

HOLDING FS: AL VIA GLI INCONTRI PERIODICI

A seguito della riunione con Holding FS sul nuovo modello di governance, svoltasi il 10 ottobre, che come Segreterie Nazionali ci ha visti lasciare la sala con molte perplessità e dubbi rispetto alla nuova organizzazione, l'azienda ha riconvocato le Organizzazioni Sindacali per ieri, 21 novembre.

Pur apprezzando lo spirito di questo secondo incontro, **come Segreterie Nazionali** non abbiamo potuto non **sottolineare la necessità di istituire incontri cadenzati nel tempo**: per noi unica modalità relazionale utile **per acquisire tutte le informazioni a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori**, soprattutto nei casi di riorganizzazione aziendale.

L'azienda, avallando la richiesta sindacale, ha confermato di ritenere importante dare nuovo slancio alle relazioni industriali, impegnandosi a convocare incontri mensili per una maggiore condivisione delle informazioni utili ad una più proficua discussione.

Entrando nel merito, l'azienda ha confermato che, in coerenza con il nuovo modello di governance conseguente all'istituzione dei 4 Poli (macro-settori), ovvero Infrastrutture, Passeggeri, Logistica e Urbano, si è reso necessario redistribuire competenze tecnico-organizzative oggi esistenti in Holding e implementare i processi afferenti le famiglie professionali nelle Società capo polo con la creazione della filiera di processi. Dal punto di vista organizzativo e gestionale significa una riallocazione delle risorse da Holding all'interno delle Capogruppo di Settore (RFI, Trenitalia, Mercitalia Logistics e Sistemi Urbani), ed alle società che erogano servizi trasversali per il Gruppo (Ferservizi, FS Tech, ecc.). Lasciando a Holding le sole funzioni di indirizzo strategico e di controllo dell'uniformità dei comportamenti e dei nuovi processi delle Capogruppo di Settore.

Come Organizzazioni Sindacali **abbiamo nuovamente posto l'accento sulla necessità di comprendere al meglio l'iter affrontato aziendali nella gestione dei trasferimenti, la quantità di personale coinvolto nel processo, i criteri impiegati per la selezione**, esprimendo preoccupazione sulla riduzione delle società ad "enti operativi" in un modello a matrice che non è fatto di subholding ma di società che dovrebbero fare sinergie nella filiera ma con propria autonoma organizzazione e gestione. **In particolare sulla necessità di non avere sovrapposizione e duplicazione di aree di processi e di ruoli del personale.**

A tal proposito l'azienda ha dichiarato che lo spostamento riguarda all'incirca 100 tra lavoratrici e lavoratori, individuati principalmente tenendo conto dell'appartenenza all'attività e della professionalità maturata. Il trasferimento avviene previo colloquio strutturato e attraverso la cessione individuale di contratto o con distacco, quindi **solo previa accettazione del lavoratore. Ha infine confermato che il passaggio non comporta una sostituzione delle attività/figure professionali già esistenti, ma deve essere intesa quale funzione di supporto e di interfaccia con Holding.** Anche in questo caso abbiamo fatto presente che, pur riconoscendo le prerogative aziendali per quanto attiene l'organizzazione macro del Gruppo, il rapporto con i lavoratori è delegato alle Organizzazioni Sindacali aziendali alle quali, inoltre, può essere conferita delega.

A margine, come OO.SS., **abbiamo chiesto all'azienda un ulteriore sforzo in termini di aumento della quota spendibile in benefit** per tutto il personale, anche in considerazione delle ultime modifiche normative inerenti l'aumento del limite esente tassazione dei fringe benefit. **Su tale punto l'azienda si è impegnata a fare una valutazione economica complessiva e fornirci una risposta a breve.**

Giudicando positivamente il maggiore coinvolgimento delle parti sociali, da parte aziendale, la prossima riunione con Holding è stata pertanto prevista per il giorno 13 dicembre.