

**SEGRETERIA NAZIONALE**

Roma, li 5 marzo 2010

Prot. n° 982/4

Spett. **Gruppo FS SpA**Amministratore Delegato  
Ing. Mauro MorettiDirettore Centrale Risorse Umane  
Dott. Domenico BraccialarghePiazza della Croce Rossa 1  
00161 Roma

Oggetto: Problematiche del personale e relazioni industriali

Premesso che la FAST FerroVie ha da sempre condiviso la legittimità dell'impresa nel fare le proprie scelte strategiche, mi trovo costretto a lamentare, ancora una volta, comportamenti che eufemisticamente potremmo definire "scorretti".

Nello specifico mi riferisco al personale richiamato nella presente, per il quale ritengo necessario stigmatizzare il comportamento del Gruppo FS e delle rispettive società del gruppo stesso, sia nel merito che nel metodo.

Entrando nello specifico:

**1. Area Quadri;**

L'individuazione delle persone con la metodologia dichiarata, appare nei fatti come una vera e propria identificazione di una nuova figura professionale distinta dalle due già presenti nell'area quadri, da aggiungere a quelle già contrattualizzate.

È evidente che, se così fosse, ci sarebbe l'esigenza di definire nell'ambito contrattuale, la nuova figura professionale e la conseguente strutturazione nella declaratoria del CCNL delle attività ferroviarie.

Qualora, invece, la nostra interpretazione non rispondesse alla volontà aziendale, l'operato sarebbe ancora più grave perché la distinzione, fra le due figure professionali interne all'area quadri, già esiste nel CCNL AF e, la creazione della nuova, evidenzia solo un'incapacità aziendale nello "scegliere" o meglio "selezionare" le risorse man mano che, nel corso degli anni, il turnover ha reso necessario immettere nel profilo.

Se questo è stato frutto di scelte sbagliate o "drogare da situazioni politiche contingenti", non è oggi concepibile cambiare le regole per giustificare dei malcostumi passati. Nessuno può chiamarsi fuori e, soprattutto, chi da anni ricopre posizioni di rilievo in seno al Gruppo FS.

Preme ricordare che inoltre il CCNL delle AF prevede anche l'istituto della IUP che era nata proprio per permettere all'azienda di dare dei riconoscimenti adeguati alla professionalità dimostrata sul lavoro di tutti i giorni, istituto che non è mai stato applicato nei fatti per una manifestata incapacità dirigenziali ad utilizzarlo e a gestirne i riflessi, da qui la continua ricerca aziendale di percorrere la fidelizzazione del personale verso un servilismo al dirigente di turno e staccarlo sempre più dalla possibilità delle tutele sindacali.

A tutto ciò vorremmo aggiungere il fatto che, dietro l'annuncio di questo "grande progetto", da tempo è stato bloccato il processo di integrazione delle figure carenti in area quadri, con l'utilizzo dei cosiddetti facenti funzione.

A costoro, che solo nel migliore dei casi venivano informati delle scarse prospettive di carriera, non sono state più retribuite neanche le specifiche indennità contrattualmente previste se non a seguito di continue pressioni del sindacato.

Inoltre, è d'uopo tenere presente che le "mansioni superiori" venivano ricoperte, spesso in maniera sistematica, da chi, molto spesso, aveva già maturato il diritto al passaggio al profilo superiore.

Anche in merito a ciò, negli ultimi tempi tale personale si è sentito rispondere che "lo avrebbero regolarizzato solo se sarebbe rientrato nei progetti aziendali".

## **2. Assegnazione personale equipaggi ai turni di servizio della Divisione Passeggeri N/I;**

La circolare menzionata nel titolo, emessa lo scorso mese di dicembre dal Responsabile Risorse Umane della Divisione Passeggeri N/I, fa risaltare l'assoluta determinazione da parte della direzione divisionale, ad avere "mano libera" nella gestione dei dipendenti addetti alla produzione, lavoratori ai quali si tenta di eliminare qualsiasi forma d'espressione diversa dal sissignore.

Lo strumento adoperato è quello di una classificazione del personale fatta grazie da una serie di valutazioni meramente soggettive, biecamente piegate alle necessità della produzione nell'assoluta trascuratezza dei meriti formativi o professionali del dipendente, una sorta di "de profundis" della linea qualità.

Quanto appena menzionato è però solo una delle facce deprecabili dell'iniziativa, l'altra, più infida e celata, è nell'improprietà del titolo e quindi dell'argomento trattato, il quale, così come è esposto, pare rientrare nell'alveo dell'autonomia decisionale aziendale mentre, in buona sostanza, tenta invece d'aggirare norme contrattuali operando a danno dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

Infatti, i dettami contenuti nella circolare in questione, che determinano l'assegnazione ai turni di servizio, non decidono se, per ogni lavoratore, il turno di spettanza è anche il più ambito dell'impianto o quello che più si confà alle sue necessità sociali, così come è stato finora, bensì:

- per il P.d.M. determinano il nuovo impianto d'appartenenza, che, anche se rimane nella stessa sede geografica, cambia per dipendenza funzionale, gestione, sostituzione assenze e tutto ciò riguarda l'organizzazione del lavoro del personale e il suo processo produttivo;
- per il P.d.B. l'assegnazione, anche discriminatoria, ad una funzionalità limitata della propria qualifica, attraverso la novità costituita da due turnazioni diverse, all'uopo della storica turnazione unica, turni dove ruota personale in possesso della stessa qualifica, delle stesse abilitazioni e dello stesso livello stipendiale solo che in una è impegnato quotidianamente in tutte le mansioni tipiche del proprio profilo, nell'altra turnazione solo in alcune giornate.

