



Informativa agli Iscritti

In questi giorni abbiamo chiesto, a tutti gli iscritti, un attimo di tempo per metabolizzare quanto accaduto il giorno 18 u.s. ed evitare di vanificare e svilire, con inutili polemiche, il percorso intrapreso dai partecipanti al tavolo sindacale.

Tuttavia il rincorrersi di rappresentazioni dei contenuti dell' incontro, provenienti da più parti, e le legittime richieste dei colleghi che ci hanno visti impegnati per l'intera giornata del 18 u.s. rendono necessario raccontare lo svolgimento dell'incontro e soprattutto rappresentarvi i ragionamenti ed i conseguenti comportamenti che si sono determinati a seguito dell' evoluzione della dinamica tra le parti .

Va premesso che Pescara era il quarto Tronco, dopo Genova, Firenze e Bari nel quale si cercava di attuare a livello territoriale l'accordo nazionale del Luglio 2018. A Genova e Firenze non c'era stata possibilità di trovare un accordo, visto anche il cospicuo numero di casse automatiche da posizionare, mentre a Bari la trattativa si era chiusa positivamente .

Sotto il profilo sostanziale Bari e Pescara presentavano alcune analogie:

- 2 casse da posizionare per Pescara e 0 per Bari
- forti carenze in esazione in entrambi i Tronchi

L'Azienda che a Pescara, non era nella condizione di "incassare " quote consistenti in termini di automazione in quanto il processo di automazione, iniziato con ampio anticipo rispetto ad altri Tronchi, aveva già conseguito gli obiettivi previsti poteva, d' altro canto, iniziare a sperimentare la nuova figura dell' operatore di stazione. D' altro canto le evidenti difficoltà di copertura delle carenze di prestazioni nell' esazione inducevano a ritenere "a portata di mano" il riconoscimento di quote di assunzioni pari o superiori a quelle assegnate a Bari (14 PT 880, 8 trasformazioni e 1 CTD con contratto a 24 mesi).

L'atteggiamento aziendale, fin dall'inizio della trattativa, è stato quello di sottolineare e ribadire più volte la natura UNITARIA del contenuto dell' accordo nazionale (è stato definito un UNICUM) come se qualche sigla sindacale si fosse dichiarata contraria al posizionamento delle casse o all' avvio della nuova figura dell' operatore di stazione, ipotesi questa non rispondente al vero ed anzi a tal proposito è stato chiesto di poter valutare il posizionamento di casse aggiuntive nelle stazioni della tratta Fermo-Pescara Ovest, individuate dall'Azienda, per avviare la sperimentazione della nuova figura . **Sotto il profilo delle risorse di esazione la prima proposta aziendale è risultata alquanto risibile (5 FTE e 2 part-time CTD fino a settembre 2019 proposta che ricomprendeva la riconversione del personale, le trasformazioni e le nuove assunzioni).**

Le OOSS hanno poi sottoposto all' Azienda una serie di problematiche, peraltro già oggetto di precedenti richieste del tavolo ma prive di risposte, e che erano state condivise tra le parti sindacali, alcune delle quali (MCR, CEO, GESTORI, CORRIERI, PUNTI BLU e INCENTIVI all' ESODO) richiamavano contenuti presenti anche nell' accordo nazionale, altre avevano un riflesso più legato al territorio come la possibilità di favorire il passaggio in esazione di personale con ridotte capacità lavorative, il mutamento mansioni del personale del Ceo che ne aveva fatto richiesta e il diverso posizionamento e/o l' integrazione di una squadra aggiuntiva di viabilità nella tratta a cavallo tra Ce1 e Ce2.

Visti i numeri offerti per il comparto esazione, a nostro avviso assolutamente insufficienti, è stato chiesto all' Azienda, di illustrare il modello di calcolo utilizzato per definire le carenze/necessità.

A valle di tale esposizione, visto che il clima dell'incontro continuava a rimanere alquanto "spigoloso" e la discussione stentava a decollare le OOSS hanno buttato sul tavolo la loro proposta :

- **16 PT 880**

- **16 CTD**

- **Accettazione di tutte le richieste formulate in precedenza**

A questo punto l'Azienda sulle risorse, in qualche modo, ha seguito le OOSS proponendo:

14 assunzioni PT 880

4 Trasformazioni

6 CTD fino a settembre 2019 per accompagnare la partenza dell' operatore di stazione

Invece sui temi proposti dalla parte sindacale ha dichiarato forti perplessità e contrarietà concedendo solo delle aperture in ordine ai seguenti punti :

"- possibilità di consentire l'uscita del personale CEO, che ne aveva fatta richiesta, solo con un meccanismo di autofinanziamento (la proposta aziendale prevedeva che 4 delle 11,5 risorse FTE che dovevano essere inserite in Esercizio potevano essere utilizzate in altri comparti e quindi favorire anche una loro diversa allocazione.

