

Segreterie Nazionali

RFI CIRCOLAZIONE E ORARIO: PROSEGUE IL CONFRONTO

Nella giornata del 25 febbraio 2026 si è tenuta la riunione programmata tra le rappresentanze sindacali e la Direzione Circolazione e Orario (DCIO) di Rfi. Durante l'incontro, sono stati affrontati diversi temi legati alla situazione del personale, ai progetti aziendali e alla gestione operativa delle Sale.

L'Azienda ha presentato un quadro dettagliato dei dati relativi alla consistenza del personale della DCIO, suddivisi per età, inquadramento e genere. È stato evidenziato come i maggiori picchi di età si collochino tra i 30-40 anni e i 50-60 anni, mentre si registra un significativo vuoto generazionale nella fascia 41-50 anni a conferma della mancata attuazione per anni di un sufficiente turnover ed oggi causa di notevoli criticità negli impianti.

È stato presentato uno studio riferito agli anni 2024 e 2025, relativo alle assenze sia per malattia sia per quelle previste dalle leggi sociali, suddiviso per gruppi di età e per periodi dell'anno. Dai dati si riscontra un trend in aumento del numero, in particolare nell'ambito delle Sale che impone il ricorso ad interventi gestionali significativi per ridurre le ricadute sul personale in servizio.

L'Azienda ha illustrato un progetto articolato finalizzato ad aumentare l'efficacia e l'efficienza delle Sale Operative, promuovendo una maggiore autonomia nella gestione delle anomalie e migliorando la qualità del processo informativo. L'obiettivo è quello di risolvere le criticità nei rapporti con il personale delle imprese ferroviarie e con la clientela, anche in situazioni di emergenza.

È stata presentata un'analisi dei carichi di lavoro delle Sale che prevede una "pesatura" della complessità dei diversi contesti operativi sulla base di parametri oggettivi e dati raccolti durante il periodo temporale compreso tra il 2024 e 2025 che servirà per una dettagliata valutazione condivisa.

Per rispondere alle esigenze di un contesto in costante cambiamento, incrementare l'attrattività delle Sale e ricostruire percorsi professionali, l'Azienda ha introdotto il concetto di "trasversalità". Tale principio viene inteso come elemento di crescita e arricchimento professionale, valorizzando la variazione delle attività e l'impegno lavorativo anche in relazione alle diverse esigenze personali nei vari periodi di vita.

Le OO.SS. sulla valutazione dei parametri incidenti sulla complessità delle Sale hanno evidenziato la necessità di rivedere alcuni parametri che incidono in modo non sempre appropriato o non sistematico sui volumi di attività; inoltre, le valutazioni, basate su un sistema di calcolo condiviso, dovranno riconoscere dignità lavorativa (intesa come implementazione delle figure professionali laddove necessarie e rispetto degli accordi siglati) ed economica verso tutte le realtà territoriali.

Sul tema della trasversalità il Sindacato ha evidenziato che deve essere tradotta in modo chiaro, poggiando su regole d'ingaggio solide e su un'organizzazione del lavoro che preveda un numero di risorse adeguate all'incremento delle attività, senza tramutarsi in uno strumento per esasperare la flessibilità. La trasversalità dovrà essere un'opportunità sia per l'Azienda che per il lavoratore, promuovendo percorsi che possano offrire stimoli nuovi alle carriere professionali e allo stesso tempo costituire una valida opportunità per la gestione di quelle condizioni personali che richiedono maggiore attenzione e flessibilità di utilizzazione.

Non è più pensabile che, nella definizione di un nuovo accordo organizzativo, l'attrattività delle sale CCC sia inquinata da condizioni che, ad oggi, in molte realtà non trovano ancora soluzione, come la logistica intesa come sale relax, sale break per la consumazione di pasti, climatizzazione etc. Occorre quindi un tangibile cambio di passo che migliori le condizioni di confort e di salubrità degli ambienti di lavoro.

È chiaro che quanto sin qui espresso rimarrà difficilmente attuabile se non accompagnato da una robusta iniezione di assunzioni, da realizzarsi in tempi brevi considerando le lunghe tempistiche per la formazione e per l'immissione in servizio. Su questo tema L'Azienda ha comunicato l'intenzione di inserire 120 nuove unità prima dell'estate.

In vista del prossimo incontro previsto per il 24 marzo, le OO.SS. hanno richiesto ulteriori dati relativi ai volumi di straordinario e di ferie del personale, con l'obiettivo di proseguire l'analisi del progetto e addivenire a un nuovo accordo per la Circolazione che risponda alle istanze sindacali da tempo manifestate ai tavoli di trattativa.

Roma, 27 Febbraio 2026.

Le Segreterie Nazionali