

## PERCHE' NON ABBIAMO FIRMATO

In data 14/06/2016 si è “finalmente” firmato l’accordo per la riorganizzazione dell’IMC ETR Napoli, al termine di un negoziato estenuante durato tre lunghi anni. La trattativa, della quale siamo stati protagonisti costruttivi sin dagli albori, ha registrato un’unica voce fuori dal coro: **la nostra!** Nonostante la nostra posizione sia di facile strumentalizzazione, vista la soddisfazione totale registrata sia da parte aziendale che da parte delle altre OO.SS., è giusto motivare la scelta di non sottoscrivere il verbale d’accordo con un’azienda che nonostante i numerosi inviti alla **mediazione**, non ha tenuto conto di alcuna nostra osservazione, frutto di mesi di studio approfondito della materia di trattativa e delle dinamiche lavorative dell’impianto.

Premesso che qualsivoglia trattativa costruita sulla vita lavorativa dei ferrovieri debba essere condivisa con gli stessi attraverso le **assemblee**, massima forma di espressione democratica, ci preme mettere in evidenza che la sola idea di confronto con le maestranze è stata ostacolata in ogni modo, subdolamente e, in alcuni casi direttamente, dando così modo all’azienda di entrare nelle più banali dinamiche sindacali e di minare il lavoro della RSU legittimamente eletta non più tardi di sei mesi fa, e comunque direttamente coinvolta nello sviluppo della trattativa stessa con specifici tavoli di studio condivisi con la segreteria **Regionale e Nazionale** da cui è scaturito il documento a cui abbiamo tenuto fede per tutta la durata della trattativa condotta in piena condivisione di intenti tra RSU e segreteria Regionale e Nazionale.

È opportuno ricordare che gli incontri si sono protratti per così tanto tempo anche per i continui **rinvii**, alcuni fin troppo sospetti, ma sui quali ci sforziamo a credere alla buona fede della controparte, ed ha subito una svolta improvvisa nell’ultimo periodo, in cui ci è stato chiesto con vigore una certa celerità nella **chiusura** della stessa. Tale pressione però non ci ha fatto retrocedere dalle nostre posizioni, che non sono mai state quelle del “**no a prescindere**”, ma di un “**si costruttivo**” per la futuribilità di quello che a tutt’oggi è considerato il polo manutentivo principale di tutta l’azienda, considerate le lavorazioni altamente specializzate svolte sulla flotta punta di diamante dell’**Alta Velocità**.

Nello specifico elenchiamo di seguito i punti posti all’attenzione dell’azienda durante tutti gli incontri e che, vista la chiusura totale al confronto, hanno portato alla sofferta decisione di **non condividere l’accordo**, assumendoci la piena responsabilità delle nostre azioni, anche nel rispetto dell’ampio consenso ricevuto alle elezioni del novembre scorso dai lavoratori che ci hanno ritenuti degni del mandato a rappresentarli:

- Nella prima riunione organizzativa risalente al giugno 2013 il budget di ore relative alle lavorazioni interne era di **203.000**, che nell’arco di 3 anni di trattativa sono diventate **237.000** (comprendente quindi l’ingente mole di assunzioni in questo lasso di tempo, nonché l’attività di manovra, contabilizzata su budget ore, ma non normata professionalmente, ne regolarizzata economicamente), divise tra manutenzione corrente/programmata/ciclica/manovre. La

produttività per operatore calcolata dall' è di **1530** ore, mentre dai nostri calcoli (e da ultimo accordo organizzativo del 2012) è di circa **1450** (tendente a 1500), con una produttività interna di circa **215.000** ore. Alla luce di questi calcoli si evince che non vi è alcuna internalizzazione così come da direttive centrali e da supposizioni del Responsabile d'Impianto stesso. Relativamente a questo punto abbiamo chiesto risposte certe sull'internalizzazione delle lavorazioni, preferibilmente pregiate (controllo azionamento, trazione, GPTA, climatizzazione, sottosistema di bordo, manutenzione ETR1000), non ricevendo alcun chiarimento in merito, in quanto l'azienda non ha ritenuto opportuno giustificare i calcoli orari, ne tantomeno verbalizzare le attività da svolgere internamente.

