

## TRENITALIA MANUTENZIONE ROTABILI: VA DEFINITO UN NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO

L'incontro con Trenitalia di ieri mattina è avvenuto quale ulteriore momento di approfondimento rispetto alla situazione attuale con un focus sui processi manutentivi delle Direzioni di Business Regionale ed Intercity, per come richiesto dal Sindacato nel corso del precedente incontro di dicembre.

L'azienda ha presentato, in maniera approfondita e per singola officina, in analogia a quanto prodotto per la Direzione Business AV e per la DT, il fabbisogno delle ore annue, sia internalizzate che esternalizzate. Dettagliando altresì l'asset manutentato all'interno di tali officine ed anche gli investimenti ambito manutenzione (compresi quelli logistici interessanti gli ambienti di lavoro del personale) sia in corso che in fase di avvio o di gara.

I responsabili societari presenti hanno, inoltre, rappresentato la distribuzione dei livelli D e C insieme a quella dei turni esistenti. Per entrambi i segmenti ci si attesta, su media nazionale, indicativamente ad una figura professionale di livello C per ogni 2 figure di livello D. Molto diversa invece la distribuzione dei turni, dovuta anche alle specificità della gestione regionale. Nel caso di IC il 33% dei turni è di tipologia T3 con copertura 7/7, contro un 79% dichiarato a dicembre su AV. Alla regionale tale valore scende al 18%. Sono di conseguenza preponderanti, in ambo le Direzioni, altre tipologie di articolazione dell'orario di lavoro.

In chiusura, alle Organizzazioni Sindacali, sono stati forniti gli elementi centrali che hanno guidato, ad oggi, le logiche a livello nazionale per definire la composizione delle squadre. Si tratta delle caratteristiche dell'impianto, della tipologia di materiale presente nelle officine nonché della tipologia di manutenzione da effettuare.

Come Sindacato abbiamo chiesto informazioni relative alle possibili ore di internalizzazioni di attività, come da noi più volte sollecitate ed auspiccate, divisi per singola officina, e le assunzioni previste per il 2025, anche quale conseguenza dell'aumento di attività interna.

Abbiamo inoltre ribadito che non è più rinviabile l'avvio di un ragionamento più articolato e approfondito sulla logica della composizione delle squadre e dei conseguenti riflessi sull'inquadramento del personale, anche nell'ottica delle mutate esigenze tecnologiche, produttive e operative in ambito manutenzione. Un confronto che dovrà svolgersi parallelamente al rinnovo del contratto collettivo e che dovrà intrecciarsi con la necessaria rivisitazione dell'accordo economico del 2005, per dare anche in tale ambito la dovuta dignità all'operato del personale e per definire un accordo per un nuovo modello organizzativo all'interno delle officine.

Su tale aspetto l'azienda si è impegnata ad avviare una discussione sull'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, fornendo nel corso della prossima riunione, prevista il 23 gennaio, una prima possibile proposta di articolazione di un modello generale che possa essere preso quale quadro di riferimento da implementare a livello territoriale in una successiva fase. Ha inoltre confermato che non esiste alcuna pregiudiziale anche in un confronto sulla revisione delle indennità previste dall'accordo del 2005.

Roma, 10 gennaio 2025

**Le Segreterie Nazionali**