



**OR.S.A.**

Organizzazione Sindacati Autonomi e di Base

## **Sindacato Personale Viaggiante Ferrovie**

### **SEGRETERIA NAZIONALE**

00185 ROMA, VIA MAGENTA N. 13 TEL. 06/4456789 FAX 06/ 44104333

[www.personaleviaggianteorsa.it](http://www.personaleviaggianteorsa.it) - e.mail [orsaspv@libero.it](mailto:orsaspv@libero.it)

## **VALUTAZIONE DEL PERSONALE VIAGGIANTE**

.....POCHI CRITERI OGGETTIVI E TANTA MISTIFICAZIONE CREANO UN CLIMA PESANTE DI CACCIA ALLE STREGHE.

In data 11 dicembre 2009 è stata emanata dalla Divisione Passeggeri N/I una nota che regola l'assegnazione del personale di bordo/scorta/viaggiante etc ai vari turni di servizio.

La valutazione del personale avviene a mezzo dell'assegnazione di un punteggio che scaturisce da quattro elementi valutativi con una forte incidenza delle valutazioni dirigenziali rispetto a criteri oggettivi che determinano l'assunzione del personale ( conoscenza delle lingue, preparazione scolastica etc).

Per la precisione l'incidenza della valutazione dei responsabili aziendali, su un punteggio pari a **100**, è dell'**80%** il restante **20%** dipende dalla conoscenza delle lingue (**10%**) e dalle giornate di scorta maturate (**10%**).

Come per la patente a punti qualsiasi incidente di percorso, sanzioni disciplinari relativi alla sicurezza dell'esercizio e a comportamenti lesivi dell'immagine aziendale ( e qui si può sbizzarrire la nostra immaginazione) portano ad una decurtazione di **sette punti in caso di multa** e di **15 punti in caso di sospensione**. Un primo elemento di rilevante discriminazione si può individuare nella gradualità delle sanzioni contrattualmente previste per cui vengono equiparati fatti puniti con il massimo della sospensione piuttosto che la reiterazione di elementi di minore gravità che rientrano, comunque nella casistica pre menzionata.

A parte questa piccola riflessione **ci sembra ben più rilevante il fatto che ha trovato concretezza quando da tempo andavamo denunciato sul rischio di creare personale di serie A-B-C-D-**.

In questa fase ci sorge spontaneo immaginare che essendo le graduatorie "ballerine" tutta la professionalità del personale circa la conoscenza del materiale, la formazione professionale di base e le proprie esperienze vengono sacrificate sull'altare del condizionamento psicologico e scarso spirito di iniziativa ( qualcuno ricorda i corsi fatti solo pochi anni fa?).

Inoltre, come dice l'omino della pubblicità, ci sorgono alcune domande:

- 1) Che fine ha fatto il contratto di lavoro?
- 2) Se è vero che non esistono discriminazioni fra il personale; che senso ha fare queste graduatorie?
- 3) In alcuni grandi Impianti dove esiste solo il turno di base quale trattamento è riservato al personale che con il punteggio finisce sottozero?
- 4) Chi è d'accordo, oltre all'Impresa, ad un simile sistema di valutazione del personale?

Un' ultima riflessione, il recente cambiamento delle norme commerciali ha ingenerato ulteriori elementi di conflittualità fra i clienti ed il personale di scorta, quanti punti assegniamo a coloro che fanno di tutto per creare un clima di diffuso scontento fra il personale?