

NTV VOTA NO!

INDENNITÀ DI ASSENZA DAL DISTRETTO DI ASSEGNAZIONE PER IL PdM, TRAIN MANAGER E TRAIN SPECIALIST

A partire dal giorno 1 ottobre 2015, al Personale di Macchina, Train Manager e Train Specialist a cui venga richiesto di svolgere la propria prestazione lavorativa al di fuori del distretto di assegnazione, in luogo di quanto previsto all'Art. 31, p.to 1. comma d) dell'Allegato 2A del CCL NTV, è riconosciuta un'indennità di assenza dal distretto di assegnazione costituita da una "parte fissa" e da una "parte variabile".

Si continua a preferire il pagamento attraverso l'indennità di trasferta: un metodo adoperato, in genere, nelle fasi di start-up aziendale, per consentirne il lancio ed abbattere il peso fiscale di tasse e contributi INPS. E' ora di finirla: con la trasferta si retribuisce la straordinarietà di un viaggio di lavoro, non personale specializzato nel trasporto ferroviario con sudate abilitazioni, soggetto costantemente a verifiche e controlli. Ma soprattutto siamo stufi di un sistema che non garantirà ai lavoratori un adeguato assegno pensionistico, quando sarà il momento di scendere dal treno, dopo milioni di km percorsi e milioni di viaggiatori accuditi (anche quando se ne dovrebbe fare a meno). Per un pò va bene, ora vorremmo poter parlare di futuro. Seriamente.

La "parte fissa" dell'indennità di assenza dal distretto di assegnazione per una durata superiore ad un'ora è pari a:
Personale di Macchina € 28,00 - Train Manager €23,00 - Train Specialist € 19,00

Gli HS dove sono? A loro tolgono pure il fisso? A leggere il primo capoverso del punto 1, dove dice "in luogo di quanto previsto....." queste domande appaiono tristemente pleonastiche

La "parte variabile" dell'indennità in oggetto è pari a: per il Personale di Macchina, € 5,00 per ogni ora di assenza dal distretto di assegnazione successiva alla sesta ora consecutiva di lavoro, per Train Manager e Train Specialist, € 2,00 per ogni ora di assenza dal distretto di assegnazione successiva all'ottava ora consecutiva di lavoro.

Ai fini del calcolo di tale indennità, si arrotonda a ora intera la frazione superiore al minuto primo.

Noi siamo convinti che si dovesse valorizzare la condotta, la scorta e/o i km percorsi, in quanto parametri assolutamente equi ed oggettivi che retribuiscono gli aspetti più produttivi del lavoro di queste figure professionali; in alternativa o in concorso, le ore effettivamente lavorate.

Si è scelto di continuare a battere sulla trasferta che, per forza di cose, non può essere retribuita in residenza piegando alle necessità fiscali dell'azienda le future pensioni del personale. È falso che nel calcolo dell'indennità rientrano pure gli accessori a fine turno: al massimo rientrano quelli svolti prima di un rfd. Un macchinista e/o un Tm, TS di Roma che termina ad Ostiense, smette di essere fuori residenza già dall'arrivo a Tiburtina, così come un Milanese, una volta arrivato a Rogoredo è "a casa".

Peccato che, per tanti, manca quasi un'ora alla fine del turno, tra l'attraversamento del nodo, la manovra, gli accessori ecc. Vi sono poi quei turni che il pdb definisce "Ping Pong", come per esempio i Milano - Torino - Milano // Milano - Torino - Milano. Tutto il tempo passato in staff tra una A/R e l'altra ha meno valore di quello passato nello staff di un'altra città?

PRONTA DISPONIBILITÀ IN TURNO PER IL PdM, TRAIN MANAGER E TRAIN SPECIALIST

A partire dal giorno 1 ottobre 2015, si istituisce, all'interno dei turni di lavoro del Personale di Macchina, Train Manager e Train Specialist (nel seguito, dove non specificato, il "personale interessato") l'istituto della "Pronta Disponibilità in Turno" (nel seguito "PDT").

Premesso che la procedura gestionale in parola si rende operativa nel pieno rispetto delle norme contrattuali vigenti, si riportano di seguito le regole di riferimento.

Le giornate di "PDT" saranno caratterizzate dall'individuazione di fasce orarie di possibile utilizzazione della durata massima di 13 ore, nel rispetto dei limiti dell'orario di lavoro previsti dal CCL NTV e, a tal fine, verranno computate in programmazione convenzionalmente 7h e 36'; inoltre, potranno essere consecutive e non potranno essere in numero maggiore di quattro pro-capite per ogni mese di calendario.

Siccome il PdM e il PdB sono gestiti con un turno ciclico non si capisce proprio perché l'accordo non prevede che le 4 giornate siano inserite in turno con apposita sestina: PDT, PDT, PDT, PDT, Riposo, Riposo. O forse si capisce bene !?!