- postazioni MCR aggiuntive (FANO e TERMOLI) venivano garantite solo fino al 2019 anziché al 2020 come richiesto

- per il corriere non veniva garantita un ulteriore risorsa PT ma veniva concessa una trasformazione aggiuntiva

- per i Punti BLU, preso atto delle difficoltà di reperire un "bacino", l'Azienda si dichiarava d'accordo a formare tutti i neo assunti al fine di garantire i livelli di servizio previsti nonché eventuali picchi da carico di lavoro senza realizzare un incremento di organico dedicato dei PB."

Tutto il resto veniva rimandato a future valutazioni e comunque collegato a verifiche successive all' avvio della figura dell' operatore di stazione.

A partire da questo momento per tutto il pomeriggio e fino all'interruzione delle trattative, ore 21.30, la discussione tra le parti ha cercato di conseguire ulteriori aperture rispetto alle richieste avanzate e modifiche del mix tra assunzioni e trasformazioni per dare una risposta minima anche ai colleghi che da anni attendono la modifica contrattuale sperando così in una maggiore tranquillità lavorativa. Il tutto al fine di chiudere un accordo **condiviso** che comunque avrebbe comportato:

- 12 assunzioni pt 880 a tempo indeterminato
- 9 trasformazioni da PT a FTH di cui 1 dedicato per il corriere
- 6 CTD con contratto fino a settembre 2019
- postazioni MCR fino al 2019
- impegno a costituire e mantenere attivo, tra il personale di nuova assunzione, attraverso una formazione continua, il bacino dei Punti Blu; (si è parlato addirittura di individuare, mediante assesment, un certo numero di operatori che per "capacità operative" avrebbero potuto essere maggiormente impiegati in tale attività)

Questa è la proposta definita "**verbalmente**" al momento in cui il tavolo si è "rotto" ed ha visto una sigla abbandonare le trattative.

Va precisato che l'Azienda **non ha voluto accettare la richiesta, formulata verbalmente dalle parti sindacali, per un preliminare incontro in cui si sarebbero potuti esaminare le questioni in sospeso**, che, naturalmente, sono state poi ripresentate in fase di trattativa e che, a nostro avviso, hanno determinato una forte frizione tra le parti, impedendo di affrontare con la necessaria tranquillità la trattativa sul piano industriale.

Sempre per estrema chiarezza va detto che nessun bozza cartacea di accordo è mai stata sottoposta, dall' Azienda, all'esame delle parti è questa una circostanza che ha impedito alle OOSS di valutare compiutamente la proposta ed eventualmente sottoscriverla da parte di coloro che, malgrado non tutte le richieste fossero soddisfatte, in virtù della priorità riconosciuta alle nuove assunzioni, avrebbero potuto valutare l' opportunità di siglare l'accordo rimandando ad un momento successivo le valutazioni sulle questioni ancora irrisolte . *Ciò non si è fatto ! E per questo riteniamo che l'azienda abbia una forte responsabilità per il MANCATO ACCORDO.*****

Vi era poi un'altra leva che poteva consentire la quadra sui numeri: viste le 11,5 posizioni FTE previste per l'esercizio, **per le quali comunque l' Azienda sta effettuando una ricerca di personale**, si sarebbe potuto ipotizzare una diversa tipologia di contratto prevedendo che, parte delle assunzioni venissero realizzate con contratto PT (come peraltro già fatto con decisione condivisa del tavolo per ricostituire gli organici dei CE) e garantendo in questo modo sia i numeri necessari per l'Esercizio che per le richieste sopra espresse dalle OSS .

Adesso cosa succede?? Il tavolo nazionale verrà investito oltre del problema di Genova, Firenze e di altre eventuali DT che non dovesse trovare un accordo anche delle vicende di Pescara . Alle segreterie nazionali spetterà trovare le mediazioni per risolvere le controversie non risolte sui territori con l'auspicio che non ci si limiti ai temi generali ma si scenda, con l'ausilio delle RSA, nel particolare definendo numeri e destino organizzativo delle figure che ruotano nel comparto Esazione e che non possono in alcun modo essere completamente e definitivamente sostituite dalla nuova figura dell' operatore di stazione. E questi temi sono stati oggetto di controversia a Pescara.

Da questo vogliamo e dobbiamo ripartire con senso di grande responsabilità senza mai dimenticare che in questa discussione ci sono gli interessi e le vite anche dei nostri colleghi stagionali che aspettano da molti anni la stabilizzazione occupazionale e che dopo molte delusioni (vedi partecipazione alle selezioni per Operatore dell' Esercizio) vedono finalmente concretizzarsi i presupposti per l'assunzione.

Siamo certi che unitariamente e con pari dignità sindacale, pur nel rispetto delle reciproche posizioni e prerogative, si possano conseguire gli obiettivi condivisi al fine di ottimizzare il dimensionamento degli organici e dare soluzione alle questioni legate a puntuali posizioni organizzative ad oggi ancora irrisolte.

Ci riserviamo ovviamente di valutare, unitariamente, le successive idonee azioni di lotta atte al conseguimento dei risultati attesi e con il coinvolgimento anche delle strutture nazionali.

Cari saluti

Pescara 24.10.2018

RSA

FIT UGL UILT SLA