

ran parte dell'attività sindacale di questi ultimi mesi è stata incentrata sui preparativi per il Congresso che, come è ormai noto, si svolgerà dal 10 al 13 dicembre a Udine.

Momento importante di questa attività è stata, nei giorni scorsi, l'elezione dei delegati che saranno i veri protagonisti della manifestazione.

Non ho, nel momento in cui scrivo queste note, i risultati elettorali definitivi di tutte le Società del Gruppo (mi mancano pochi nomi di una sola unità), ma ho già quelli di tutto il territorio nazionale e il panorama generale è quindi abbastanza chiaro.

L'insieme dei dati consente di fare, a caldo, un paio di riflessioni.

La prima. Quest'anno il Congresso Assidifer - il 23° della storia della nostra organizzazione - vedrà la partecipazione di 65 delegati in rappresentanza di 683 iscritti. Di questi delegati 26 sono stati eletti sia nella struttura o società di appartenenza sia nella sezione territoriale e quindi, avendo doppia delega, potranno esprimere un doppio

voto al Congresso.

E' interessante notare che, su 65 eletti, 21 di essi sono delle *new entry*, non avendo ricoperto nel precedente triennio alcun incarico sindacale. Scorrendo i nomi, è facile rilevare che qualcuno ha già militato in passato in Assidifer, anche con incarichi di grande responsabilità e prestigio. Ebbene, il ritorno di questi colleghi non può non far piacere, sia per l'esperienza personale che essi portano, sia



Roberto Martinez

per il contributo che sapranno e potranno dare ai lavori del Congresso.

Per i nuovi, i "giovani" che entrano per la prima volta a "fare sindacato", il compiacimento e il grazie per aver risposto all'appello lanciato più volte anche dalle colonne di questo giornale e per essere scesi in campo, dimostrando di dare una disponibilità al ricambio, addirittura vitale per l'esistenza futura della nostra organizzazione.

Esaminando i nomi dei delegati, salta agli occhi un secondo elemento di riflessione.

La pochezza, estremamente preoccupante, della rappresentanza femminile: soltanto tre colleghe elette, quindi solo il cinque per cento! E pensare che nei congressi degli anni '94 e '97, tanto per fare un confronto, pur con un numero di delegati da eleggere (44) inferiore a quello attuale (91) e con un numero inferiore di "donne dirigenti" in azienda, la percentuale dell'elemento femminile era doppia. Eppure, c'è da dirlo, tutte le colleghe che si sono candidate sono state elette!

Questo vuol dire che non c'è attualmente molta sensibilità da parte femminile nei confronti del sindacato e che il sindacato stesso, tra le priorità programmatiche del prossimo triennio, dovrà assolutamente varare una politica ad hoc ed inserire nel suo organico, magari con una posizione opportunamente creata, qualcuno capace di attuarla e capace di stimolare il recupero e l'inserimento del "dirigente donna" nel sindacato.

I giovani e le donne, dunque, due patrimoni preziosi che il sindacato deve curare e seguire di più perché il futuro, nel sindacato stesso come in azienda, dipende soprattutto da loro.



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER

FNDI

ANNO 12°

N° 12/2003



Volontariato, solidarietà e senso di appartenenza

Una organizzazione sindacale vive di volontariato. Si diviene volontari se si crede nella missione dell'organizzazione, se si crede nella sua ragion d'essere, ma soprattutto se si crede nel suo valore fondativo di base: la solidarietà. Solidarietà fra coloro che hanno problemi in comune "hic et nunc", qui ed ora, e solidarietà fra le generazioni passate, presenti e future.

La solidarietà dovrebbe essere la motivazione di fondo di ogni organizzazione, non solo di quelle sindacali, ce lo dice anche l'origine latina del nome, "sodales", soci. Dovrebbe quindi ritrovarsi anche fra i valori fondativi delle aziende ed il dibattito in corso sulla responsabilità sociale d'impresa sembra andare in questa direzione.

La solidarietà era alla base delle prime aggregazioni di lavoratori nell'ottocento, quando essi cominciavano, appunto, ad associarsi per soccorrere reciprocamente nelle situazioni difficili quali la chiusura della fabbrica, le malattie, la mancanza di una abitazione.

Le battaglie per i diritti vennero dopo e non se ne sarebbe potuta sviluppare la coscienza senza l'affermarsi di uno scenario di solidarietà.

Purtroppo col tempo si sono sviluppate anche le patologie sindacali quali le burocrazie pletoriche e il desiderio di potere. Allo stato attuale è necessario porsi l'obiettivo di un recupero cosciente del valore fondativo della solidarietà.