- Il punto cardine della nuova organizzazione prevede il passaggio dalla manutenzione programmata da un turno rotativo 7/7 h24 ad un **turno in seconda 7/7 h16**. Tale scelta accorcia di un terzo il nastro lavorativo, allungando di conseguenza i tempi delle lavorazioni soprattutto per i controlli di sicurezza ad ultrasuoni, viste anche le ataviche carenze strutturali e logistiche. Il nastro lavorativo risulta ulteriormente accorciato per l'impossibilità di eseguire determinate lavorazioni contemporaneamente, sia per questioni di sicurezza che per le prescrizioni dei piani manutentivi; tali lavorazioni sono eseguite attualmente di notte nella maggior parte dei casi, quando sono sospese le lavorazioni della ditta appaltatrice. Restando sullo stesso ramo lavorativo, è impensabile dedicare **una sola risorsa** in h24 per le lavorazioni al tornio, sia perché si dimezza la capacità produttiva del tornio stesso, sia per le prescrizioni della legge 81/08. Inoltre parecchi agenti potrebbero perdere le competenze acquisite, gravando sui costi di gestione aziendale. Preme poi ricordare che le 16 risorse previste sulle lavorazioni di programmata, saranno gestite da un solo capotecnico, di fatto impossibilitato a seguire le svariate lavorazioni di natura tecnica diametralmente diversa.
- Nell'organizzazione precedente all'accordo era previsto un presidio di **checkout** attivo (assistenza al macchinista per convogli in partenza) su un turno 7/7 h24. La nuova organizzazione prevede la rimodulazione su un **turno in seconda 7/7 h16**. Vista la partenza del primo convoglio in piena fascia notturna, e la relativa lavorazione in tale fascia oraria dei treni in uscita durante tutta la giornata seguente, non abbiamo capito la motivazione di tale scelta, che taglia il presidio notturno facendo gravare sul capotecnico di turno le responsabilità di eventuali riserve in partenza. L'azienda ha giustificato tale scelta con la possibilità di poter sostituire i convogli oggetto di riserva, non considerando che la densità di uscite di treni riduce drasticamente la facoltà di scelta, da considerare in ogni caso quale estrema ratio, e non la normalità. Un impianto di manutenzione deve essere votato **all'eccellenza** e non **all'improvvisazione** e, il controllo del macchinista abbinato all'occhio esperto di un capotecnico non può che prevenire qualsiasi tipo di problema.

- Riguardo il turno in seconda previsto per le suindicate lavorazioni, l'azienda non ha ritenuto opportuno trattare alcuna **indennità economica** prevista dal CCNL e/o da concordare con le OO.SS. Rigettiamo le voci del nostro diniego di base al turno proposto, anche perché siamo consci del ruolo aziendale a cui tocca l'organizzazione del lavoro, ma riteniamo giusto trattare anche le **ricadute economiche** se contrattualmente previste.
- L'accordo proposto elimina il presidio 7/7 h24 dei **coordinatori della manutenzione**, demandando così al capotecnico il gravoso compito gestionale soprattutto nella fascia notturna. Inoltre tale scelta abbassa il livello qualitativo dell'impianto che vede nel capotecnico la massima figura di responsabilità, rispondente direttamente al responsabile di linea. Anche per questo punto l'azienda non ha tenuto conto delle nostre considerazioni, ritenendo opportuno destinare i coordinatori ad attività di formazione.
- È prevista dall'accordo una risorsa da assegnare a "**lavorazioni pesanti**" di tipo meccanico, di fatto inutile visto che è circondata da personale esterno, creando pure il pericolo di interposizione di manodopera tra personale FS e personale di ditte appaltatrici. Sono previste due squadre da due risorse da destinare a "**lavorazioni speciali**" di cui non capiamo l'effettivo impatto sulla produzione, visto che non è affatto chiaro su quali basi sia attribuito lo status di "speciale" ad una lavorazione piuttosto che ad un'altra, ne tantomeno la frequenza di tali lavorazioni.
- È attualmente lacunosa l'organizzazione della **manovra**, basata sui "tempi morti" di manutenzione da parte degli operatori. Abbiamo chiesto una squadra dedicata alla manovra stessa, o in alternativa una **squadra polifunzionale** visto che gli operatori della manutenzione non svolgono due lavorazioni diverse, ma bensì due mansioni diverse. Il nuovo accordo prevede invece che il tema manovra venga affrontato a data da destinarsi, sempre sull'attuale base di operatori dedicati sia alla manutenzione che alla manovra.
- Riguardo la manutenzione corrente, l'accordo prevede una risorsa alla **manutenzione ETR1000**. Siccome riteniamo la mole di lavoro eccessiva per essere seguita da una sola risorsa, riterremmo indicata la formazione di una **struttura** a parte dedicata al rotabile del futuro, che preveda almeno tre risorse per turno. Tale scelta indicherebbe la volontà di investire sui ferrovieri, non relegandoli a semplici passacarte, ma a veri e propri supervisori delle lavorazioni, così come previsto dalla procedura di interfaccia per la manutenzione dell'ETR 1000.
- In ambito manutenzione ciclica, oltre la suddivisione delle squadre in tre gruppi di lavoro, non ci è stato fornito alcun dato numerico circa le ore lavorative e le lavorazioni conseguenti; inoltre non ci è chiara la volontà aziendale sul **mantenimento delle lavorazioni** su Napoli, né le idee su come mantenere e gestire le lavorazioni stesse, visto che la struttura logistica a cui sono destinate gran parti delle lavorazioni di ciclica è condivisa con la ditta appaltatrice per il full service

