

Nel prossimo mese di dicembre si terrà il Congresso Nazionale del nostro sindacato. E' stata avviata la macchina per eleggere i delegati: essi avranno il compito di tracciare le linee strategiche per il prossimo triennio e di eleggere gli organi dirigenti che le attueranno. Sono trascorsi solo tre anni dal Congresso di Trieste, ma se guardiamo gli eventi, sembra trascorso un tempo molto più lungo.

Il processo di liberalizzazione, di cui tre anni fa si parlava al futuro e che sembrava tanto lontano, è oggi una realtà: ben trentatré aziende di trasporto hanno avuto la licenza di accesso alla nostra rete e sei di esse, in possesso anche del certificato di sicurezza, hanno chiesto e ottenuto tracce e, quindi, circolano con i loro mezzi sui binari di RFI.

Il processo di societizzazione è sostanzialmente concluso e le società hanno avviato, non senza difficoltà, la loro vita autonoma, anche se non mancano richiami da varie parti che ritengono necessari aggiustamenti più o meno significativi per realizzare pienamente le direttive europee in tema di concorrenza. E' appena il caso di ricordare che questo processo di riorganizzazione così profondo, che ha interessato l'intero Gruppo ed ha rinnovato per circa 20-30% il suo management, è avvenuto senza eccessivi traumi.

Sono stati difesi gli interessi sostanziali dei dirigenti, anche in presenza alcune volte di iniziative pesanti e fortemente negative intraprese o minacciate in alcune strutture, qui anche grazie ad un rapporto mediamente buono con i vertici della Società.

Dico mediamente perché non sempre e non dappertutto il rapporto è stato buono: ci sono stati momenti di tensione che sono stati superati con la necessaria pazienza e con la reciproca comprensione. Credo che momenti di confronto, anche vivace, siano inevitabili se si vuole difendere la reciproca autonomia, ma credo anche che sia necessario avere anche tanta pazienza se si

ha la convinzione che non esistono alternative alla ricerca di punti di equilibrio tra gli interessi dei singoli e quelli della Società.

La pazienza e la reciproca comprensione credo siano uno degli elementi che hanno consentito di realizzare una buona coesione del Gruppo e che hanno permesso di raggiungere quegli obiettivi, sul piano dei risultati tecnici ed economici, che oggi possono essere presentati con orgoglio al Paese. E questo metodo dovrà essere ulteriormente migliorato se si realizzerà il nuovo modello contrattuale in discussione con la Confindustria.

E' una ipotesi che va oltre la mera contrattazione economica ed implica invece l'attivazione, nei confronti del Governo, di iniziative comuni ad aziende e al Sindacato dei dirigenti per realizzare quelle condizioni favorevoli alla crescita delle aziende e al miglioramento delle condizioni economiche e normative dei dirigenti.

Non si tratta naturalmente di confondere i ruoli, ma di prendere atto che ci sono momenti in cui le parti devono fare sinergie e altri in cui ognuno riacquista in pieno il proprio ruolo e cerca di farlo valere nei confronti dell'altro.

Di tutto questo e di molto altro discuteremo al nostro Congresso che non può perciò essere un congresso di routine.

E' necessario che ad esso partecipino colleghi attenti al momento storico, nello stesso tempo straordinario e complesso, che stiamo vivendo.

Occorre produrre uno sforzo per ricollocare il sindacato in un contesto nuovo, adeguato alla nuova realtà economica del Paese, alla nuova realtà aziendale, al nuovo ruolo che Federmanager e la nuova Cida stanno costruendo, anche con la partecipazione attiva

dei nostri iscritti, ormai presenti in molti organismi sindacali a tutti i livelli.

Le RSA, rinnovate di recente, dovranno svolgere in questo quadro una funzione fondamentale.

Ci conforta il fatto che già da qualche anno le adesioni al nostro sindacato crescono in modo significativo, a dimostrazione che i colleghi ci seguono e condividono la linea che



**SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER**

FNDI
ANNO 12°
N° 10/2003



finora abbiamo indicato.

La cosa ci fa sperare in una partecipazione qualificata al Congresso, in un rinnovamento significativo e nella possibilità di esprimere un nuovo gruppo dirigente all'altezza del ruolo che lo attende.

Nicola Tosto

Sacrifici per tutti... riconoscimenti per pochi

Anche quest'anno dobbiamo amaramente commentare la gestione aziendale del premio annuale definito nobilmente per qualche dirigente "M.B.O" e per alcuni altri di essi semplicemente "una tantum".

Come si sono comportate le Società/Divisioni del Gruppo F.S. nell'attribuire questo compenso riferito ai risultati del 2002?

Male, anzi malissimo!

In primo luogo va posto in evidenza l'incongruità del metodo utilizzato: paradossalmente gli obiettivi da raggiungere per l'anno continuano ad essere comunicati, alla maggior parte dei dirigenti, nei primi mesi del 2003, cioè dopo il periodo di riferimento (sic) e quest'anno, almeno per quanto mi risulta, ancora non sono stati comunicati. Inoltre, nonostante il positivo risultato del bilancio 2002, solo una esigua parte dei dirigenti ha comunque ricevuto il "premio". Ma perché succede tutto questo? Perché le Società/Divisioni del Gruppo F.S. non hanno una struttura dedicata alla gestione della politica retributiva dei dirigenti, e ciò non perché vi siano delle difficoltà oggettive, ma perché è più conveniente gestire i dirigenti secondo criteri "paternalistici" al di là dei meriti effettivi.