Associarsi vuol dire, quindi, sentirsi soci, "sodales", ponendo di conseguenza la solidarietà a linea guida del proprio agire individuale. Questa è l'essenza del fare sindacato. Essa non può esaurirsi, in una visione moderna da terzo millennio, nella semplice assistenza in caso di bisogno, vale a dire nella erogazione di certi servizi peraltro essenziali, quali ad esempio l'assistenza sanitaria e la previdenza integrative o nella costruzione di un sistema di ammortizzatori sociali. Oggi occorre preoccuparsi dei giovani, in particolare rispetto alla carenza di posti di lavoro, ma occorre anche porsi il problema dei "seniores", cioè di coloro che sono usciti dal ciclo produttivo, ipotizzando un modello sociale solidale che consenta ad ognuno di esprimere se stesso ad ogni età e in ogni luogo. Se coniughiamo la solidarietà con la vocazione al volontariato possiamo sfruttare in senso buono grandi potenzialità umane oggi bloccate, in particolare quelle dei "seniores".

I pensionati possono dare molto alla società e alle imprese, moltissimo al sindacato. L'Assidifer ha avuto verso i dirigenti pensionati una filosofia di integrazione veramente soddisfacente, frutto delle scelte fatte nel con-

gresso di Napoli nel 1994, a valle dei massicci prepensionamenti di quegli anni. I pensionati potrebbero dare ancora molto alle loro aziende, dico "potrebbero" perché dalle imprese non giungono segnali incoraggianti, ed il Gruppo FS non fa eccezione. Eppure, almeno nella formazione squisitamente ferroviaria, dato il veloce ricambio che si è avuto nel gruppo, i "seniores" potrebbero dare molto di "ferrovia vissuta" e non di "specifico ferroviario" di negativa memoria.

La formazione dei giovani è un grave problema, se li educiamo alla competizione sfrenata li prepariamo ad un futuro sordo e grigio privo di solidarietà. Obiettivo primario della formazione deve essere di fare dei giovani dei "sodales", certo a cominciare dalla scuola, ma il messaggio deve continuare anche nei processi formativi aziendali, se le aziende puntano all'assunzione di una responsabilità sociale.

Nelle FS c'è stata discontinuità nel reclutamento delle risorse umane, i prepensionamenti hanno creato dei vuoti, occorre ricucire le generazioni e armonizzare le differenze. Ce ne dobbiamo preoccupare tutti, sia noi Assidifer che l'impresa. In particolare come sindacato ci dobbiamo preoccupare di formare i quadri sindacali di domani, dobbiamo catturare i giovani che sentono la solidarietà e la vocazione al volontariato. Con l'azienda dobbiamo sviluppare sempre di più il senso di appartenenza all'impresa, che è fra i fattori di sviluppo della solidarietà e del volontariato.

Sul senso di appartenenza all'impresa c'è molto da fare dopo quanto visto e udito nel corso del la trasmissione Report, messa in onda da RAI 3 qualche tempo fa. Non entriamo nel merito tecnico di quanto denunciato dalla trasmissione, certamente la nostra Azienda ha già trovato i tempi e i modi per contrattaccare, non ne dubitiamo. Quello che non può non turbare è il constatare che un gruppo di ferrovieri non trascurabile si senta talmente fuori dalla propria azienda da lanciare contro di essa le truppe televisive della RAI. Per non parlare poi dei "fiancheggiatori" che hanno consentito l'accesso agli impianti, alle stazioni, alle gallerie e sui locomotori. Terribile! Ci auguriamo che nessun dirigente sia coinvolto, nemmeno alla lontana, sarebbe gravissimo. Dobbiamo tutti riflettere su quanto accaduto ed agire concretamente, Azienda, dirigenti e Sindacato, per recuperare la situazione. Assidifer offre la sua disponibilità a ricercare le cause del fenomeno: ricerca di cause, non caccia ai colpevoli, in libertà e serenità di spirito. Anche di questo parleremo al congresso.

Sergio Graziosi

SOMMARIO

2

I DELEGATI
AL XXIII CONGRESSO

IMPRENDITORI DI NOI
STESSI

3

MANAGER A SCUOLA
DI BON TON

...HO FATTO UN SOGNO

4

MBO
E POLITICHE RETRIBUTIVE

Imprenditori di noi stessi

Non se ne parla molto, quasi come se fosse normale routine, nient'altro che un normale rinnovo quadriennale del contratto. Siamo ormai abituati da anni a non nutrire particolari aspettative dai nostri rinnovi; da parte datoriale è sempre più forte il disagio (se non il fastidio) di dover mettere le mani su un contratto di una categoria di lavoratori che, a torto o a ragione, vengono definiti "dirigenti", ed usano questo termine per sostenere da un lato l'inutilità di una contrattazione collettiva ed a giustificare dall'altro risibili incrementi retributivi e la perdita inesorabile e costante nel tempo di tutela all'occupazione e di ruolo.