L'Azienda si impegna a comunicare entro la fine del "turno di lavoro" precedente la giornata di "PDT", l'eventuale assegnazione di un "turno di lavoro". Il "personale interessato", a sua volta, si renderà proattivamente partecipe di verificare con l'Azienda l'eventuale impiego, entro il termine sopra stabilito. In ogni caso, la "PDT" potrà dar luogo a: assegnazione "turno di lavoro"; assegnazione "mancato impiego".

Così come strutturata la retribuzione del personale viaggiante, il mancato impiego porta ad una riduzione dello stipendio di circa 1/3 di quello previsto per quella giornata! Come si sopprime a questa perdita? Qualcuno ha detto che il mancato impiego sarà una scelta del dipendente, contro la possibilità di fare riserva: nell'accordo, di ciò, non c'è ne traccia alcuna!

Quando sono presenti più giornate di "PDT" consecutive, nel caso di riconoscimento di una giornata di "mancato impiego" al posto di una giornata di "PDT", l'Azienda si impegna a comunicare l'eventuale assegnazione di un "turno di lavoro" per la giornata di "PDT" seguente, tra le ore 18.00 e le ore 20.00; in tale fascia, il "personale interessato" si porrà, quindi, nelle condizioni di ricevere comunicazioni dall'Azienda per l'assegnazione di un "turno di lavoro" o "mancato impiego".

In caso di giornata di "PDT" coincidente con un giorno festivo di cui al punto 2.1 dell'Art.18 dell'Allegato 2A del CCL NTV, non potrà mai essere assegnata una giornata di "mancato impiego".

In caso di assegnazione di un "turno di lavoro", l'orario di lavoro computato al "personale interessato" sarà quello effettivo conseguente a tale attribuzione.

La durata di un riposo settimanale preceduto da una giornata di "PDT" non potrà essere inferiore a 58 ore.

In caso di assegnazione di un "turno di lavoro" su una giornata di "PDT" seguente a un riposo settimanale, lo stesso turno non potrà mai iniziare prima dell'orario d'inizio programmato per quella giornata di "PDT".

In caso di giustificato impedimento che non permetta al "personale interessato" di soddisfare quanto stabilito dal presente accordo, lo stesso dovrà darne immediata comunicazione secondo le previste procedure aziendali.

Nel solo caso di cause non prevedibili e non altrimenti gestibili con i normali strumenti di gestione operativa, l'Azienda potrà richiedere al "personale interessato" anche oltre i termini stabiliti ai punti 2. (fine del "turno di lavoro" precedente alla giornata di "PDT") e 3. (nel caso di riconoscimento di una giornata di "mancato impiego" al posto di una giornata di "PDT", per quella giornata le ore 20.00) del presente accordo, l'assegnazione di un "turno di lavoro".

In tal caso, il "personale interessato" potrà rifiutare l'assegnazione del "turno di lavoro". Se il "personale interessato" accetta l'assegnazione del "turno di lavoro", allo stesso sarà riconosciuta un'indennità, che si andrà a sommare con quella prevista dal turno assegnato, pari a: per il Personale di Macchina € 25,00, per i Train Manager € 25,00 e per i Train Specialist € 25,00;

L'esperienza di un anno ci ha insegnato che la tardiva è rara, molto rara, anche perché trasformare una PDT in una lunga riserva, all'interno del quale piazzare un turno, non è cosa così difficile o inusitata.

Nel solo caso di cause non prevedibili e non altrimenti gestibili con i normali strumenti di gestione operativa, l'Azienda potrà richiedere al "personale interessato" la variazione di un "turno di lavoro" precedentemente assegnato su una giornata di "PDT" pubblicata, nel rispetto comunque della fascia oraria di possibile utilizzazione inizialmente prevista. In particolare, per un "turno di lavoro" già assegnato su una giornata di "PDT" pubblicata, l'Azienda potrà richiedere: l'anticipo dell'orario di presentazione, il posticipo dell'orario di termine servizio o la variazione da turno con andata e ritorno nel proprio distretto di assegnazione, a turno con riposo fuori distretto di assegnazione.

In tali casi, il "personale interessato" potrà rifiutare la variazione del "turno di lavoro" precedentemente assegnato. Se il "personale interessato" accetta la variazione del "turno di lavoro", allo stesso sarà riconosciuta l'indennità di cui al punto 9. del presente accordo, che si andrà a sommare con quella prevista dal turno assegnato.

Non capiamo come mai l'indennità tardiva non viene riconosciuta anche per tutte le richieste di cambio turno, a prescindere se la giornata in origine fosse di PDT o meno, una posizione sulla quale c'era la massima condivisione.

Così come non capiamo perché sull'accordo, a fronte di tanta flessibilità, gli stipulanti non abbiano preteso una maggior visibilità del turno, da, a ogni cambio orario.

Non rientrano in tale fattispecie, in operativo, gli allungamenti del "turno di lavoro" per ritardi dovuti alla circolazione dei treni o per assenza improvvisa di un dipendente durante lo svolgimento o in procinto di iniziare l'attività lavorativa e le variazioni delle attività all'interno del "turno di lavoro" che non vadano a modificare la fascia di utilizzazione.