Il nostro sindacato un anno fa ha presentato ai vertici aziendali un'analisi delle politiche retributive attuate in alcune importanti Aziende e dallo studio sono emersi dati sorprendenti:

- il primo dato riguarda l'interesse delle altre Società non FS a "premiare" il più alto numero dirigenti (si arriva mediamente ad un più 90%);
- il secondo è che ogni Società adotta un sistema chiaro, trasparente e condiviso con i dirigenti.

In realtà da noi si tende a confondere, a trovare banali scuse quali motivi di budget nonostante i vertici aziendali vantino,

giustamente, di avere ottenuto per il 2002 un eccezionale utile di bilancio.

Purtroppo i nostri colleghi preposti alla gestione delle politiche retributive non hanno nessuno stimolo a modificare questo penoso stato di cose.

Perché allargare alla maggior parte dei dipendenti l' "una tantum" annuale, se i dirigenti esclusi continuano a lavorare con grande impegno, assicurando comunque i risultati aziendali?

Perché sottrarre ai Capi Divisione, ai Capi Servizio e ai Capi Funzione una quota di premi per darla anche ai dirigenti subordinati?

A questo punto si pone non solo un problema di corretta gestione, ma anche una questione morale che i vertici dovrebbero risolvere. Non è possibile, ad esempio, premiare un Dirigente responsabile di una struttura con 7 dirigenti e non premiare nessuno di questi dirigenti!

In tal modo si creano spaccature e malumori che sicuramente avranno effetti negativi sul clima interno e quindi sulla gestione aziendale.

Perché non sono stati ancora comunicati i risultati da raggiungere nel 2003?

Sono tante le domande a cui si dovrebbe dare risposta.

Ed allora credo che ormai di fronte a questa situazione di profonda incertezza, sia più giusto cambiare strada ed adottare criteri più equi.

Quanto meno si eviteranno le patetiche giustificazioni del tipo: "Sai, ho fatto di tutto per farti avere l'una tantum ma il Capo non ha voluto", oppure "Te lo sei meritato, ma il budget non lo consentiva", od anche "Sicuramente ti verrà assegnato l'anno prossimo, sai se lo davo a te avrei dovuto darlo anche a ...".

E via di questo passo..!

Giuseppe Celentano

Al via le operazioni per l'elezione dei delegati al prossimo congresso

Nel prossimo mese di dicembre si terrà il XXIII Congresso Nazionale di Assidifer Federmanager.

In vista di ciò si sta procedendo a completare tutti quegli adempimenti necessari al corretto svolgimento della massima manifestazione del nostro Sindacato.

La prima operazione da svolgere, alla quale è stato dato il via in questi giorni, è quella della richiesta di candidature alla posizione di "delegato al congresso". I delegati da eleggere sono 94, ripartiti tra Società, Territorio e colleghi pensionati e le elezioni si dovranno tenere nel prossimo mese di ottobre.

Tutti gli iscritti ad Assidifer possono candidarsi e l'auspicio è che le candidature siano più numerose possibili.

Ancora sul rinnovo del contratto

Dopo oltre un anno di vacanza, il 26 marzo 2003 è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del trattamento economico del CCNL dei dirigenti di aziende industriali del 23 maggio 2000. Il testo dell'accordo è stato pubblicato integralmente su di un precedente numero di *Ferrovie Servizi*.

So peraltro per esperienza che buona parte dei colleghi dirigenti non leggono o leggono distrattamente gli accordi sindacali.

Nella migliore delle ipotesi scrono le premesse e, così come per la lettura gialla, si salta alle ultime frasi per conoscere il "colpevole", così nei contratti si salta alla fine per conoscere gli aumenti retributivi.

Questa volta, però, l'elemento economico non è il più significativo, essendo ben più importante quanto le parti, in linea di principio, hanno concordato riguardo al prossimo rinnovo contrattuale, per il quale si prospettano elementi di novità sostanziale.

Non voglio tornare su elementi già ben evidenziati in alcuni articoli di Sergio Graziosi, ritengo però necessario sottolineare alcuni aspetti impliciti, ma evidenti.

Nella discussione che si aprirà per il rinnovo del contratto che scade il 31 dicembre prossimo, si è convenuto di rivedere i criteri di base del contratto.

In sintesi il nuovo contratto dovrebbe articolarsi secondo la seguente impostazione:

- creazione di un ente Confindustria-Federmanager per gestire un fondo di disoccupazione per i dirigenti che perdono lavoro;
- incremento della previdenza complementare (PREVINDAI) operando per rimuovere il limite di deducibilità, con maggiori prelievi dell'accantonamento del TFR;
- miglioramento delle prestazioni di assistenza sanitaria (FASI);

d) implementazione di Fondirigenti (per la formazione continua dei dirigenti);

e) la "dinamica retributiva" sarà "direttamente definita a livello individuale tra singola impresa e singolo dirigente".

Per i precedenti punti a) b) e c), è previsto il contributo o l'incremento del contributo a carico delle Imprese.