Siamo abituati o rassegnati? C'è ancora qualcuno che crede, che ritiene di essere diverso dalle altre categorie di lavoratori? Il dirigente, almeno per quel che riguarda grosse realtà industriali, è il lavoratore più esposto ai mutamenti aziendali, è il lavoratore più soggetto a mobbing, è il lavoratore che più di ogni altro trova difficoltà a ricollocarsi sul mercato del lavoro, è l'unico lavoratore che non ha certezza di giungere all'età della pensione con l'anzianità sufficiente a percepirla.

Ed eccoci finalmente ad una svolta sostanziale (non dico "epocale" perché questo termine inizia a diventare ridicolo) nella contrattazione di categoria, il dirigente imprenditore di se stesso, la sua evoluzione legata esclusivamente ad una sorta di contrattazione individuale. E non se ne parla, peggio, quando se ne parla, se se ne parla, sembra che meglio di così non poteva andare. Il precedente rinnovo ci ha portato un incremento retributivo di ben 250 Euro lordi al mese (un po' per volta), ma più di ogni altra cosa l'assenso incondizionato ai desiderata di Confindustria, cioè la sostanziale fine della contrattazione collettiva ed avvio della nuova era della contrattazione individuale. A fronte di quella che si prefigura come la "caporetto" della nostra categoria, con buona pace di chi ci ha rappresentato e continuerà a farlo (Federmanager, nuova e pomposa sigla), cerco comunque di immaginare un futuro sindacalmente un po' più costruttivo, e non posso che farlo guardando all'impresa per cui lavoro.

Siamo più di mille, suddivisi sostanzialmente in quattro grandi Società, quanti di noi si sentono effettivamente in condizioni di sostenere e portare a buon fine la loro contrattazione individuale? E' a tutti noto come i sistemi incentivanti presenti nel Gruppo interessano a mala pena il 30% dei colleghi, ed è altrettanto noto come non esista concreta possibilità di mobilità intergruppo, almeno con procedure note e trasparenti.

In questo contesto si muove Assidifer, che è un sindacato, ed ha quindi piena rappresentanza per i propri iscritti e capacità contrattuale nei confronti del Gruppo FS indipendentemente da quello che accade sui tavoli di Confindustria. Adesso più che mai occorre enfatizzare questa nostra particolarità. Prendiamo quindi per buono quello che il futuro prossimo rinnovo ci porterà (per modo di dire) e cerchiamo di calarlo nella nostra realtà aziendale; lasciamo quindi che ciascuno di noi diventi imprenditore di se stesso in grado di pretendere e gestire una propria contrattazione individuale, ma allora diventa obbligatorio poter disporre degli adeguati strumenti per farlo.

Strumenti oggettivi che rendano le politiche retributive ed i fabbisogni di professionalità intergruppo accessibili e fruibili per tutti, strumenti funzionanti, trasparenti e con precise regole del gioco; adeguate tutele assicurative e previdenziali per una maggiore tranquillità per un futuro sempre più incerto, e non ultimo il riconoscimento dello status del dirigente FS come dirigente di uno dei primi Gruppi industriali del Paese, con l'adeguamento dei benefits a quelli fruiti dai nostri colleghi di analoghe grosse realtà.

Eccolo finalmente il nuovo dirigente tanto desiderato: ai futuri organi direttivi del nostro sindacato il compito (arduo) di metterlo effettivamente in condizione di essere imprenditore di se stesso.

Agostino Chisari

TUTTI I DELEGATI AL CONGRESSO

Si è concluso lo scrutinio per le elezioni dei delegati al XXIII Congresso Assidifer, delegati che rappresenteranno, per società e territorio, gli oltre 680 colleghi iscritti al nostro sindacato.

E' importante rilevare subito che tra gli eletti compaiono parecchi nomi nuovi e, naturalmente, tante sono state le conferme di colleghi già inseriti nell'organico sindacale.

Un dato confortante è la percentuale di partecipazione al voto: il 70% degli aventi diritto ha espresso le proprie preferenze, evidenziando così l'interesse della categoria all'evento congressuale.