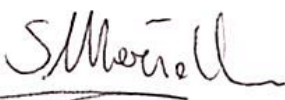
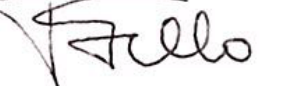
dell'ETR 1000, ed in vista dei lavori di ammodernamento si prevede un ingolfamento dei binari e delle attrezzature disponibili, con l'unico appoggio logistico dei vecchi capannoni dell'OML Napoli Smistamento che versano in condizioni strutturali fatiscenti ed igienicamente inadatte.

- Non ci è stata fornita alcuna delucidazione riguardo la **struttura Staff**. Nello specifico abbiamo richiesto in che modo è formata la struttura stessa, la consistenza del personale, le qualifiche professionali, le mansioni svolte e le procedure di valorizzazione delle risorse facenti parte. Inoltre non ci è stata fornita alcuna risposta riguardo la composizione dell'**ufficio turni**, ad oggi gestito da una sola risorsa, spesso oberata dall'immane mole di lavoro che comporta l'ufficio stesso e che, riteniamo opportuno venga affiancata da altre risorse opportunamente individuate, su un turno che garantisca una costante presenza in impianto. L'azienda si è limitata a fornire una macrostruttura che non ha fatto luce sui dubbi sollevati a riguardo. Riteniamo giusto entrare nei processi che governano la struttura Staff, visto che nel corso degli anni per la formazione della stessa si è continuamente attinto dalla manutenzione.
- Riguardo alle valorizzazioni proposte nell'accordo, pari a 5 Liv. B e 20 Liv. C (suddivise dal Responsabile d'Impianto in : 2 Liv. B e 4 Liv. C in **Logistica** - 2 Liv. B e 3 Liv. C in **Ciclica** - 1 Liv. B e 1 Liv. C in **Gestione Treno** - 12 Liv. C in **Manutenzione Corrente**), abbiamo cercato di evitare il conseguente mercato umano che a conti fatti ha banalizzato l'accordo ad uno squallido "**do ut des**". Abbiamo proposto all'azienda di non mettere a verbale alcuna valorizzazione, ma di allegare una **microstruttura** dettagliata, che prevedesse in modo capillare la composizione delle squadre di manutenzione, gli ambiti operativi, i profili professionali richiesti e le lavorazioni attinenti. Su questo punto non abbiamo ricevuto alcun rifiuto, semplicemente la controparte non ha voluto nemmeno fare un'apertura di dialogo. Resta inteso che nonostante non condividiamo l'accordo, **vigileremo** sulle manifestazioni d'interesse affinché vengano rispettate tutte le procedure previste dal CCNL, riservandoci di **denunciare e contrastare** ogni anomalia in merito.
- Riguardo gli **investimenti** previsti l'azienda non ha fornito alcuna cifra, nessuna indicazione circa le lavorazioni previste, ne tantomeno se le stesse siano per l'effettivo aumento della capacità produttiva dell'Impianto o siano semplici lavori di ammodernamento. Resta inteso che se gli investimenti prevedano lavori afferenti l'opportunità di poter lavorare gli ETR 1000, gli stessi risultano in regime di **full service** manutentivo, ragion per cui riteniamo gli investimenti semplice fumo negli occhi, e non volano per la futuribilità dei ferrovieri dell'Impianto, per i quali saremmo stati felici di trattare circa investimenti su **capitale umano**, in tema di **assunzioni e/o professionalizzazione**.
- Infine riteniamo offensivo per l'intelligenza di tutti i lavoratori dell'IMC e di tutti gli iscritti del nostro sindacato che si sono impegnati nel corso di questi tre anni in questa trattativa sfiancante, la stesura di un verbale di accordo così sintetico, astratto, ricco di sfumature che si possono

SEGRETERIA Regionale Campania-Molise

prestare a più interpretazioni e, che non focalizza alcun punto costruttivo, figlio naturale di una trattativa lunga, complessa e laboriosa conclusa con una riunione surreale dove non ci è stata mostrata alcuna slide organizzativa; un accordo che ha tutte le sembianze di un assegno in bianco, impossibile da firmare da chi ancora oggi crede che l'attività sindacale debba seguire delle regole innanzitutto morali, in coerenza al mandato affidatoci dai lavoratori dell'Impianto.

Componenti RSU 24 Manutenzione  
Fast Mobilità Campania-Molise

Martelli. S.   
Toriello F. 

La Segreteria Regionale



Napoli, 17 giugno 2016