Il pacchetto dei primi quattro punti, che rappresentano tutela, previdenza, assistenza, e formazione unitamente al "trattamento economico" (punto e) rappresenterà il trattamento complessivo.

I nuovi rinnovi contrattuali dovranno adeguare "con periodicità pluriennale" non più il minimo retributivo contrattuale, ma il "trattamento minimo complessivo di garanzia" comprendente i 5 punti sopra elencati.

Ciò significa in grande sintesi che, a fronte di una migliore, forse, copertura previdenziale, assistenziale e di tutela nei riguardi della disoccupazione, e di un minimo retributivo, non esisterà più alcun automatismo di adeguamento retributivo.

Nell'accordo è inoltre previsto che gli "adeguamenti saranno corrisposti, fino a concorrenza, esclusivamente ai dirigenti con una retribuzione annua individuale di fatto inferiore al trattamento minimo complessivo di garanzia".

La evidente traduzione di tale frase, come già sottolineato da Sergio Graziosi, è che, non solo, sarà eliminato anche l'ultimo degli automatismi (lo scatto biennale), ma che il contratto, tutelando il pacchetto minimo di garanzia e non il minimo retributivo, garantirà aumenti "contrattuali" a coloro che risulteranno al di sotto della soglia di garanzia, ma non agli altri, per i quali la trattativa per la retribuzione sarà intesa come assolutamente individuale. Non è oggi possibile definire se il nuovo contratto sarà "buono" o "cattivo", prima di conoscere i livelli del nuovo minimo di garanzia.

Personalmente sono favorevole ad una revisione sostanziale del rapporto contrattuale, che per troppo tempo è stato un riflesso dei contratti impiegatizi.

D'altra parte l'intero castello del nuovo rapporto è ancora tutto da impostare e ancora deve essere messa in piedi l'intera articolazione del contratto.

Ma già ora è possibile e doveroso evidenziare due aspetti:

- nel nuovo rapporto contrattuale, se sarà definito secondo i criteri e gli indirizzi detti, assumeranno fondamentale importanza i livelli successivi di trattativa, ed in particolare quelli aziendali. Sarebbe quindi opportuno che già si incominciassero a porre le basi di una articolata trattativa in tal senso tra Azienda del Gruppo FS e rappresentanze sindacali;
- la revisione e rivisitazione del contratto dei Dirigenti di Aziende Industriali, al di là degli indirizzi sopra descritti, è ancora tutto da discutere, esaminare, concordare. Un gruppo di grande peso industriale come F.S. è un elemento importante di questo rinnovamento sia per la parte datoriale che per quella manageriale. Ritengo quindi che sia le Società singolarmente e la Holding che riassume e rappresenta da un lato e le R.S.A. Dirigenti, coordinate in ASSIDIFER, assumano un giusto ruolo ed una adeguata leadership, ognuno nell'ambito della propria rappresentanza, per essere riferimento e traino al nuovo sistema nelle posizioni che a ciascuno di loro compete.

Aspetti sui quali ritengo debbano attivarsi al più presto sia le R.S.A. e l'Assidifer che le Aziende singolarmente e come Gruppo FS.

Mario Catta

La responsabilità sociale dell'impresa

concetti di sviluppo sostenibile, globalizzazione, emergenze ambientali e sociali amplificate alla scala planetaria pongono sempre di più al centro dell'attenzione non soltanto gli Stati e le Organizzazioni Internazionali, ma l'impresa.

Il Libro Verde della UE, le principali organizzazioni mondiali, in primis l'OCSE, affrontano la questione. Anche la Commissione Europea presieduta da Romano Prodi sta organizzando una tavola rotonda sullo sviluppo sostenibile, con la partecipazione di esperti indipendenti. Il mandato della tavola rotonda è: "Uno sviluppo sostenibile per l'Europa".

Il gruppo di esperti nominato per organizzare la tavola rotonda è presieduto da Dominique Strauss-Khan, ex ministro delle finanze francese. Ne fa parte anche una sindacalista, presidente di Vigeo, "Agenzia di valutazione delle performance sociali, ambientali e sociali delle imprese europee".

In questa mia nota intendo dare una sintesi di un articolo apparso sul numero di luglio-agosto 2003 della rivista "Futuribles" a firma proprio di tale sindacalista. Ho trovato l'articolo molto interessante, per gli spunti che può offrire a noi dirigenti riguardo alle nostre missioni e responsabilità, che inevitabilmente evolveranno verso obiettivi nuovi, che non sono soltanto quelli concretamente economico-finanziari e misurabili facilmente con il metro monetario.

Sulla scorta del tema dello sviluppo sostenibile su argomenti fino ad oggi considerati come rilevanti della competenza primaria (se non esclusiva) dello Stato, alcune imprese e multinazionali in particolare, hanno cominciato a riconoscersi delle responsabilità proprie. Riguardo a sfide come la conservazione dell'ambiente, il rispetto dei diritti umani, la valorizzazione delle risorse umane, l'osservazione di regole affidabili di governance, la lotta contro la corruzione, ecc., l'impresa non deve più soltanto confrontarsi con le critiche di senso e di valore; essa oggi corre dei rischi.

La nozione di responsabilità sociale dell'impresa, idea sperimentale non consolidata, sicuramente ormai conta i suoi esperti, i suoi allievi, i suoi dibattiti.