Compito dei delegati al Congresso sarà quello di decidere sul futuro del nostro sindacato, valutarne la politica ed eleggerne gli organi direttivi, primi fra tutti i Consiglieri Nazionali che, a loro volta, eleggeranno poi la Segreteria Generale.

Ma diamo insieme un'occhiata al voto espresso dai soci iscritti.

Quello che si rileva subito, nelle elezioni del territorio, è la differenza netta fra l'interesse a candidarsi in alcune regioni, e la bassa partecipazione in altre. Questo fenomeno ha determinato elezioni scontate per l'unico candidato presentatosi (Piemonte e Valle d'Aosta, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Campania, Calabria e Sardegna) e una selezione abbastanza importante in altre regioni, dove il numero dei candidati era ben superiore a quello dei delegati da eleggere (Lazio, Veneto, Sicilia, Lombardia, Emilia Romagna).

Altro fatto che si evidenzia - e questo possiamo considerarlo assolutamente positivo - è il rinnovamento di cui ci accorgiamo scorrendo l'elenco dei nomi degli eletti: Piras e Scanarotti in Lombardia, Mauli nel Trentino Alto Adige, Vinci in Liguria, Giuliattini Burbui e Marchi in Emilia Romagna, Costantino, Paolini e Vivarelli in Toscana, Morellina nelle Marche Umbria e Abruzzo, Fidei, Napoleoni e Serra nel Lazio, Illibato in Campania, Taranto in Puglia e Ghisu in Sardegna sono colleghi che non hanno mai partecipato alla vita del sindacato oppure rientrano dopo essersene allontanati per qualche tempo.

Per quanto riguarda le strutture, il rinnovamento più consistente si è avuto in Trenitalia dove 5 dei 12 delegati eletti sono "nuovi": Costantino, Lido e ancora Scanarotti insieme a Baldassarri e Ghisu che rientrano nel sindacato. Nomi nuovi anche nelle altre strutture: Giuliattini Burbui, Napoleoni e Todaro per RFI, Serra per Italferr, Bruni per TAV e Di Nallo per la Sezione Pensionati.

Da ultimo una considerazione importante: 26 colleghi saranno portatori di doppia delega e di questi ben 17 sono stati eletti nel Lazio. Le strutture centrali, dunque, hanno eletto sul territorio prevalentemente le stesse persone, non favorendo il tanto auspicato inserimento di nuovi delegati, cosa peraltro ben recepita e attuata in gran parte del resto d'Italia.

E adesso a Udine.

E' fondamentale che ogni singolo delegato si faccia partecipe delle istanze dei propri rappresentanti, sia sul territorio che della propria società, e che le rappresenti e le sostenga durante i lavori del Congresso. E' insita nel concetto stesso di delegato

questa particolarità di ruolo. Esso infatti è il primo, unico e autorevole portavoce del pensiero e delle priorità della nostra categoria, pensieri e priorità che non potranno non condizionare e indirizzare i lavori del Congresso.

Roberto Martinez

Delegati RSA di Struttura

<i>Ferrovie dello Stato:</i>	
DI GIANGIACOMO Gianni	PARRILLA Paolo
<i>Rete Ferroviaria Italiana:</i>	
CASALE Antonio	CASTELLANI Sergio
CHISARI Agostino	GIULIATTINI BURBUI Gianluigi
GOTTARDO Mario	LA VELLA Lucio
NAPOLEONI Fabrizio	PERRONE Antonio
PETRELLA Massimo	PUCCI Mauro
SALVATORI Tommasino	SIROLLI Raffaele
TODARO Manfredi	TOSTO Nicola
<i>Trenitalia:</i>	
BALDASSARRI Giuseppe	CELENTANO Giuseppe
CESCHIN Eleonora	CINCINNATI Umberto
COSTANTINO Francesco	CURIALE Maria Elisa
DEL VECCHIO Francesco	GHISU Antonio Leonardo
LA VOLPE Ettore	LIDO Rosario
NESTI Fabrizio	SCANAROTTI Roberto
<i>Italferr:</i>	
CAPRIATI Claudio	DOMINA Domenico
DONARELLI Franco	PROVENZALE Piero
SERRA Marcello	VECCIA Marcello
<i>Ferservizi:</i>	
ZAPPALA' Gaetano	
<i>TAV:</i>	
BRUNI Pietro	
<i>Telesistemi Ferroviari:</i>	
SABATINO Marino	
<i>Sezione Pensionati:</i>	
ABBADESSA Carmelo	ANGELINI Vincenzo
ASUNIS Giorgio	DI NALLO Giustino
GRAZIANI Sergio	MARTINEZ Roberto
MELITO Gabriele	STOPPOLONI Paola
VECCHIETTI Claudio	

