



Or.S.A. Settore Macchina  
**"Macchinisti Uniti"**

Sindacato Nazionale Macchinisti e Capi Deposito Ferrovie e Concesse

**COORDINAMENTO NAZIONALE**

Sede Nazionale Roma Staz. Termini tel. 970/67567

Sito internet: [www.macchinistiuniti.it](http://www.macchinistiuniti.it)

E-mail: [web@macchinistiuniti.it](mailto:web@macchinistiuniti.it)

---

## Riunione presentazione progetto IVU del 10 maggio 2010

Presenti alla riunione dott. M. Romani resp. R. U. di Trenitalia, dott. S. Savino resp. Relazioni Sindacali del gruppo FS e M. Natali resp. del progetto. Progetto IVU acquistato da una software house tedesca.

Natali presenta il nuovo progetto quale supporto decisionale per rendere più snello ed efficace il processo di gestione del pdm e pdb ( circa 18.000 dipendenti 11000 pdm e 7000 pdb ) in particolar modo nei momenti di criticità ( riprogrammazioni, carenza di personale, assenze improvvise ecc ). La programmazione degli equipaggi come è oggi ( AS is ) e come sarà domani ( TO be ) è il primo focus dell'esposizione seguito dagli aspetti progettuali, dai vantaggi attesi, dalle novità, dalle evoluzioni conseguenti, dalla criticità, dalla suite di IVU e dal Web client .Oggi la pianificazione dei servizi è svolta in base all'orario, alle leggi e alle norme previste dal CCNL, ai turni macchina, alle mense, ai dormitori contemperando le necessità imposte dalle variabili ( malattie, formazione, ferie ecc ) e normalmente ha durata annuale.

Con IVU - RAIL si formano gli allacciamenti migliori dal punto di vista prestazionale aggregati in turni individuali con sviluppo mensile attraverso l'elaborazione dei dati inerenti: norme contrattuali, leggi,turni loc. formazione ,visite sanitarie, variabili di produzione, servizi straordinari, richieste di ferie, consistenze equipaggi, dislocazione depositi, logistica infrastrutturale ecc... Quindi turni individuali per tutte le risorse e per un periodo mensile. Il programma prevede diverse fasi di elaborazione.

**IVU Paring** prestazioni giornaliere migliori allacciamenti (un turno individuale giornaliero) rappresenta il primo passaggio per la costruzione dei turni.

**IVU Rostering** viene montato il turno ( introduzione delle risorse in base alle condizioni di lavoro privilegiando il riposo settimanale a discapito di quello giornaliero ) e completa la lavorazione dei dati. Successivamente il personale attraverso la **PIATTAFORMA WEB** formula le cosiddette " desiderate " ovvero le richieste personali in base alle proprie necessità ( lavoro in determinate fasce orarie, ferie etc.. ). Questa è la novità per il personale che interagisce con l'impianto senza

presentarsi o telefonare all'impianto stesso. Per quanto attiene la gestione delle comunicazioni tra azienda e dipendente si ipotizza che la VISUALIZZAZIONE ATTIVA DELL'UTENTE ( ovvero il dettaglio degli allacciamenti/servizi per i giorni successivi ) avvenga tramite WEB con apposito CLIENT ( palmare aziendale). Inoltre laddove l'allacciamento/servizio debba essere modificato verrà visualizzato sul palmare in dotazione al personale un avviso in tempo reale che fornisce le opportune informazioni di modifica con tacita avvenuta ricezione. Quindi qui avviene la fase di vestizione dei turni individuali.

**IVU APD** ri-articolazione dei turni in gestione operativa è l'interfaccia che realizza il consuntivo dopo tutte le modifiche e si collega con il sistema di pagamento.

Il progetto IVU nasce nell'aprile 2009 e, nelle 4 fasi previste che termineranno a febbraio 2011, l'azienda ritiene di poter concludere il progetto e avviarlo in tutto il territorio. Questo progetto migliora a giudizio dell'azienda FS efficienza della programmazione (riduzione dei tempi), la " people satisfaction " del personale, permette una agevole gestione delle perturbazione dei treni, riduzione dei tempi di comunicazione attraverso l'hardware personale. Inoltre, si sta valutando, l'introduzione della formazione parcellizzata, moduli di due o tre ore, all'inizio di alcune prestazioni lavorative per ottimizzare l'efficienza e aumentare la produttività del personale attraverso la saturazione dell'orario di lavoro. Riduzione degli agenti in posizione di disponibile con tendenza all'azzeramento. Gestione delle assenze programmabili. Chiave di prossimità per la rilevazione della presenza del personale ad inizio e fine servizio.

### **Evoluzioni e criticità secondo l'azienda**

Revisione delle strutture programmazione e gestione degli equipaggi con ricollocazione esuberanti. Modifica delle procedure negoziali di gestione dei turni e del personale. Ripartizioni dei servizi negli impianti assegnazione della produzione.

### **Rilievi critici mossi dall'OrSA**

Il primo aspetto riguarda l'impossibilità di programmare il tempo libero, i propri impegni e le ferie con scadenze superiori ai trenta giorni.

In materia di richiesta di giorni di ferie si mette in discussione la fruibilità delle stesse, in quanto è prevista una richiesta preventiva e mensile e non più a lungo termine. La formulazione del turno individuale unita alla flessibilità prevista dal vigente CCNL, relativa alla cadenza del riposo settimanale (riposo spostabile dal 4° al 7° giorno), comporterà, evitando la contiguità tra i giorni di ferie e il riposo settimanale, una cancellazione degli intervalli di riposo quantificabili in circa 10 giorni in meno di assenza annuale. Inoltre sulle richieste di giornate singole di assenza l'azienda imposterà la ripresa del servizio alla scadenza delle 24 ore di libertà recuperando ulteriore

produttività. Anche la fruibilità della rimanenza della quota ferie ad esclusione delle ferie continuative estive diverrà patrimonio a disposizione dell'azienda alienando di fatto il diritto del lavoratore.

Per quanto attiene gli aspetti di novità segnalati dall'azienda l'evasione delle " desiderate " ovvero richieste personali, passerà attraverso criteri non trasparenti e probabilmente meritocratici. Lo stesso meccanismo potrebbe essere replicato per compilare turni individuali più o meno redditizi sia dal punto di vista produttivo e sia da quello economico.

Anche l'assegnazione della produzione sarà prerogativa esclusiva aziendale. A seconda dei parametri impostati nel programma lo stesso formulerà gli allacciamenti che potrebbero determinare spostamenti di servizi tali da non giustificare l'esistenza di alcuni impianti.

Altro aspetto non trascurabile, è quello legato alle prerogative dell'organizzazione sindacale e delle RSU che attraverso questo nuovo modello di turnificazione, vedrebbero azzerato il diritto alle procedure negoziali previste contrattualmente e cancellati gli articoli contrattuali correlati. Le fasi di ripartizione nazionale e le previste trattative locali per la compilazione dei turni sarebbero solo un lontano ricordo. Anche la possibilità di verificare la corretta applicazione delle norme inerenti l'orario di lavoro non potrà essere svolta preventivamente ( riposi annuali, limiti RFR, condotta max ecc).

Di fatto, un arretramento inaccettabile per i lavoratori e per il sindacato stesso che non può esimersi dal ricercare possibili soluzioni alternative e definitive ma che al tempo stesso in caso contrario dovrà dare risposte adeguate al fine di non abdicare definitivamente alla difesa dei diritti dei lavoratori.

Roma 11 maggio 2010