



# COMUNICATO SINDACALE

## U.O. IMPIANTI

Cogliendo l'occasione della nomina del nuovo Responsabile della U.O. Impianti del Tronco, figura ormai assente da troppo tempo, al quale, o meglio alla quale, rivolgiamo i nostri più sinceri auguri di buon lavoro, desideriamo fare il punto della situazione del comparto alla luce del processo di riorganizzazione in atto e delle conseguenze operative derivanti dalla sua applicazione.

Premesso che la cronica e ormai storica carenza di organico del comparto, unita alla costante penuria di pezzi di ricambio per le apparecchiature, problematiche tuttora irrisolte alle quali sembra che la Direzione Aziendale abbia finito per abituarsi comodamente, sono già ampiamente sufficienti a mettere in difficoltà l'intera organizzazione del lavoro, ciò che oggi intendiamo evidenziare, riguarda la gestione approssimativa e incerta delle competenze attribuite alle diverse figure professionali, con la conseguente compromissione, sia dell'efficacia e dell'efficienza delle attività, sia la valorizzazione delle professionalità specifiche già acquisite.

Questa mancanza di chiarezza, unita alla scarsità di risorse operative, costringe chi organizza le attività a improvvisare quotidianamente soluzioni gestionali emergenziali, traducendosi in una crescente confusione operativa. La necessità di gestire simultaneamente attività ordinarie e straordinarie porta infatti tutti a dover fare tutto, con il concreto rischio di determinare un progressivo "demansionamento" generalizzato.

Se negli intenti aziendali, vi era la volontà di valorizzare l'intercambiabilità dei ruoli, la famosa polifunzionalità già proposta circa vent'anni fa come modello organizzativo finalizzato esclusivamente a ridurre il fabbisogno di personale, va osservato che, l'esperimento è destinato a fallire ancora una volta alla stessa stregua del tentativo precedente. Se invece l'obbiettivo prefissato dalla riorganizzazione in atto era quello di valorizzare e accrescere le competenze delle singole figure professionali, a partire dall'esattore professionalizzato come EOS proprio con l'intento di alleggerire il carico operativo e gestionale dei livelli organizzativi immediatamente superiori, occorre prendere atto che, le modalità con cui tale processo viene oggi attuato, stanno producendo effetti diametralmente opposti.

L'operazione che avrebbe dovuto consentire all'esattore EOS, anche tramite il controllo preventivo dello stato delle apparecchiature, di risolvere una parte significativa delle problematiche presenti sugli impianti, alleggerendo così le incombenze in carico agli addetti di livello B1 del comparto, in modo da permettergli di avere più tempo e spazio per la manutenzione ordinaria, non sta infatti producendo i risultati attesi. Le principali cause sono riconducibili a una formazione del personale esattoriale rimasta sostanzialmente ferma a un livello iniziale di semplice "imprinting", al mancato controllo sulla qualità e sulla quantità del lavoro svolto e all'assenza di reali dinamiche di coordinamento e gestione operativa.

In conseguenza a ciò gli addetti B1, sempre più risicati sia nel numero complessivo sia nelle presenze giornaliere, sono costretti a rimanere costantemente impegnati nelle operazioni quotidiane di

**manutenzione correttiva, mentre gli addetti di livello B, ovvero quelli che sono individuati come “specialisti di settore” e ai quali sono affidate le operazioni più complesse, finiscono farsi carico anche dell’ordinaria manutenzione preventiva.**

**Nella pratica si determina quindi una sorta di “demansionamento” collettivo che non giova all’organizzazione del lavoro e che desta preoccupazione tra i lavoratori, sia quelli che non hanno realmente acquisito nuove competenze, sia, soprattutto, quelli con professionalità di livello superiore presenti nel comparto.** Figure con competenze consolidate e specialistiche, si trovano infatti sempre più spesso costrette a svolgere mansioni di base, riducendo così il contributo strategico che potrebbero offrire al comparto, fenomeno che non solo comporta una perdita di motivazione e di soddisfazione professionale, **ma di fatto impedisce lo sviluppo di iniziative più complesse o interventi mirati alla risoluzione di problemi strutturali sugli impianti generando inefficienze e rallentamenti che ricadono poi su tutto il personale.**

**Riassumendo, non ci rimane quindi che constatare, quanto la confusa commistione di competenze tra le varie figure professionali, unita alla carenza di organico e al mancato pieno utilizzo delle professionalità di livello superiore, stia creando una situazione critica che richiede un intervento correttivo immediato, tramite l’attribuzione chiara dei ruoli e la valorizzazione delle competenze di tutte le singole figure coinvolte, al fine di garantire l’efficacia operativa e la crescita professionale del comparto.**

**Per quanto sopra esposto, riteniamo pertanto opportuno richiedere all’Azienda, ai sensi dell’art. 51 del vigente CCNL un incontro urgente sull’argomento, al fine di poter affrontare la questione anche alla luce del confronto attualmente in corso a livello nazionale sul medesimo tema.**

L’occasione sarà altresì propizia **per ottenere chiarimenti in merito alla gestione del personale del comparto, con particolare riferimento ai criteri adottati nella concessione o nel diniego delle trasformazioni del rapporto di lavoro da PT a FT e viceversa,** compreso la negazione opposta a due colleghi provenienti dall’esazione, ai quali non è stata concessa la possibilità di proseguire la carriera lavorativa nella U.O. Impianti, con il contratto PT già in essere, circostanza che ha comportato la rinuncia degli interessati al relativo mutamento di mansioni.

**A tal proposito ci permettiamo di evidenziare alcune situazioni che appaiono difficilmente conciliabili tra loro, in particolare** quella dove, nonostante le ben note e numerose carenze di organico che interessano il personale turnista di livello B1, **sulla tratta A8 è stato autorizzato un passaggio da FTH a PT non turnista.** **Tale circostanza,** oltre ad aggravare il deficit di personale destinato alla manutenzione correttiva e a **comportare un aumento del carico di trasferte per gli addetti delle altre tratte, costretti a supplire alle carenze determinate da tale provvedimento,** risulta difficile da comprendere in virtù del fatto che, analoghe richieste di trasformazione sono sempre state sistematicamente respinte dalla Direzione Aziendale, determinando in un caso addirittura le dimissioni del collega interessato, proprio a causa della dichiarata impossibilità di accedere a una posizione non soggetta a turnazione vista la limitata disponibilità di addetti nel reparto.

**Milano il 19.05.2026**

**Il Direttivo R.S.A UILTRASPORTI  
Autostrade per l’Italia II° Tronco Milano**

**Onofrio Facchi**