Delegati RSA di Territorio

<i>Piemonte e Val d'Aosta:</i>	
LA VELLA Lucio	
<i>Lombardia:</i>	
BERNARDO Gennaro	PIRAS Angelo
SCANAROTTI Roberto	
<i>Trentino Alto Adige-Verona:</i>	
MAULI Enzo	
<i>Veneto:</i>	
PERRONE Antonio	
<i>Friuli Venezia Giulia:</i>	
BIANCHI Luigi	
<i>Liguria:</i>	
VINCI Francesco	
<i>Emilia Romagna:</i>	
GIULIATTINI BURBUI Gianluigi	MARCHI Giovanni
<i>Toscana:</i>	
CASTELLANI Sergio	COSTANTINO Francesco
NESTI Fabrizio	PAOLINI Sabatino
VIVARELLI Franco	
<i>Marche-Umbria-Abruzzo:</i>	
MORELLINA Stefano	
<i>Lazio:</i>	
BARBIERI Francesco	CAPRIATI Claudio
CECCARELLI Antonio	CHISARI Agostino
CINCINNATI Umberto	CURIALE Maria Elisa
DI GIANGIACOMO Gianni	FIDEI Vincenzo
GRAZIANI Sergio	LA ROSA Salvatore
MARTINEZ Roberto	MERELLI Mauro
NAPOLEONI Fabrizio	PARRILLA Paolo
PETRELLA Massimo	PROVENZALE Piero
PUCCI Mauro	SERRA Marcello
STOPPOLONI Paola	TOSTO Nicola
VECCHIETTI Claudio	VECCIA Marcello
<i>Campania:</i>	
ILLIBATO Gaetano	
<i>Puglia-Basilicata-Molise:</i>	
GIANNATTASIO Michele	TARANTO Giacomo
<i>Calabria:</i>	
BORRUTO Francesco	
<i>Sicilia:</i>	
MELITO Gabriele	PEDONE Ferdinando
<i>Sardegna:</i>	
GHISU Antonio Leonardo	

Manager a scuola di bon ton

Cambiano le abitudini degli italiani, ma sono sempre meno quelli che sanno come comportarsi in società. Per insegnare ai giovani manager le buone maniere, l'Associazione Industriali di Ancona ha organizzato specifici corsi di formazione...

Gli anni che stiamo vivendo si caratterizzano per alcuni fenomeni che innovano profondamente le nostre abitudini, modificano le nostre priorità e i nostri bisogni. Il bisogno più sentito è, oggi, ad esempio, quello di comunicare. Leggevo l'altro giorno che soltanto in Italia sono in uso quasi 30 milioni di cellulari (più di uno ogni due abitanti) ai quali si devono poi aggiungere milioni di apparecchi di rete fissa. Non poter parlare ad ogni istante, soprattutto fra i giovani, non è concepibile. E pensare che ancora i miei coetanei – e non mi ritengo certo un vecchio decrepito – per comunicare tra loro usavano prevalentemente, appena qualche decina di anni fa, carta e penna con il fondamentale ausilio delle Poste Italiane.

Un'altra abitudine che si sta via via affermando è quella di frazionare le vacanze.

Sono ormai finiti i tempi in cui la famiglia che poteva, si trasferiva al mare o in campagna alla chiusura delle scuole dei figli per rientrare in città a metà settembre. Oggi è imperativo fare una settimana al mare, una settimana in agriturismo, la settimana bianca in inverno e l'immane viaggio all'estero, senza il quale le vacanze non sono state fatte..!

Nel campo del lavoro, il bisogno primario pare sia oggi la formazione.

Non c'è azienda, istituzione o impresa che non mandi i propri dipendenti di medio-alto livello a frequentare un bel corso di formazione. Poi, più l'istituto che organizza il corso è famoso, più valore assume il corso stesso, al di là dei programmi che vengono proposti e alla valenza reale degli insegnamenti che vengono impartiti.

Eppure, le aziende già assumono giovani che hanno frequentato importanti master in Italia e all'estero ed è difficile dire che a questi soggetti manchino le basi delle nuove discipline: oggi tutti sanno quasi perfettamente almeno l'inglese, tutti si danno del tu con computer e internet, moltissimi conoscono le più raffinate tecniche di marketing, sanno di gestione di risorse umane, di project financing e di controllo di gestione, tanto per restare nelle materie che vengono insegnate nei più normali corsi master.

