

# La nuova circolare 25

**La scenografia è sempre la stessa, cambiano i giochi, ma non l'oggetto da colpire.**

**Dopo le freccette colorate, arriva il tiro al bersaglio dove l'azienda spara alto e chi non riesce a schivare i colpi è il personale.**

**Ci troviamo di fronte l'ennesima, tragica farsa, datata 11/12/2009, dove come oggetto troviamo: Assegnazione Personale Equipaggi ai turni di servizio della Divisione passeggeri N/I di Trenitalia.**

**In questa nota, la Divisione PAX, definisce i criteri, le responsabilità e le modalità operative del processo, in pratica quella che, secondo lei, è la corretta gestione della classificazione del personale di condotta e scorta, articolata in distinte fasi in seguito specificate:**

## **FASE A:**

### **Valutazione del PdC in possesso di Patente F e, per i servizi AV, di patente F-AV.**

**a) Valutazione delle competenze di condotta valore massimo 45 punti.**

**b) Giornate di condotta valore massimo 10 punti**

**c) Esito del corso di formazione per patente F e F-AV " " 20 punti**

**Al riguardo il Responsabile Produzione di Freccia e Territoriale N/I, valutate le esigenze formative, individua gli agenti da inviare ai percorsi formativi finalizzati al conseguimento delle relative abilitazioni alla condotta per i servizi A V.**

**d) Esperienza maturata nella condotta treni Freccia Rossa, Freccia Argento, Freccia bianca, Servizi base Fino a un massimo di 20 punti**

**e) Valutazione disciplinare del PdC.**

**A tal punto la valutazione si riduce di 7 punti in caso di multa e di 15 punti in caso di sospensione dal servizio. L'effetto sulla graduatoria sarà immediato, con validità fino alla successiva revisione della stessa e comunque per una durata non inferiore a 6 mesi.**

**f) Valutazione delle attitudini.**

**Inoltre, il responsabile di produzione riconoscerà un punteggio fino ad un massimo di 25 punti sulla base di proprie valutazioni legati ad aspetti quali: serietà e precisione sul lavoro, proattività, autocontrollo e gestione emotiva, affidabilità, senso di appartenenza, capacità relazionali, integrità ed entusiasmo, cura dell'immagine/divisa etc.**

## **FASE B:**

### **Valutazione del PdB in possesso delle previste abilitazioni.**

- a) Valutazione delle competenze di bordo valore massimo di 50 punti.**
- b) Giornate di scorta maturate valore massimo di 10 punti.**
- c) Conoscenza lingua straniera Valore massimo di 10 punti.**
- d) Valutazione disciplinare del PdB.**
- e) Valutazione delle attitudini valore massimo di 30 punti.**

**Al termine del processo di valutazione, il Responsabile Produzione di Freccia e Territoriale N/I predispone una scheda di valutazione individuale del PdB.**

**In virtù di una valutazione individuale troviamo il Responsabile della produzione che predispone una graduatoria di turno relativa al PdC e al PdB.**

**Le graduatorie riportano per ciascun nominativo la votazione complessiva, espressa in 100imi, ottenuta dalle fasi A e B.**

**Un progetto aberrante rispetto ai processi storici di classificazione del personale. Un disegno che piega, sia la qualità alle necessità della produzione, sia il personale all'accondiscendenza servile verso i dettami di chi è responsabile della quantità del trasporto svolto.**

**Ragion per cui, una linea importante come quella della qualità, che con professionalità e alta responsabilità dovrebbe costituire uno dei pilastri fondamentali di questa azienda, esce fuori, da un progetto di valutazione così elucubrato, estremamente mortificata, relegata al misero ruolo di fastidiosa appendice della produzione.**

**Inoltre, per la prima volta, siamo costretti a prendere atto che l'emissione di un provvedimento disciplinare determina automaticamente anche la retrocessione di merito nella graduatoria d'assegnazione, la quale, non dimentichiamolo, ha sempre rappresentato il godimento di condizioni di lavoro migliori di cui beneficiavano, fino a ieri, tutti, man mano che progredivano in esperienza ed età.**

**Inqualificabile, poi, il fatto che l'impresa abbia messo, lavoratori e sindacati, davanti al fatto compiuto, emanando una circolare dopo che aveva già provveduto ad applicarla, dividendo ed assegnando ai diversi segmenti, tutto il personale di condotta e di scorta della divisione.**

**Ecco perché la FAST FerroVie dice un fermo no a un sistema che lascia sempre meno spazio al confronto sulla tutela dei lavoratori, perdendo garanzie su quello che è il rispetto delle regole.**

**Riteniamo inconcepibile che persistano valutazioni di qualità dei lavoratori, fatte su base soggettiva e in più da parte del Responsabile della Produzione, istigando in tal modo il personale a una disponibilità verso le necessità della produzione che va bel oltre i dettami contrattuali, l'opportunità, la decenza e la sicurezza dell'esercizio, un mercimonio votato alla sola copertura dei servizi scoperti dall'endemica carenza di personale.**

**Sono questi i motivi per cui, la FAST FerroVie, ritiene indispensabile che, l'ordinamento di merito qualitativo del personale di condotta e scorta deve essere sviluppato su base oggettiva, con parametri chiari e gestito da una linea parallela a quella della produzione.**

