

ECCO LA VERITA' SUL CONTRATTO

PREMESSA

Dalla riforma dell'ente FS l'organico del PV consisteva in circa 24.000 persone, attualmente l'organico consiste in 18.000 unità, per cui il solo PV ha già dato all'ente FS un recupero di produttività del 25% equivalente a 6.000 posti di lavoro in meno. Questo regalo all'ente i sindacati lo hanno fatto a costo zero, senza alcun tipo di ritorno. Sulle attuali 18.000 unità circa Schimberni ha chiesto ed ottenuto dalle OO.SS. un'ulteriore recupero del 7% equivalente a 1.292 posti di lavoro in meno. In pratica poi i posti recuperati dall'ente sono circa 1500. Questo avviene non solo a costo zero ma operando per una maggiore gravosità del carico di lavoro (vedi nuovo modulo di scorta), con buona pace della sicurezza dell'esercizio ferroviario e delle condizioni di serenità nell'esplicare la complessa professionalità del PV e con la conseguente maggiore esposizione a rischi di grave entità penale. Si corre veramente il rischio di ritrovarsi in galera per consentire di fare bella mostra delle capacità manageriali a persone incapaci di amministrare la forza lavoro attuale e di tradurre in recupero di produzione ed efficienza l'operato spregiudicato condotto sulla nostra pelle. Schimberni e le OO.SS. vogliono solo meno ferrovieri per proprio tornaconto politico, non offrono nulla di meglio e nulla di nuovo. Il recupero in oggetto tradotto in soldi, per l'ente significa, considerando L. 50.000.000 (al lordo dei contributi) per ogni agente = $1500 \times 50.000.000 = L. 75.000.000.000$ che l'ente si ritrova in cassa come valuta fresca a cominciare dall'orario estivo '90. 75 miliardi che ripartiti per l'organico rimanente (16.500 agenti) danno un recupero pro-capite di L. 4.545.454 annue, cioè L. 378.787 mensili che ogni agente del PV sobbarcandosi maggior mole di lavoro rende all'ente FS. E' fin troppo evidente che con tale entità economiche il PV finanzia il proprio contratto.

PARTE ECONOMICA

Consideriamo volutamente soltanto il salario variabile per far comprendere in via immediata la ridicola presa per i fondelli e come la rivalutazione tabellare serve solo a coprire la perdita derivante dal variabile. Rivalutazione delle competenze accessorie elargite in misura del 25% dall'1/6/90.

ORA NOTTURNA + 30% = L. 750 di cui L. 187 nel primo anno.

PERNOTTAMENTO + 30% = L. 1.125 di cui L. 281 nel primo anno.

DOMENICA + 50 % = L. 7.000 di cui L. 1.750 nel primo anno.

INDENNITA' TURNO + 100% = L. 1.600 di cui L. 400 nel primo anno.

INDENNITA' DI UTILIZZAZIONE = L. 67.000 (cond.) di cui L. 16.750 nel primo anno e L. 77.000 (ct) di cui L. 19.250 nel primo anno.

ORE SCORTA DIURNE = L. 2.700 di cui L. 675 nel primo anno.

ORE SCORTA NOTTURNE non compatibile con ora notturna = L. 7.600 meno L. 3.250 = L. 4.350 di cui L. 1.087 del primo anno.

DIARIA + 30% = L. 270 di cui L. 67 nel primo anno.

SALARIO INTEGRATIVO = L. 150.000 di cui L. 37.500 nel primo anno.

COMPETENZE ASSORBITE DALLA RIVALUTAZIONE (per C.T.) = salario di produttività' L. 80.000 mensili, premio produzione L. 12.000 mensili, premio industriale L. 74.360 totale L. 166.360.

IPOTESI MEDIA MENSILE = notturna 25 ore; pernottamento 10; domenica 2; scorta diurna 52 ore; scorta notturna 15 ore; diaria 85 ore.

INCREMENTO RISPETTO ALLA SITUAZIONE ATTUALE PER CT

NOTTURNA $25 \times 187 = 4.675$; **PERNOTTAZIONE** $10 \times 281 = 2810$; **DOMENICA** $2 \times 1750 = 3.500$; **DIARIA** $85 \times 67 = 5.695$; **INDENNITA' TURNO** $25 \times 400 = 10.000$; **INDENNITA' UTILIZZAZIONE** = 19.250; **SCORTA DIURNA** $52 \times 675 = 35.100$; **SCORTA NOTTURNA** $15 \times 1.087 = 16.305$; **SALARIO INTEGRATIVO** 37.500
TOTALE = 134.835

Detraendo da tale somma l'entità delle competenze assorbite si ottiene per il C.T.: incremento anno 90/91 L. 134.835 meno competenze assorbite = L. 166.369 **TOTALE = - 31.525**

Si sottolinea che tale importo rappresenta la perdita mensile sul salario variabile per il C.T. nel primo anno di contratto; per il cond. la situazione è leggermente peggiore. Il secondo anno la faccenda migliora di poco, solo negli ultimi sei mesi della valenza triennale del contratto valgono le somme indicate dalle OO.SS. ma a quel punto servono solo a compensare la perdita degli anni precedenti. Anche le OO.SS. sono consapevoli che le nuove regole possono comportare una perdita per i lavoratori al punto tale che nell'accordo riguardante gli aspetti economici introducono un trafiletto ove si impegnano a salvaguardare le condizioni di miglior favore di singoli lavoratori, non si comprende quanto ed in quale modo.

COORDINAMENTO PERSONALE VIAGGIANTE