Essa conta anche i suoi propri mercati: i fondi di investimento detti "socialmente responsabili", l'audit, il

management, la comunicazione, il marketing. Riguardo all'uno o all'altro essa dovrà chiarire la sua natura e la credibilità dei suoi contenuti.

Sfide planetarie.

Un insieme di 65.000 imprese multinazionali, che contano più di 850.000 filiali, con addetti che superano i 54 milioni di unità. Il dieci per cento del prodotto lordo mondiale e un terzo del commercio internazionale. È questa la mondializzazione dell'economia.

Questo insieme ha sconvolto il progresso tecnico, e ha permesso una crescita senza precedenti dello scambio, della creazione globale di valore, della innovazione e della diffusione di tecnologie e di know-how. Ma essa opera su una scala e con dei meccanismi di scambio, di fissazione dei prezzi e emulazione che non sono veramente né controllati, né regolati.

Questo processo è portatore di sfide che, senza essere completamente, né necessariamente imputabili alla mondializzazione, sono intrinsecamente planetarie e sollevano esigenze nuove di regolazione.

Il degrado della biodiversità, le penurie di acqua, l'effetto serra, la deforestazione, la sicurezza e l'inquinamento marittimo, fanno emergere concretamente la nozione di un patrimonio comune e di responsabilità globale della umanità.

Le ineguaglianze tra ed all'interno dei Paesi, l'estensione della povertà, dell'analfabetismo, le pandemie, le conseguenze dei conflitti, gli attentati alla dignità e alla integrità della persona umana, costituiscono delle preoccupazioni di cui l'ampiezza e l'urgenza sono sempre di più percepite come necessitanti di una iniziativa globale.

La messa in causa o l'impossibilità di accedere all'esercizio dei diritti umani elementari, l'inosservanza di norme di base del diritto internazionale del lavoro, la tratta degli esseri umani, le trasgressioni del diritto di proprietà intellettuale, la criminalità internazionale, sono tutti elementi che sottolineano il bisogno di un sistema di regole, di cui la definizione ed attuazione necessitano di un approccio globale.

Un esempio: I fondi socialmente responsabili e gli indicatori di sviluppo sostenibile.

I fondi anglosassoni distinguono due grandi categorie: i "positive stock selections" e i "best-in-class". I primi si basano sulla presunzione che la nozione di sviluppo sostenibile va ad indurre sui mercati cambiamenti strutturali di cui certe industrie più di altre dovrebbero

beneficiare: l'acqua, i rifiuti, le energie rinnovabili, la salute, i trasporti pubblici. Con i secondi l'obiettivo è di identificare le imprese che pur senza appartenere alle "industrie dell'avvenire", hanno tuttavia un ruolo da giocare nella transizione verso lo sviluppo sostenibile. Essi includono la gran parte delle industrie tradizionali: il petrolio, la chimica, l'automobile, le industrie estrattive.

L'investimento detto socialmente responsabile rappresenta quasi il 12% della capitalizzazione borsistica americana, ed è stimato in Europa da 15 a 22 milioni di euro (2 miliardi di euro in Italia). L'adozione di criteri non finanziari, soprattutto se sono derivati da principi e norme universali, apre la prospettiva di nuovi arbitraggi di mercati finanziari tra il breve ed il lungo termine.

Allo stato attuale non esiste una definizione normativa di responsabilità sociale dell'impresa.

L'impresa socialmente sensibile è quella che non solamente soddisfa pienamente alle esigenze giuridiche e convenzionali applicabili, ma che integra anche nelle sue politiche globali, in qualità di investimento strategico, le dimensioni sociali, ambientali, e sociali. Prevenire i rischi di inquinamento può essere più conveniente che pagarne le conseguenze. Prevenire i rischi sociali è meno costoso del prezzo dei conflitti, della demotivazione dei lavoratori o dell'incapacità di conservare le competenze.

L'impatto di tali verità sugli investitori è una leva delle politiche manageriali nella responsabilità sociale dell'impresa.

Come si vede l'impresa è chiamata a responsabilità nuove, ma necessarie. E' importante che venga sottolineata la connotazione sociale di tali responsabilità. Questo in quanto essa nasce e cresce nella società, è al servizio del benessere degli uomini e non viceversa.

I dirigenti possono avere un ruolo determinante nel favorire l'estensione verso tali nuove forme di responsabilità dell'impresa. Si aprono pertanto, per essi, nuove ed interessanti prospettive professionali.

Francesco Del Vecchio

Lettera ai giovani dirigenti...e a tutti gli altri

Alcune settimane dopo la mia nomina a dirigente, fui avvicinato da un collega "anziano" (allora lo vedevo così: in realtà aveva la mia età di oggi!) con il quale avevo scarsa frequentazione e pochi contatti, anche di lavoro.

Mi fece un discorso tranquillo che mai mi sarei aspettato da una persona come lui, soprattutto perché mai, prima di allora, avevamo parlato o anche soltanto accennato all'argomento.

Disse: «Io non sono attivo sindacalmente, né partecipo in nessuna forma ad alcuna manifestazione sindacale: riunioni, assemblee od altro. D'altra parte è pure necessario che qualcuno tratti per noi dirigenti e rappresenti le esigenze e le istanze della categoria».

