

NON BASTANO GLI ACCORDICCHI

I PROBLEMI RIMANGONO

L'accordo del 18 marzo u.s. non basta a sanare nemmeno alcune delle nefandezze che gli stessi sindacati avevano firmato negli anni precedenti (i RFR a sei ore e visibilità dei turni a 30 giorni). Ecco cosa prevede:

- 1) entro dicembre 2019, tutti i R.F.R. passerebbero a 7 ore, ma "...laddove il limite delle 7 ore dovesse determinare una duplicazione delle righe di turno" l'azienda può riportare a 6 ore e 30' quelli che interessano più di 4 ore il periodo 0-5 (non per A.V.). A parte la difficile verifica della sussistenza o meno di tale condizione, l'accordo certifica che il diritto alla salute (un riposo minimamente adeguato) viene dopo i problemi di produzione;
- 2) un aumento della finestra di visualizzazione dei turni e dei riposi che, sia chiaro, non costa nulla all'Azienda; sono dati già in suo possesso ed era quasi un dispetto non farli visualizzare;
- 3) Refezione e logistica.... al momento è "aria fritta" ... più in là vedremo, ma di solito gli slittamenti....
- 4) 1000 assunzioni. Con il Fondo di Accompagnamento vanno via 930 ferrovieri (350 tra inidonei e staff) a cui si sommano i pensionamenti "naturali" e tutti conosciamo gli odierni livelli di lavoro straordinario. Che c'è da esultare? O forse l'esultanza riguarda gli "appetiti" sulle assunzioni, le clientele e l'idea di far arrivare i "tirocinanti" con la tessera sindacale già in tasca? No, non abbiamo sbagliato, non saranno ferrovieri, ma almeno per sei mesi saranno tirocinanti a 900 euro lorde al mese; il tirocinio precederà non il contratto a tempo indeterminato, ma quello di apprendistato professionalizzante (tra un po' si inventeranno il tirocinante in prova).

E tutto il resto????

IL CCNL E' SCADUTO DA OLTRE UN ANNO!!!!

Si aspetta che prima l'azienda elabori la propria piattaforma rivendicativa? Per veicolarla abilmente tra i ferrovieri e intimidirli? Per impressionarli il più possibile con le assurde "rivendicazioni" aziendali, per poi sottoscrivere un Contratto con peggioramenti, ma un po' mitigati? E' una vecchia strategia; in tal modo il confronto non si fa rispetto alle esigenze dei lavoratori, ma rispetto alle richieste iniziali dell'azienda; cioè quelle richieste che sono state pubblicizzate nelle fasi che precedono la firma.

BISOGNA CAMBIARE METODO

Bisogna fare le assemblee e consultare i lavoratori, ascoltare le loro necessità. Fare come fu fatto nel 2016, utilizzando come traccia le piattaforme scaturite dalle assemblee e/o dalla nostra Associazione (che sono un esempio di democrazia dal basso e che definiscono le richieste in modo puntuale); inviarle all'azienda e costringerla a discutere su quelle, non sulle "piattaforme rivendicative aziendali".

Per quanto ci riguarda ci proveremo, ma per riuscirci serve un ampio consenso su un modo diverso di procedere per il rinnovo del CCNL.

Serve l'appoggio di tutti. Tu sei uno, ma insieme siamo una forza