Diverso discorso se si va nello specifico aziendale: in FS, ad esempio, difficile trovare sul mercato del lavoro chi si intende di circolazione ferroviaria o di materiale rotabile ed è quindi indispensabile cercare all'interno queste professionalità, offrendo loro la possibilità di avere dall'azienda anche una corretta e valida formazione in altre materie. A proposito di formazione, mi è capitato qualche volta di fare una curiosa considerazione, maturata, credo, dalla mia duplice esperienza di docente dell'Università di Trieste e di dirigente sindacale, e confortata da un originale articolo uscito nei giorni scorsi su un giornale romano: c'è in giro tanta voglia – e tanto bisogno! – di cono-

scere come ci si comporta in società. Questo desiderio è avvertito un po' in tutti gli ambienti e in tutti gli strati sociali, ma in particolare fra i giovani che vogliono emergere. I giovani si sono accorti da un pezzo quanto sia importante l'immagine, hanno capito che l'abito fa, in qualche modo, il monaco, che sapersi muoversi bene in società, sapersi comportare correttamente può essere un biglietto da visita vincente.

Nelle lezioni che tengo ai miei alunni ai corsi master a Trieste, infilo sempre qualche battuta sul bon ton, sul giusto comportamento che un giovane deve avere quando si presenterà per un colloquio e poi, successivamente, una volta entrato in azienda, sul posto di lavoro.

In effetti, nel mondo del lavoro l'aspetto esteriore è importante, è determinante saper essere in sintonia con il posto che si occupa: l'abito, ad esempio, deve essere adeguato non soltanto al ruolo che si ricopre, ma anche alla mansione che si svolge. Così, un dirigente vestirà in azienda sempre con giacca e cravatta, stando attento però ai cosiddetti "incroci pericolosi", eviterà, cioè, di intrecciare le righe della camicia con quelle della cravatta e con i quadri della giacca! Un dirigente dell'esercizio o di un cantiere lavori potrà vestire invece, nell'impianto, con pantaloni di velluto e maglione, ma sempre con colori sfumati e ben accoppiati. Per tutti, poi, mai calzini bianchi, mai corti, mai orribilmente con l'elastico a penzolini sui polpacci! Le donne manager, in ufficio, non dovranno eccedere in minigonne, tacchi a spillo altissimi e trucco pesante; è bene evitare gioielli eccessivamente importanti e bigiotteria troppo ingombrante e vistosa.

Il comportamento di un dirigente o di un manager nel posto di lavoro, ma anche nella società, può essere identificato con la Società che rappresenta: è quindi interesse primario dell'azienda, per la salvaguardia della sua stessa immagine, che il dirigente stesso si comporti nel modo giusto, ad esempio, quando saluta, quando è a tavola, quando si intrattiene con i suoi interlocutori.

Sensibile a questo bisogno, l'Associazione Industriali di Ancona ha organizzato per i propri manager un corso di formazione e li ha mandati, udite udite, a scuola di bon ton da Sibilla della Gherardesca.

Raccontando la sua esperienza in un divertente articolo, Sibilla della Gherardesca dice che quasi nessuno dei suoi "alunni" sa fare le presentazioni. Quanti sanno che ci sono tre regole fondamentali per fare in modo corretto una presentazione? La prima, presentare sempre chi è meno importante a chi lo è di più; la seconda, chi è più giovane al più anziano; la terza, l'uomo alla donna.

Sempre in caso di presentazioni, Sibilla raccomanda di non dire "piacere" o "molto lieto" (sa di falso, prima di conoscersi bene), molto meglio dire "buonasera" o "come sta?". Vietati assolutamente "onoratissimo" e "fortunatissimo" per non parlare di "distinti saluti", "ossequi alla signo-

ra" e "presenterò"!

L'elenco delle regole di buon comportamento è molto lungo e meriterebbe una trattazione ben più approfondita. Per pura curiosità, quanti sanno che al ristorante o in un locale pubblico un uomo deve entrare per primo per verificare che l'ambiente sia adatto alla signora? Forse non tanti, ma sappiamo certamente in molti che non si inizia a mangiare se non sono stati serviti tutti e, nei pranzi ufficiali, solo quando inizia l'ospite più importante. Sappiamo pure che è maleducazione estrema, anche se oggi è purtroppo parecchio in uso, mettere il cellulare sulla tovaglia accanto al pane.

Prima di iniziare il pranzo, meglio non dire "Buon appetito", ma fare appena un lieve sorriso, evitare "Prosit" e "Cin cin", ma alzare semplicemente il calice, anche in questo caso con un cenno del capo o con un sorriso.