I rinnovi contrattuali, l'assistenza sanitaria, la previdenza, vanno seguite e curate. Io non ho tempo. Forse non ho neanche troppa voglia di affrontare tali argomenti.

Però seguo l'attività sindacale attraverso i giornali di categoria e sono informato di quanto succede».

«Io ringrazio» disse testualmente «coloro che si dedicano a questi temi, curando anche i miei interessi. E siccome non ho voglia di partecipare, ma so che mantenere in piedi una struttura sindacale e associativa ha un costo anche rilevante, il minimo che possa fare è di essere iscritto e sostenere questa azione. Se non con il contributo di attività, perlomeno con il contributo economico. Credo che anche tu, ora che sei diventato dirigente, debba avere coscienza di questi problemi. Ti consiglio caldamente di iscriverti. Basta comunicare la propria intenzione di iscriversi al Sindacato Dirigenti all'ufficio del personale, che provvede a comunicarlo e ad effettuare una piccola trattenuta mensile.

Considerato il risultato, sono soldi ben spesi, che sento di dovere all'organizzazione che mi rappresenta».

Rimasi sorpreso ed anche colpito del discorso, forse un po' retorico, del collega, ma molto diretto e, nel mio caso, efficace. Il vecchio collega non mi parlò mai più dell'argomento.

Non ero mai stato iscritto ad alcuna organizzazione sindacale, ma rimuginai a lungo su quel discorso. Dopo alcuni mesi mi iscrissi.

Ho raccontato questo episodio non per cercare nuovi adepti che contribuiscano alla associazione mediante il versamento del contributo annuale o mensile che sia.

Né perché sia convinto che, sindacalmente, sia stato fatto, in questi ultimi anni, tutto o il meglio di ciò che si sarebbe potuto fare.

Ma perché vedo i dirigenti giovani e meno giovani troppo scarsamente interessati a curare cose che li riguardano direttamente.

All'inizio del prossimo anno scadrà il CCNL dei Dirigenti.

Chiunque abbia letto l'accordo del 26 marzo scorso, riguardante il rinnovo economico del CCNL, sa che è già stata dichiarata l'intenzione di procedere ad una sostanziale revisione dei patti contrattuali tra Dirigenti d'Azienda rappresentati da Federmanager e datori di lavoro rappresentati da Confindustria.

Da almeno quindici anni sono convinto che si debba procedere a questo sostanziale rinnovamento chiarificatore del rapporto fra Dirigente ed Azienda.

Oggi però che questo momento è arrivato, vedo scarsa cognizione e partecipazione proprio da parte dei giovani dirigenti che sono i destinatari di

quella che appare come una possibile profonda riforma del rapporto di lavoro dirigenziale.

Vedo la Confindustria parte attiva di questo processo, mentre, così come è stato per molti anni passati, vedo passiva ed a rimorchio la Federmanager, troppo attenta a proporre servizi, ma scarsamente propensa ad intraprendere uno sforzo di produzione di un innovativo e complesso quadro di rapporti.

Ho la sensazione che siano molto invecchiate le strutture federali, che scarso sia il ricambio e le idee troppo conservative.

In altre parole, giovani dirigenti, ragazzi, non lasciate che altri trattino e portino avanti le proposte e le istanze che riguardano il vostro futuro!

Informatevi, consigliatevi, appoggiatevi all'esperienza e alla disponibilità dei vostri colleghi più anziani, ma partecipate, siate parte attiva di questo processo che vi riguarda direttamente.

Il disinteresse verso questi problemi è deleterio. La delega è una fondamentale istituzione che consente la vita democratica: ma il mio invito è partecipare attivamente prendendo parte al dibattito in corso, perché nessuno può curare meglio di noi stessi i nostri interessi.

Scusatemi se, in questo particolare momento, tra un rinnovo contrattuale economico appena fatto ed un rinnovo contrattuale normativo imminente, che potrebbe essere fortemente innovativo, ho sentito il bisogno di coinvolgervi ed invitarvi a partecipare più attivamente (nella forma che riterrete più opportuna) alla vita di categoria.

Un sincero augurio di buon lavoro a tutti.

Mario Catta



Gentile Iscritto Assidifer, oggi, poter scegliere una Banca per comodità, solidità, tradizione e qualità dei servizi, è una scelta molto difficile ed impegnativa. L'ampia offerta del settore bancario a volte fa compiere delle scelte affrettate dettate il più delle volte dall'istinto! Banca Manager, per sua natura e per sua mission, si estranea da questa panoramica alquanto caotica. Essa è il frutto della tradizione di un gruppo bancario solido come il Gruppo Bancario Capitalia e dell'innovazione data da Federmanager, la

Le ragioni di una scelta sicura

Federazione dei Dirigenti Industriali. La possibilità di avvalersi di una Banca creata per le necessità della classe dirigenziale italiana e per il mondo dei liberi professionisti è una novità assoluta nel mondo bancario del nostro paese. Una banca di nicchia per una clientela di alto standing. Grazie a canali innovativi quali il telefono, internet e uffici di Consulenti Finanziari su tutto il territorio nazionale, il servizio Banca Manager vuole essere un servizio di qualità. Una Banca aperta 24 ore su 24, 365 giorni all'anno con il supporto di

moderne tecnologie e soprattutto in grado di offrire sempre una consulenza finanziaria personalizzata. Per ogni approfondimento sull'offerta di prodotti e servizi, non esiti a contattare il Call Center al nr. Verde 800.185.185 ed a prendere un appuntamento, senza impegno, con un promotore finanziario di Banca Manager. Sappiamo che diversificare i propri risparmi non è sempre una scelta molto facile...noi lo facciamo di mestiere! Questo è il nostro carattere distintivo, questa è la nostra forza!