L'indennità in parola è inoltre riconosciuta in caso di variazione in operativo, per cause non prevedibili e non altrimenti gestibili con i normali strumenti di gestione operativa, del distretto di fine servizio per un "turno di riserva" originariamente programmato nel Distretto di assegnazione.

L'ultimo capoverso riconosce all'azienda il diritto di inviare un agente di riserva in RfD, nel più completo disprezzo di qualunque impegno egli avesse il giorno successivo, senza possibilità di replica. Rappresenta inoltre una modifica a quanto riportato nel CCL NTV alla definizione dell'attività di riserva.

PROVVIGIONI PER IL PERSONALE DI BORDO

A partire dal giorno 1 ottobre 2015, si istituisce il seguente sistema provvigionale per il personale di bordo: Le figure professionali a cui si applica il presente modello provvigionale sono: Train Manager, Train Specialist, Hostess /Steward di bordo.

L'Azienda emetterà apposita procedura al fine di disciplinare l'attività di vendita e controlleria occasionale da parte di Hostess/Steward di bordo (in funzione, ad esempio, del numero di passeggeri a bordo, della tipologia di treno, delle modalità di pagamento) oggetto di informativa verso le Organizzazioni Sindacali.

Non capiamo perché le OOSS hanno firmato alla cieca, lasciando all'azienda la possibilità di disciplinare le modalità d'accesso al riconoscimento della provvigione così come ne ha voglia.

La base di calcolo del sistema provvigionale è composta: dalla vendita di titoli di viaggio e di servizi accessori a pagamento che generano un incasso a bordo treno e dalle regolarizzazioni di passeggeri sprovvisti di titolo di viaggio o con titolo di viaggio errato che generano un incasso a bordo treno.

Quanto effettivamente incassato è calcolato su base mensile, per singolo agente, come somma degli importi relativi alle vendite e regolarizzazioni effettuate ed incassate.

Le provvigioni riconosciute, su base individuale, in funzione del tipo di tariffa applicata, sono pari a: Bordo 10%, Flex 4% e Economy 3%

Gli incassi a bordo sono soldi in più che il PdB porta all'azienda dopo aver svolto le sue mansioni, per cui anche il 10% appare una provvigione sottostimata ma ridurla in maniera così significativa proprio sulle tariffe più commerciali, può essere inteso solo come uno sfregio alla categoria.

PROVVIGIONI PER IL PERSONALE DI STAZIONE

A partire dal giorno 1 ottobre 2015, si istituisce il seguente sistema provvigionale per il personale di stazione: Al fine di disciplinare l'organizzazione e l'attività di vendita all'interno delle stazioni, l'Azienda emetterà apposita procedura, oggetto di informativa verso le Organizzazioni Sindacali.

Anche qui non capiamo perché le OOSS hanno firmato alla cieca, lasciando all'azienda la possibilità di disciplinare le modalità d'accesso al riconoscimento della provvigione così come ne ha voglia.

Le provvigioni saranno riconosciute sui titoli di viaggio venduti direttamente dal personale di stazione (tramite sistemi skyspeed/PAB nei quali è necessario autenticarsi).

Le provvigioni riconosciute, su base individuale, in funzione del tipo di tariffa applicata e di viaggio venduto, sono pari a: Flex €0,40 (Solo Andata), €1,00 (A/R); Economy €0,20 (Solo Andata), €0,50 (A/R); A/R €0,50 (A/R)

Low Cost / ItaloSpecial / ItaloFamiglia - Nulla

Fino ad aprile 2017, le provvigioni saranno erogate se le vendite mensili complessive della stazione (inclusive di tutti i canali di vendita della stessa) sono superiori di almeno il 3% rispetto a quelle dello stesso mese dell'anno precedente.

Le Parti concordano di incontrarsi nel primo trimestre del 2017 per valutare eventuali variazioni alla percentuale di soglia del 3% sopra indicata.

Al di là delle cifre, la provvigione è riconosciuta solo a fronte di un incremento delle vendite rispetto l'anno precedente, che considerando il fatto che i treni viaggiano pieni, sarà difficile vendere più biglietti il prossimo anno. I posti sempre 450 a treno sono...?

RIASSUMENDO

Bisogna votare e **votare contrario** all'accordo perché è peggiore di quello proposto prima dall'azienda, perché la PDT è peggiore sia di quella proposta prima che di quella sperimentata, perché il sistema di retribuzione per il PdM ed il PdB premia le soste fuori residenza piuttosto che il lavoro vero e aumenta la retribuzione non pensionabile, perché fa scivolare concessioni non previste da CCL NTV, perché riconosce le provvigioni solo sui tdt meno venduti lasciando all'impresa la libertà di decidere a chi e come riconoscerle.

Il nostro referendum, comunque, sarà lo sciopero del 26