Dice Sibilla della Gherardesca che le regole di buon comportamento sono tante, ma sono anche semplici e di facile applicazione. Tuttavia, quando in qualche situazione particolare proprio non sappiamo cosa fare, non sappiamo come comportarci, sarà sufficiente adottare un modo di fare sobrio, pacato, senza eccentricità o stranezze.

Spesso, molte forme di timidezza e perfino atteggiamenti di chiusura possono derivare dalla non conoscenza delle buone maniere.

E'importante, quindi, che nella formazione dei giovani, ma, forse, anche di alcuni meno giovani, sia aperta sempre una finestra sul bon ton, sull'aggiornamento delle regole elementari di come ci si comporta nella buona società e per la propria Società.

Roberto Martinez



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.

.....

.....

Firma

.....

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

...ho fatto un sogno

Da qualche mese, purtroppo, la notte dormo poco e male. Spesso ad occhi aperti nel buio, rielaboro fatti, ricordi, avvenimenti passati e recenti. Nel dormiveglia mi ritrovo a fantasticare. E sogno!

L'altra notte, dopo una giornata di Consiglio Nazionale passata con gli amici e colleghi del nostro Sindacato, ho preso sonno ripensando ai lavori e agli interventi ascoltati.

In sogno mi trovavo in una grande sala, circondato da dirigenti vestiti di completi impeccabili tutti uguali, che calzavano scarpe nere lucidissime; anche le cravatte, sui colletti ben stirati, erano annodate tutte alla stessa maniera.

Due file dietro mi sembrava di scorgere l'Ingegnere Cimoli, assorto nella lettura di un documento. Poco più avanti Forlenza con la mano alzata chiedeva di intervenire nel dibattito. Sergio Graziosi, diligentemente, aggiungeva il nome alla lista. Il Segretario Generale Nicola Tosto stava finendo la sua relazione in vista del Congresso, nella quale contestava le scelte di politica aziendale portate avanti dalla Società nell'ultimo biennio.

Moretti seduto in prima fila annunciava di voler illustrare ai suoi colleghi dirigenti i nuovi regolamenti di sicurezza dell'esercizio.

Mi sembrava tutto naturale, tutto giusto: in fondo che c'era di male che dirigenti con dirigenti discutessero di linee programmatiche e di strategie della propria azienda, anche in ambito sindacale?

Ma sì, perbacco, un Sindacato dirigenti dovrebbe rappresentare una sorta di Consiglio d'Amministrazione allargato di un'azienda! Uno strumento per governare meglio i processi funzionali delle singole strutture, per assicurare il coinvolgimento di tutti i dirigenti di

prima, seconda, terza o quarta fascia che siano.

Un sindacato dirigenti che dovrebbe essere frequentato da tutti i dirigenti, anche da quelli di vertice, una sorta di casa comune dell'azienda, dove confrontare le idee, discutere le strategie e i programmi.

Al risveglio, ho ripensato alla realtà: agli MBO non corrisposti, agli obiettivi per il 2003 ancora da fissare in ottobre, alla totale assenza di informazioni sulla politica aziendale, allo scorporo di RFI da tutto il resto (C'è qualcuno che ne sa qualcosa?) e il sogno mi è sembrato tanto lontano.

In fondo, "l' Azienda siamo noi!" hanno affermato parecchi colleghi quel giorno in Consiglio Nazionale. Ma oggi non è certo così. E sicuramente piangersi addosso serve a poco, né si può sperare in qualche bacchetta magica di questa o di una futura Segreteria che possa far recuperare una valenza e una dignità di categoria che andrà conquistata giorno dopo giorno, con le unghie e con i denti!

Il prossimo Congresso di Udine potrà, anzi dovrà essere l'occasione per affrontare questo che, a mio modo di vedere, non è il problema ma è il problema di questo Sindacato.

In sostanza far recuperare al Sindacato dei dirigenti FS il ruolo che gli spetta. Un sindacato che dovrà dimostrare che è capace di trasformarsi perché anche l'azienda si trasformi.

Un sindacato che nel tempo è stato custode di cultura d'impresa e di tante professionalità, che storicamente ha annoverato tra i propri iscritti le migliori intelligenze della dirigenza ferroviaria dovrà attuare una politica di coinvolgimento di tutti i dirigenti per ritrovare la forza per ritrovarsi e rilanciarsi.