Alberto Serra - Resp. Mktg e Comunicazione

Messaggio pubblicitario



CONTO DIRIGENTI

CONDIZIONI ECONOMICHE GENERALI

Conto Corrente	
Canone trimestrale *	6,5 euro
Tasso creditore annuo ¹	2,25% sui depositi fino a 7.500 euro 1,25% lordo sulla parte di deposito eccedente i 7.500 euro
Tasso debitore annuo ¹	Prime Rate ABI meno 0,5% Prime Rate ABI più 1,5%
Commissione di massimo scoperto	- nei limiti del fido 0,15% trimestrale - oltre i limiti di fido 0,50% trimestrale
Capitalizzazione interessi creditori e debitori	trimestrale
Libretto assegni	gratuito
Credito rotativo **	10.000 euro
Operazioni bancarie	
Costo unitario operazioni	- gratuite le prime 40 operazioni per trimestre (160 annuali) - 0,80 euro le ulteriori
Bonifici	Internet gratuiti Call Center Italia: gratuiti Estero: 13,00 euro (in uscita), + 0,05% (commissioni di servizio)
Giroconti	gratuiti fino alle 40 operazioni trimestrali
Pagamenti	gratuiti fino alle 40 operazioni trimestrali
Domiciliazione utenze	gratuiti fino alle 40 operazioni trimestrali
Valute versamenti	
Bonifici in entrata	2 giorni lavorativi
Contanti e assegni circolari	stesso giorni di Banca di Roma
Assegni bancari, assegni circolari di altre banche, assegni e vaglia postali	2 giorni lavorativi
Estratto conto	
Riepilogo annuale cartaceo	gratuito
Trimestrale cartaceo	gratuito (incluso nel canone trimestrale)
Altre condizioni	
Imposta di bollo	25,56 euro all'anno
Estinzione conto	75,00 euro

Bancomat	
Canone annuo	gratuito
Prelevi ATM / Bancomat	gratuiti su tutti gli sportelli
Prelevi ATM estero (circuito CIRRUS)	3,00 euro
Pagamenti POS/Pagobancomat	
Pagamenti POS estero (circuito MAESTRO)	1,00 euro
Massimali prelevi ATM-Italia (Bancomat)	giorno: 250,00 euro mese: 1.500,00 euro
Massimali prelevi ATM-Estero (CIRRUS)	giorno: 250,00 euro mese: 1.500,00 euro
Massimale pagamenti POS-Italia (Pagobancomat)	mese: 750,00 euro (anche in un'unica soluzione)
Massimale pagamenti POS-Estero (Maestro)	mese: 750,00 euro (anche in un'unica soluzione)
Massimale FASTPay	singolo pagamento: 62,00 euro

Carta di credito (condizioni principali)		
Carta Base (Visa/Mastercard)	Bankamericard	CartaSi
Canone annuale	22,00 euro	22,00 euro
Massimale	1.600,00 euro	1.600,00 euro
Tasso di interesse annuo per rimborso rateale:		
T.A.N. (Carta Base)	18,437%	18,0%
(Carta Oro)	15,0%	14,4%
Carta Oro (Visa/Mastercard)		
Canone annuale	66,00 euro	66,00 euro
Massimale	5.200,00 euro	5.200,00 euro
Tasso di interesse annuo per rimborso rateale:		
T.A.E.G. (Carta Base)	18,437%	19,56%
(Carta Oro)	16,428%	15,39%
Condizioni comuni		
Commissione prelievo contanti	4%	4% ***
*** Min. 0,52 euro operazioni area Euro e 5,16 euro operazioni restanti		
Estratto conto	1,29 euro	1,03
Emissione e/c	il 25 del mese	ultimo giorno del mese
Valuta addebito	il 10° giorno successivo all'emissione e/c	il 15 del mese successivo

Operatività titoli	
Canone annuo	gratuito
Custodia e amministrazione titoli	25,00 euro
Imposta di bollo	25,56 euro
Estratto Conto Titoli annuale cartaceo	gratuito
Nota informativa	
Invio cartaceo, su richiesta	2,00 euro
Commissioni	
Azioni, warrant, covered warrant	0,25% (commissione minima: 10 euro)
Obbligazioni	0,25%
Compravendita BOT	3 mesi: 0,10% 6 / 12 mesi: 0,15%
Opzioni Iso-Alfa	1 per mille sul ctv del sottostante
Minifib	10,00 euro per contratto
Fib30	14,00 euro per contratto
Mibo30	14,00 euro per contratto
Altre condizioni	
Ordini impartiti per telefono o tramite promotore	commissione aggiuntiva di 3,5 euro
Trasferimento titoli in uscita	10,00 euro per titolo