L'evidente noncuranza aziendale di quanto disposto al punto k) del punto 4.2.2 dell'accordo di confluenza, non solo ci appare come un'evidente forzatura alle norme contestualmente sottoscritte nella stesura dell'ultimo accordo contrattuale ma, addirittura, lascia trasparire la possibile volontà d'infrangere capisaldi perno della legge 300/70.

## **3. Inadempienze aziendali e ricadute volutamente ignorate inerenti l'accordo del 15 maggio 2009;**

Un accordo importante che, con la sua delicatezza, ha fatto scricchiolare la compattezza del fronte sindacale che, comunque, con enorme senso di responsabilità ha sottoscritto una svolta epocale nelle relazioni industriali con il Gruppo FS.

Da un simile passaggio, quanto meno ci si aspettava coerenza e correttezza, che però sono rimaste da una parte sola del tavolo e, infatti, ad ottobre si è stati costretti alla stipula di un nuovo accordo che ripetesse le stesse cose ma, questa volta, spiegate un pò meglio.

A quanto pare, però, tutto ciò non è ancora abbastanza, quindi, mentre le varie società del Gruppo continuano a pretendere dai lavoratori ciò che è dovuto in base all'accordo, i dirigenti centrali o periferici e i quadri "più realisti del re", emanano disposizioni attuative, interpretative o integrative dell'accordo che, in buona sostanza, giustificano la mancata corresponsione della prevista contropartita aziendale. Per cui:

- Per quanto concerne il settore manutentivo, mentre le flessibilità relative all'orario di lavoro giornaliero e all'aumento della produttività previste dall'accordo in questione, vengono sistematicamente rimosse dalla dirigenza dei vari impianti, i processi di internalizzazione delle lavorazioni, l'aumento di produzione pregiata e le assunzioni di personale, che dovevano costituire il corrispettivo convenuto con le parti sociali o si concretizzano in modo aleatorio quanto estemporaneo o, così come avviene nella maggior parte dei casi, rimangono solo chimere.



- Nel settore condotta, mentre il sindacato, come già fatto in un recente passato, dovrà impegnarsi in svariate denunce alle diverse istituzioni preposte, affinché le tante cabine di guida con scarsa visibilità a destra siano precluse alla condotta con equipaggio ad Agente Solo, i liquidatori non regolarizzano in maniera corretta le flessibilità previste nell'accordo, costringendo così i sindacati a impostare ricorsi legali affinché il giudice imponga all'impresa di liquidare quanto si era impegnata a pagare nell'accordo.

Nel frattempo, tanto per rasserenare il clima, il responsabile della produzione della Divisione Trasporto Regionale, poco prima di terminare il suo incarico, pensa bene di reinterpretare unilateralmente l'applicazione dei tempi accessori (... e tutti gli altri macchinisti, hanno per caso una normativa diversa? ... e Trenitalia?) mentre, a macchia di leopardo, su tutto il territorio nazionale, emergono le inevitabili inconciliabilità di un processo di unificazione della gestione del macchinista e del bordo, portato avanti in maniera approssimativa e farraginosa, nel quale, tra l'altro si marmaldeggia nel conteggio delle ferie e dei permessi, con un uso improprio della mezza giornata, tale da dar ragione, anche in questo caso, a un tappeto di ricorsi legali.

- Nel settore della scorta è esplosa, con sempre maggior rilevanza, la problematica inerente la sicurezza del personale, il quale, in particolar modo con l'avvento dell'agente solo nel trasporto regionale, è sempre più esposto ad aggressioni da parte di una clientela abitualmente sprovvista di titolo di viaggio, da troppo tempo abituata a non subire controlli d'alcun tipo e sempre più frequentemente esasperata per le condizioni igieniche del materiale o dal ripetersi giornaliero dei ritardi in arrivo.

Inoltre il personale è esacerbato dall'abuso dell'utilizzo della programmazione dei servizi vicino al limite delle 10 ore giornaliere, perpetrato sia dai turnisti, sia dai distributori.

I primi con l'evidente intento di compattare i turni al fine di garantirsi la possibilità di mettere a disposizione della produzione intervalli da far lavorare in straordinario, i secondi per utilizzare le colonne di scorta esistenti nei turni, per sfondare indebitamente il limite medio di lavoro settimanale, forti della casistica veramente risicata di casi in cui il personale ne pretende il legittimo recupero.

#### 4. Selezione del personale per le sale Eurostar;

Da quanto riportato in diversi articoli apparsi recentemente su vari quotidiani a diffusione nazionale, riguardanti i criteri di selezione adottati dall'azienda in merito al personale addetto al Club Eurostar, appare evidente la volontà di discriminare e selezionare i lavoratori in base al sesso e all'aspetto fisico e questo modo di procedere, a nostro avviso, rappresenta uno sconcertante passo indietro rispetto a quelle che, almeno a parole e fino a poco tempo fa, erano definite con il termine "pari opportunità".

Tutto questo, a quanto pare, avviene con l'aggravante del tentativo di rimuovere il personale già impegnato in quel servizio, invitandolo a presentare domanda di trasferimento verso altre attività e promettendo loro che queste sarebbero senz'altro accettate.

Rimane pertanto persistente la sensazione di una dirigenza di Gruppo, di Società e di Divisione pronta e disponibile ad un confronto con le parti sociali, solo quando il consenso di queste le è indispensabile per il proseguo del proprio cammino prefissato, per il resto, i lavoratori e loro rappresentanti sembrano godere di un rispetto e una considerazione tale da far rimpiangere qualsiasi dirigenza abbia preceduto l'attuale.

Distinti saluti.



Il Segretario Nazionale  
(Pietro Serbassi)

