

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.



Divisione Passeggeri N/I
Risorse Umane Passeggeri N/I
Il Responsabile

Produzione Servizi Base N/I
E. Marin

Esercizio Frecciarossa
M. Caposciutti

Esercizio Freccia Argento
L.M. Granieri

Esercizio Freccia Bianca
A. Scapati

e p.c.

G. Battisti
C. Borgia
M. Romani
M. Pagani

Oggetto: Assegnazione Personale Equipaggi ai turni di servizio della Divisione Passeggeri N/I

La presente nota definisce i criteri, le responsabilità e le modalità operative del processo di assegnazione del personale degli equipaggi ai turni di servizio della Divisione Passeggeri N/I di Trenitalia.

La corretta gestione del processo, articolato in distinte fasi come di seguito specificato, deve consentire di individuare:

- il personale degli equipaggi da assegnare ai turni di servizio nei diversi Impianti di appartenenza;
- il personale degli equipaggi da assegnare a turni di Prodotto in Impianti appartenenti ad altri Prodotti.

FASE A: valutazione del PdC in possesso di Patente F e, per i servizi AV, di Patente F-AV

Il processo di valutazione del personale di condotta è articolato come segue:

a) Valutazione delle competenze di condotta

La valutazione delle 11 competenze di condotta (Disposizione RFI n°12/2000) viene effettuata dagli Istruttori di Condotta ed è registrata sull'Agenda informatica (Agisco).

Piazza della Croce Rossa, 1 - 00161 Roma

Trenitalia S.p.A. - Gruppo Ferrovie dello Stato
Società con socio unico soggetta alla direzione e coordinamento
di Ferrovie dello Stato S.p.A.

Sede legale: Piazza della Croce Rossa, 1 - 00161 Roma
Capitale Sociale: Euro 1.033.558.000,00 i.v.
Cod. Fisc. e P. Iva 05403151003 - R.E.A. 883047

La valutazione è realizzata durante gli affiancamenti (scorte), esercitazioni al SIDAC, aggiornamenti professionali e in tutte le altre occasioni in cui si registrano verifiche di una o più competenze.

La valutazione si aggiorna ad ogni occasione formativa rispetto alla/alle competenza/e verificata/e ed ha un valore massimo di 45 punti.

b) Giornate di condotta maturate

Verrà riconosciuto 1 punto per ogni anno di esperienza (con minimo di 200 giornate effettive) dal conseguimento della patente F fino ad un massimo di 10 punti.

c) Esito del corso di formazione per patente F e F-AV

Il conseguimento della patente F e F-AV determina l'attribuzione di un punteggio massimo di 20 punti (punteggio dell'esame rapportato in 20mi).

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 AV.

d) Esperienza maturata nella condotta treni Frecciarossa, Freccia Argento, Freccia Bianca, Servizi Base

Sarà riconosciuto 1 punto ogni 40 giornate di condotta fino ad un massimo di 20 punti. Il punteggio in questione sostituisce nel tempo il punteggio di cui al punto c) ed è assegnabile solo se l'utilizzo nella condotta dei treni indicati non ha subito una sospensione a qualunque titolo.

Il punteggio di cui ai punti c)/d) è azzerato nel caso di gravi inconvenienti sulla regolarità dei servizi riconducibili al PdC e viene riattribuito al momento della successiva valutazione.

e) Valutazione disciplinare del PdC

In caso di provvedimenti disciplinari (definitivi) correlati ad aspetti di sicurezza e/o regolarità dell'esercizio (competenze di condotta) comminati nei dodici mesi precedenti la formazione della graduatoria, il punteggio di valutazione di cui al punto a) si riduce di:

- 7 punti in caso di multa,
- 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

Il Responsabile Produzione di Freccia e Territoriale N/I riconoscerà un punteggio fino ad massimo di 25 punti sulla base di proprie valutazioni legate ad aspetti riscontrati nel periodo precedente la formazione della graduatoria (quali, ad es., serietà e precisione sul lavoro, proattività, autocontrollo e gestione emotiva, affidabilità, senso di appartenenza, capacità relazionali, integrità ed entusiasmo, cura dell'immagine/divisa, etc.)

Nei casi in cui trova applicazione la CCS n°3/AD per gravi inconvenienti d'esercizio, il punteggio di cui al punto a) si azzerava; la nuova valutazione può concorrere alla formazione della graduatoria non prima di 1 anno dall'evento.

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

FASE B: valutazione del PdB in possesso delle previste abilitazioni

Il processo di valutazione del personale di scorta è articolato come segue:

a) Valutazione delle competenze di Bordo

la valutazione delle 8 macro-competenze di Bordo (Disposizione RFI n. 17/ 2006) viene effettuata dagli Istruttori ed è registrata sulla relativa Agenda.

La valutazione è realizzata durante gli affiancamenti (scorte), aggiornamenti professionali e in tutte le altre occasioni in cui si registrano verifiche di una o più competenze.