* Le spese di tenuta conto sono addebitate al cliente con cadenza trimestrale.
** Scoperto di conto con domiciliazione di stipendio/pensione, previa istruttoria.
(1) Il tasso annuo effettivo, una volta conosciuto il tasso nominale (T.A.N.), è ricavabile utilizzando la seguente formula: Tasso annuo effettivo = $[(1 + \frac{T.A.N.}{400})^4 - 1] \times 100$

Esempio: Tasso annuo effettivo = $[(1 + \frac{4}{400})^4 - 1] \times 100 = 4,060\%$

Numero Verde 800.185.185

www.bancamanager.it

Riflessioni sotto l'ombrellone

Il concorso "Innovare per migliorare" è un gran bella cosa. Pare che tale idea venga dai soliti giapponesi, passata per gli americani poi arrivata in Europa, è ora giunta anche nel gruppo FS. È effettivamente una gran bella cosa, perché consente di andare a scovare le idee utili all'azienda, che altrimenti resterebbero sepolte in qualche angolo remoto della stessa. Tuttavia penso che "Innovare per migliorare" è il sintomo di una patologia. Vale a dire, si è costretti a cercare metodi per così dire extra aziendali per scoprire i geni che sono presenti in azienda. Questo significa ammettere che non esistono altre vie più aziendali per giungere allo stesso risultato. Una azienda dovrebbe conoscere tutte le risorse che ha alle sue dipendenze, il loro skill, il loro potenziale. Se l'ultimo operaio della solita Canicatti ha bisogno di partecipare a un tale concorso per fare conoscere la sua idea, frutto del suo lavoro quotidiano o delle sue riflessioni notturne o di quando sta sul treno come pendolare, questo è davvero triste. Questo operaio, quindi, o non sa parlare, o si vergogna, oppure ha dei capi che non lo conoscono a fondo o non lo considerano affatto. Non voglio malignare, ma può anche darsi che questi capi non raggiungono la soglia di sensibilità che gli consente di valutare le potenzialità dell'idea e di sperimentarla oppure di veicolarla verso le strutture competenti.

Con un pizzico di malignità in più si potrebbe anche pensare che per qualche capo è meglio ignorare la cosa. Non si sa mai...la concorrenza! Ovviamente il portatore dell'idea deve poter avere il diritto di conseguire oneri ed onori (anche di carriera).

Non sono esperto di formazione, non conosco le sue regole e le sue tecniche, e neanche sono aggiornato sui programmi formativi.

Mi limito a fare delle riflessioni da utente della formazione e da dirigente che si sforza ogni giorno di fare il suo mestiere con competenza.

Si parla molto di formazione, in molte sedi: se ne parla in Federmanager, se ne parla in azienda, è materia prioritaria negli incontri tra sindacato dei dirigenti e azienda. Ovviamente non se ne parla soltanto. Essa è tra gli obiettivi prioritari sia dell'azienda, sia del Sindacato. A tale scopo si realizzano piani, programmi e si reperiscono le necessarie fonti di finanziamento.

Ma di quale formazione ha bisogno il dirigente?

Sicuramente può essere una formazione generale: bilanci, indici di performance, strategia, gestione per obiettivi, ecc.

Come può essere anche una formazione specifica: investimenti, informatica, sicurezza, ecc.

In quale maniera si fa formazione?

Generalmente si fa fuori dall'azienda, presso centri specializzati, con docenti esterni (inondati dalle solite slides!).

Tutto ciò va benissimo ed è fondamentale.

Ma penso che la formazione è anche apprendistato, tirocinio, all'interno dell'azienda. I docenti devono essere anche i colleghi, ma dentro l'azienda, sul posto di lavoro.

La formazione è anche esperienza fatta all'interno dell'azienda, vivendo la realtà del giorno per giorno nei più disparati settori, formazione significa mettere il dirigente in condizione di imparare il mestiere e di conoscere ciò che cambia dentro l'azienda. Significa soprattutto permettergli di mettere in pratica ciò che ha appreso nelle aule dei centri di formazione.

Il dirigente (ma questo vale molto anche per i giovani laureati), può essere veramente utile alla azienda se la conosce. Ma per conoscerla deve essere messo in condizione di conoscere e imparare come "gira il fumo".

Anche qui penso ci sia molto da fare. È una delle strade che porta alla maturazione del gruppo dirigenziale FS, che da "tribù" potrà finalmente diventare "squadra".

Francesco Del Vecchio

Silvio Rizzotti ha lasciato l'Azienda

Il 1° luglio scorso l'Ingegnere Silvio Rizzotti ha lasciato il servizio ferroviario. E' andato via in punta di piedi, senza clamore, come è sempre stato il suo stile.

Siamo rimasti sorpresi e un po' confusi: Rizzotti ha rappresentato per tutti noi, vecchi ferrovieri, un punto di riferimento fondamentale, una guida, anzi, un maestro.

Dotato di una eccezionale carica umana, di una vivissima intelligenza e di un forte intuito, Rizzotti ha guidato i diversi settori aziendali che gli sono stati affidati nel tempo, creandosi intorno una squadra di elementi sempre motivati: assegnava a ciascuno gli obiettivi, dava gli strumenti, voleva i risultati.

