIATAMENTE UN PERCORSO DI REVISIONE DELLA NORMATIVA DI LAVORO***

Nei prossimi giorni, quindi, se la verifica delle richieste poste al tavolo troverà adeguati riscontri, potrebbe profilarsi la possibilità di chiudere positivamente una fase di negoziazione del percorso ed aprirne immediatamente un'altra, in linea con quanto convenuto nell'accordo del 1° agosto. In caso contrario, ravvisiamo il pericolo di vedere ulteriormente rimandati i tempi di intervento sui temi in discussione e di rinviare significativamente una valutazione sul campo sull'impatto dell'efficacia delle misure di alleggerimento allo studio, con il rischio di lasciare a lungo il personale senza risposte anche rispetto ai temi gestionali. Questo non è accettabile.

Possiamo chiamare le cose con nomi diversi: "conciliazione vita – lavoro", "mitigazioni", "alleggerimenti" ma la realtà con cui bisogna confrontarsi è che il personale degli equipaggi sta reclamando la necessità di lavorare meno e meglio.

L'Azienda, in ogni caso, proceda con gli ingressi stanziati per supportare, al termine della formazione necessaria alla loro operatività, l'eventuale introduzione delle misure sinora discusse: i turni di lavoro degli equipaggi vanno alleggeriti, i temi gestionali vanno affrontati ed il miglioramento dei tempi di conciliazione vita - lavoro, richiesti unitariamente da tutto il sindacato, va traggurato migliorando la normativa degli equipaggi secondo gli step convenuti tra le parti.

Qualora questa fase del percorso si concludesse negativamente, dopo mesi di confronto, di verifiche e di faticosi avanzamenti, non cercheremo alibi ma non saremo disponibili a darne all'Azienda: sarebbe quasi inevitabile una valutazione sull'apertura di una nuova fase di confronto, che conduca ad un'accelerazione complessiva della vertenza e che affronti tutti gli step previsti dal percorso relazionale del 1° agosto, compreso quello normativo sull'orario di lavoro, non potendo escludere, se necessario, il ricorso ad iniziative conflittuali.

Roma, 5/3/2024