La valutazione si aggiorna ad ogni occasione formativa rispetto alla/alle competenza/e verificata/e ed ha un valore massimo di 50 punti.

b) Giornate di scorta maturate

Verrà riconosciuto 1 punto per ogni anno di esperienza (con minimo di 200 giornate effettive) dal conseguimento del Modulo A fino ad un massimo di 10 punti.

Tale punteggio è azzerato nel caso di gravi inconvenienti sulla regolarità dei servizi riconducibili al PdB e viene riattribuito al momento della successiva valutazione.

c) Conoscenza lingua straniera

La valutazione, anche attraverso l'ausilio di enti esterni, circa la conoscenza di lingue straniere consente l'attribuzione di un punteggio massimo di 10 punti.

d) Valutazione disciplinare del PdB

In caso di provvedimenti disciplinari (definitivi) correlati ad aspetti di sicurezza/regolarità dell'esercizio (competenze di scorta) e a comportamenti lesivi dell'immagine aziendale, irrogati nei dodici mesi precedenti la formazione della graduatoria, il punteggio di valutazione di cui al punto a) si riduce di:

- 7 punti in caso di multa;
- 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.

e) Valutazione delle attitudini

Il Responsabile Produzione di Freccia e Territoriale N/I riconoscerà un punteggio fino ad massimo di 30 punti sulla base di proprie valutazioni legate ad aspetti riscontrati nel periodo precedente la formazione della graduatoria (quali, ad es., serietà e precisione sul lavoro, proattività, autocontrollo e gestione emotiva, affidabilità, senso di appartenenza, capacità relazionali, integrità ed entusiasmo, cura dell'immagine/divisa, etc.).

Nei casi in cui trova applicazione la CCS n°3/AD Revisione B/2005 per gravi inconvenienti d'esercizio, nonché in caso di atti dai quali sia derivato vantaggio per sé e/o danno per l'azienda, il punteggio di cui al punto a) si azzerà; la nuova valutazione può concorrere alla formazione della graduatoria non prima di 1 anno dall'evento.

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

FASE C: Predisposizione della graduatoria di turno del personale degli equipaggi in possesso delle prescritte abilitazioni

Il Responsabile Produzione di Freccia e Territoriale N/I, sulla base delle schede di valutazione individuale prodotte, predispone una graduatoria di turno relativa al PdC e al PdB valutati.

Le graduatorie riportano per ciascun nominativo la votazione complessiva, espressa in 100imi, rispettivamente ottenuta nelle Fasi A e B.

Le graduatorie sono aggiornate in relazione ai processi di valutazione di cui alle Fasi A e B e comunque in occasione di ciascun Cambio Orario annuale e di significative variazioni dell'offerta commerciale.

FASE D: Assegnazione ai turni di servizio del personale degli equipaggi in possesso dei requisiti previsti dalla presente procedura

In occasione di ciascun Cambio Orario annuale o di significative variazioni dell'offerta commerciale e comunque in tempo utile per l'entrata in vigore dei turni di servizio, il Responsabile Produzione di Freccia e Territoriale N/I dispone l'assegnazione ai turni di servizio del PdC e del PdB in base alle esigenze scaturenti dai rispettivi turni.

Gli agenti di condotta in corso di professionalizzazione saranno inseriti in turno affiancati a macchinisti di riconosciuta capacità professionale in relazione ai risultati di valutazione di cui ai punti a) e c) del processo di valutazione di cui alla Fase A per il tempo ritenuto necessario dal Responsabile di Freccia e Territoriale N/I in base agli aspetti operativi che s'intende consolidare nell'interessato.

FASE E: Assegnazione del personale degli equipaggi ai turni di Prodotto in Impianti appartenenti ad altri Prodotti.

Ciascun Responsabile di Freccia e Territoriale N/I, in caso di necessità, converrà con i corrispondenti Responsabili di altri Prodotti l'articolazione di turni in Impianti non rientranti nel perimetro del proprio Prodotto.

Le risorse da assegnare ai suddetti turni saranno individuate fra il personale dell'Impianto equipaggi interessato secondo le modalità di cui alle Fasi A e B.

Tale individuazione sarà realizzata di concerto tra il Responsabile Produzione di Freccia e Territoriale N/I utilizzatore e il Responsabile Produzione di Freccia e Territoriale N/I da cui dipendono le risorse.

In ogni caso, la cura delle competenze del personale così individuato sarà effettuata da parte del personale Istruttore appartenente al Prodotto a cui si riferisce il turno.

Il personale neo-assunto di norma verrà utilizzato inizialmente in Impianti del Servizio Base.

La presente aggiorna/sostituisce ogni altro riferimento in materia di assegnazione di PdC e PdB ai turni di servizio e verrà adeguata alle evoluzioni organizzative.

Cordiali saluti

Gervasio Galiena