Come egli stesso ha sempre ricordato, Rizzotti ha cambiato settore di attività ogni 2-3 anni, tutti incarichi di alto prestigio, tutti portati a termine con tale livello di qualità che può senza dubbio essere considerato uno dei principali artefici dell'ammodernamento e del rilancio delle Ferrovie Italiane.

Ai Dirigenti che hanno lavorato con lui, ha insegnato il metodo, i meccanismi da attivare per guidare un'Azienda complessa come quella ferroviaria; ai quadri ha fatto capire che eseguire quanto il Dirigente dice, senza discutere, senza esserne convinti, non giova all'Azienda, anzi la può danneggiare.

Ricordo gli incontri nei quali si parlava di budget, di "tableau de bord", di controllo di gestione, parole per lo più sconosciute a chi proveniva dal pubblico impiego, parole che facevano, in un certo senso, paura.

Rizzotti spiegava tutto con semplicità, con eleganza, articolando tutto con specifici esempi che la profonda conoscenza delle cose ferroviarie gli consentiva di fare.

Ricordo quando illustrava la funzione del Controller e l'importanza che ciascun Dirigente doveva dare a tale figura!

Quando gli fu affidata la responsabilità della Divisione Esercizio, divise tutto il territorio nazionale in Uffici di Produzione, che avevano il compito di curare i treni, la loro puntualità, i loro costi e gli interventi manutentivi. Questa trasformazione, di cui Rizzotti fu il sicuro e grande protagonista, costituì il vero salto di qualità delle Ferrovie.

Tra i miei ricordi più belli c'è quello del giorno della inaugurazione della prima tratta della linea 1 della Metropolitana di Napoli. Rizzotti era raggiante. Le Ferrovie, sotto la sua guida, avevano realizzato qual-

cosa che non era mai accaduta prima: avevano attivato all'esercizio un'opera importante fatta da altri.

Precursore dei tempi, prima che il governo italiano facesse propria la direttiva CEE sulla separazione della Rete dal Trasporto, spingeva i Dirigenti a predisporre ad affrontare il mercato: "Chi ha in gestione la rete deve fare ogni cosa per accontentare i clienti che vogliono far circolare i propri treni", diceva, e seguendo questa logica aveva fatto sì che il Consiglio di Amministrazione dichiarasse strategica la velocizzazione dei treni.

Poi, un giorno, accadde l'imponderabile: il 7 gennaio 1997 un Pendolino deragliò a Piacenza. Una tragedia. Mai accaduto che un treno uscisse dai binari in piena linea (l' 11 settembre delle Ferrovie Italiane, dirà poi qualcuno).

Dopo quel disastro sono stati messi in discussione regolamenti ferroviari che erano validi da 100 anni, è subentrato il terrore fra chi doveva decidere sulle norme di sicurezza. Per l'incidente sono stati chiamati a rispondere decine di Dirigenti e di Funzionari, fra i quali lo stesso Silvio Rizzotti.

E' in questa circostanza che si è manifestata più che mai la grandezza dell'Uomo. Rizzotti non solo ha tentato di assumersi l'intera responsabilità dell'accaduto, scagionando tutti gli altri, ma ha difeso con tale professionalità, chiarezza ed abilità l'operato dell'Azienda e la validità dei suoi regolamenti, che il Tribunale di Piacenza ha assolto tutti!

Nel momento in cui lasci le Ferrovie permettimi di dirti grazie, caro Silvio, per quello che hai fatto nella nostra Azienda, grazie per la dignità che le hai sempre dato e grazie per la guida che per tanti anni sei stato per tutti noi!

Vincenzo Congedo

A nome di tutti i colleghi dirigenti, della Segreteria Generale e degli Organi del Sindacato e anche a nome di tutti i lettori di Ferrovie & Servizi, auguri sinceri, affettuosi e carissimi a Silvio Rizzotti, grande ferroviere, collega leale e amico vero di tantissimi di noi.

r.m.



ASSIDIFER FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14 - 00161 ROMA

FEDERMANAGER
Federazione Nazionale Dirigenti
Aziende Industriali
Via Ravenna, 14 - 00161 ROMA

Il sottoscritto, in merito alla Legge 675/96 sulla "Tutela dei dati personali", esprime il consenso alla comunicazione dei propri dati personali alle organizzazioni sindacali cui aderisce, direttamente o indirettamente, codesto Sindacato nonché agli organismi costituiti e costituiti per iniziativa della Federazione Nazionale Dirigenti Industriali.

Cognome
Nome
Nato il a
Codice Fiscale
Titolo di studio
Indirizzo abitazione
.....
Cap Città
Tel.
Matricola
Società di appartenenza
Sede di lavoro
Struttura in cui è inserito
.....
Tel. Fax

dichiara la propria adesione
all' ASSIDIFER FEDERMANAGER.

Autorizza la propria sede contabile a trattenere mensilmente, a decorrere dal
1°
la quota di associazione sindacale a favore
dell' ASSIDIFER FEDERMANAGER.

Preso atto delle intese fra ASSIDIFER
FEDERMANAGER e FEDERMANAGER conferma la
propria adesione alla FEDERMANAGER tramite il
Sindacato Territoriale competente.

..... li
Firma

Per associarsi all' ASSIDIFER compilare e consegnare
una copia della presente scheda al Coordinatore RSA.