

## TRENITALIA EQUIPAGGI: IL PART-TIME NON RIMANGA UN MIRAGGIO

La linea espressa sindacalmente partiva da un presupposto fondamentale: se si parla di part-time, il tema deve essere rappresentato come opportunità di conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro sia di Capitreño che di Macchinisti evitando di aggiungere elementi di discriminazione tra le varie realtà territoriali. La linea d'azione non può rimanere confinata solo nell'esigenza industriale aziendale di sanare criticità da un punto di vista commerciale e produttivo.

Nella riunione di oggi, l'azienda ha, in apertura, sostanzialmente confermato quanto già comunicato alle organizzazioni sindacali in data 10 novembre 2022, ovvero che vi è l'intenzione utilizzare in maniera più strutturata il part-time di tipo verticale per quanto riguarda il personale di esercizio. Ha tuttavia sottolineato, contrariamente a quanto richiesto dal sindacato, che l'esigenza riguarda in via esclusiva i Capitreño di alcune realtà regionali (48 pax) e di alcuni impianti AV (100 pax), per permettere una miglior copertura dei picchi di produzione estiva, garantendo in ogni caso un minimo di attività mensile per il mantenimento di professionalità e competenza. Più nello specifico la DBR ha indicato come quota media un part-time al 54% annuo con attività del 100% tra giugno e settembre (articolata diversamente sui territori) mentre AV ha indicato come quota media un part-time al 60% annuo, con attività del 100% tra il 16 giugno e il 28 settembre. IC ha dichiarato, su richiesta sindacale, che nella fase attuale non vi è necessità di CT in part time, in quanto l'offerta commerciale risulta stabile per il 2023.

Nella concezione aziendale, la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale avverrebbe per un tempo minimo di 12 mesi, rinnovabile, con assunzioni da mercato di ulteriore personale a tempo pieno, da inserire in organico, a copertura del fabbisogno. A tal proposito l'azienda ha informato che intende avviare una manifestazione d'interesse entro gennaio, così da avere una panoramica precisa del numero di adesioni e poter di conseguenza avviare l'iter di assunzioni da mercato per avere personale formato e utilizzabile dal periodo estivo del 2023.

Come OO.SS. abbiamo da subito espresso forte contrarietà a questa modalità di istituzione del part-time, ritenendo ingiustificato e divisivo il non ricomprendere entrambe le categorie professionali, tutte le divisioni di business e tutte le realtà nazionali, precludendo in tal modo la possibilità di adesione a più della metà del personale in forza ad una concreta e attuale forma di flessibilità lavorativa. È apparso evidente come anche sulla possibilità di passaggio interdivisionale (ad esempio da IC ad AV) di personale che volesse la trasformazione del contratto in tempo parziale laddove non ritenuto necessario, l'azienda abbia fatto marcia indietro, dichiarandosi non interessata a tale possibilità. Nell'analisi della proposta aziendale, anche alla luce dell'attuale iter formativo delle nuove immissioni a Capotreno avvenute nell'ultimo anno, che vedono in AV numerosi agenti abilitati alla sola attività da CST, abbiamo posto forti dubbi ad avallare nuove assunzioni in part-time in assenza di assicurazione sui tempi e sulla completezza del percorso di formazione da CT/CST che deve essere garantito nel rispetto di quanto contrattualmente previsto.

Abbiamo altresì ribadito che per procedere in maniera strutturata è necessario approfondire e sanare tutta una serie di aspetti tecnici, legati alla formazione, ai riposi, alle ferie estive, alla

visibilità turno, etc. in quanto taluni istituti non prevedono, ad oggi, contrattualmente una riparametrazione. Abbiamo, infine, ribadito all'azienda la necessità di avviare una indagine conoscitiva tra tutto il personale, che esprimesse la volontà di adesione ad un part-time così ideato, per avere una reale contezza dell'estensione del fenomeno e poter agire, di conseguenza, in maniera seria e realistica.

Come Segreterie Nazionali siamo da sempre in favore di modalità di lavoro, anche di tipo sperimentale, che permettano una miglior fruibilità dei tempi di vita privata. Tuttavia non possiamo tollerare che un'opportunità concreta di agire in positivo, rimanga legata solo ad esigenze aziendali commerciali.

In considerazione di un'apertura da parte aziendale ad una riflessione più approfondita sul tema, la riunione è stata aggiornata a gennaio.

Roma, 07 dicembre 2022

**Le Segreterie Nazionali**