Claudio Vecchiatti

MBO e politiche retributive

Prendo lo spunto dall'articolo di Paolo Parrilla su "Ferrovie e Servizi" del marzo 2002 dal titolo: "Strumenti di politica retributiva". L'articolo è di oltre un anno fa, ma è tutt'ora molto attuale. Purtroppo, infatti, da allora ad oggi in questo settore è cambiato molto poco.

L'articolo tenta di spiegare i due strumenti di politica retributiva dei dirigenti applicati al mondo dei dirigenti del Gruppo FS:

- quello basato sull'MBO,
- quello basato sulla cosiddetta "politica retributiva".

La definizione di MBO riportata è la seguente:

"processo secondo il quale i manager di ciascun livello collaborano all'identificazione e definizione degli obiettivi comuni e delle principali aree di responsabilità di ciascun individuo in termini di risultati desiderati" (da G.S. Odiorne).

Vorrei dare una mia interpretazione della definizione sopra riportata.

Primo, inizio del processo, coincidente solitamente con l'avvio del ciclo annuale di budget: ciascun dirigente ha il diritto (anzi deve pretendere) di negoziare con l'azienda qualità e quantità degli obiettivi che gli vengono proposti.

Secondo, durante il processo, ciascun dirigente ha

l'obbligo e il dovere di rispettare gli impegni assunti. Terzo, termine del processo, ciascun dirigente ha il diritto di conoscere in quale misura ha raggiunto gli obiettivi e di poter effettuare le sue proprie controdeduzioni.

Quarto, se al termine del processo o nel corso del periodo di budget, il dirigente non raggiunge gli obiettivi in termini quali-quantitativi, o - in termini negoziali - non rispetta gli impegni assunti, ha il diritto di essere informato, tempestivamente e preventivamente, su tale andamento e sulle iniziative future dell'azienda sulla sua persona.

Questo, penso, possa e debba essere una corretta esplicitazione del concetto riportato.

Ritornando all'articolo di Parrilla, l'autore poi passa ad illustrare il secondo strumento ("la politica retributiva"), dopo aver precisato che il processo ha come sua presupposto la "valutazione delle posizioni" e che "per tale valutazione si usa il metodo Hay".

E' scritto nell'articolo che "alla base delle valutazioni delle posizioni organizzative c'è l'aspirazione a definire scientificamente ed oggettivamente il valore del posto di lavoro, indipendentemente da chi lo ricopre". Ma, dopo diversi anni di applicazione di tale strumento, abbiamo veramente ottenuto questi obiettivi di *scientificità* e di *oggettività*? Abbiamo veramente ridotto discrezionalità e paternalismo?.

A me francamente sembra che, oltre ad aver fallito notevolmente i suoi obiettivi, questo strumento ormai sia anche un'arma logora e spuntata.

Penso proprio che è ora ormai di buttare alle ortiche questa "politica retributiva".

Si cominciasse ad estendere sensibilmente il criterio dell'MBO, come si fa nelle aziende normali. Solo così cominciamo concretamente a dimostrare che anche noi siamo una azienda normale, con dirigenti normali. I quali, adeguatamente motivati, daranno il meglio di se stessi, per il successo dell'azienda. Oltretutto ne hanno tutti i presupposti

L'azienda deve applicare delle regole trasparenti, valide per tutti i dirigenti.

Oppure, anche, regole valide per insiemi omogenei di dirigenti, ma sempre secondo il criterio della trasparenza.

Il dirigente deve poter negoziare obiettivi chiari e certi, identificabili, quantificabili, e distinti rispetto ad obiettivi assegnati ad altri dirigenti. Ovviamente per il raggiungimento di tali obiettivi si devono dare al dirigente strumenti che gli consentano di raggiungerli, primo fra tutti una adeguata, piena autonomia gestionale. E i dirigenti sono pronti ad accettare la sfida.

Francesco Del Vecchio



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	
- nei limiti del fido concesso	Prime Rate ABI meno 0,5%
- oltre i limiti di fido	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
Prelievi ATM / Bancomat	gratuiti su tutti gli sportelli
Prelievi ATM estero (circuito CIRRUS)	3,00 euro
Pagamenti POS/Pagobancomat	gratuiti
Pagamenti POS estero (circuito MAESTRO)	1,00 euro
Massimali prelievi ATM-Italia (Bancomat)	giorno: 250,00 euro mese: 1.500,00 euro
Massimali prelievi 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.E.G. (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 = $\left[\left(1 + \frac{T.A.N.}{400} \right)^4 - 1 \right] \times 100$

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

Numero Verde 800.185.185

www.bancamanager.it