

uello che stiamo vivendo è proprio un brutto momento. Da quel famoso 11 settembre una escalation di fatti sempre più gravi sta creando una situazione di preoccupazione e di incertezza che investe – come peraltro era facilmente prevedibile e più volte annunciato – un po' tutto il mondo.

Non c'è certezza, purtroppo, di essere risparmiati da fatti e atti che non sappiamo dove e quando possono colpire. Sono, questi, momenti che richiedono fermezza, unità e grandissimo senso di responsabilità. Anche il Gruppo FS sta vivendo un momento difficile, certo neanche lontanamente paragonabile alle tragedie del mondo, ma comunque da non sottovalutare. La scadenza della proroga del Consiglio d'Amministrazione del Gruppo (30 aprile) e le scadenze già avvenute dei Consigli di Italferr e di RFI lasciano la più grande azienda di trasporti d'Italia e le sue Società in uno stato di profonda incertezza per quello che riguarda il loro futuro.

Un rinnovo o una conferma del management in tempi rapidi è necessario per rispondere alla assoluta esigenza di governo di una impresa complessa che non può certamente permettersi vuoti di potere.

A complicare il clima interno al Gruppo la notizia, riportata da un quotidiano il 7 aprile scorso, secondo la quale il Presidente e Amministratore Delegato avrebbe adottato, qualche mese fa, un provvedimento

a favore di un ristrettissimo numero di dirigenti suoi stretti collaboratori, finalizzato a raddoppiare loro il numero delle mensilità di indennità di preavviso contrattuale.

La notizia, come è ovvio, ha suscitato indignazione fra i ferrovieri e forti malumori nella stessa classe dirigente. Di questo stato d'animo ci siamo fatti interpreti pres-



so il Direttore Generale delle Risorse Umane con una lettera che pubblichiamo in altra pagina del giornale e alla quale, finora, pur se preannunciata, non abbiamo ricevuto risposta.

Se la risposta sarà negativa e documentata, come ci auguriamo, ne saremo tutti più che felici. Se, al contrario, non dovesse arrivare nessuna risposta o dovesse restare anche solo il sospetto che i fatti denunciati dalla stampa siano veri, allora ci sentiremo, oltre che indignati, profondamente traditi da un Vertice al quale abbiamo accordato per lungo tempo una fiducia quasi illimitata e insieme al quale abbiamo creduto di combattere battaglie difficilissime per ridare un'immagine di credibilità all'Azienda e per risanarne i conti.

Non dimentichiamo – e questo invito a ricordare lo rivolgiamo soprattutto ai Vertici – che abbiamo accettato, in tempi passati, di adeguare il trattamento dei dirigenti FS a quello dei dirigenti industriali e, in tempi molto recenti, anche se non l'abbiamo condivisa, abbiamo cercato di capire la linea aziendale del rigore in fatto di politica retributiva premiante e abbiamo responsabilmente contenuto le nostre richieste di benefit, anche in considerazione della difficile situazione economica che ci è stata prospettata. E allora? Allora, se la notizia non corrisponde a verità, chiediamo perché l'Azienda non ha dato pronta e doverosa smentita e la invitiamo, anzi, a svolgere una rigorosa inchiesta per individuare chi ha fatto girare la voce e chi ha interesse a creare ulteriori difficoltà alle FS.

Se invece la notizia fosse vera, ci chiediamo se i Vertici aziendali, nostri interlocutori in tante trattative sindacali, abbiano mai avuto il minimo rispetto per quella cosa – il risparmio e il risanamento aziendale – da loro sempre invocata quando c'era da applicarla evidentemente non a se stessi ma a tutti gli altri colleghi.



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER
FNDAI

ANNO 13°
N° 5/2004



“Babbo Natale” tenuti nascosti?

In un precedente numero di Ferrovie & Servizi (2/2004) ho avuto modo di apprezzare la compostezza con la quale il nostro Presidente ed Amministratore Delegato ha reagito alle ipotesi, ai commenti ed alle considerazioni giornalistiche sulle scelte che il Governo avrebbe fatto per garantire la continuità di guida del Gruppo FS alla scadenza del suo mandato. Nella circostanza, tenuto pure conto della proroga fino al 30 aprile 2004, non escludevo che si potesse anche avverare il detto “non c'è mai due senza tre”. Da allora la stampa, come previsto, ha continuato a costruire ipotesi e scenari. Alcuni esponenti politici, addirittura, forse per creare i presupposti per la sostituzione, hanno criticato alcuni provvedimenti presi dall'ing. Cimoli “a scadenza del suo mandato”.

Mi riferisco, in particolare, alle critiche che hanno seguito la decisione di destinare alla guida di Sogin e Sita un dirigente fino ad allora incaricato di curare le relazioni esterne. Nella circostanza non ho letto risposte pacate come nel passato. Anzi, ho colto un fastidio che ha prodotto dure repliche.

Però, quel che più mi ha stupito è stato l'articolo dal titolo “Ferrovie: Cimoli in bilico, battaglie sulle candidature” pubblicato il 7 aprile scorso dal “Messaggero”. Tale articolo, infatti, dopo aver elencato una serie di ipotesi circa la sostituzione dell'ing. Cimoli, ha così concluso facendo riferimento ad alcuni provvedimenti posti in essere dal nostro Presidente ed Amministratore Delegato: “Ma per Cimoli i problemi potrebbero anche aumentare. Nello scorso dicembre ha provveduto ad allungare a 24 mesi a Renon, Scurti e Forlenza, il periodo di preavviso nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro su iniziativa aziendale”. “Cimoli ha operato – come spiegato nelle lettere inviate ai diretti interessati – in deroga all'articolo 23 del Contratto nazionale dei dirigenti d'azienda che, invece, fissa in 12 mesi il termine complessivo di preavviso”.

In un primo momento ho pensato fosse lo scherzo di un bontempone pubblicato in ritardo rispetto alla ricorrenza del 1° aprile. Successivamente, tenuto pure conto che non vi sono state smentite, mi è venuto il dubbio che si trattasse di “Babbo Natale” tenuti nascosti. “Babbo Natale” perché l'operazione pare sia avvenuta a dicembre del 2003.

Se la notizia apparsa sulla stampa fosse vera c'è certo da preoccuparsi sia per il fatto in se, sia per il susseguirsi delle fughe di notizie che interessano le stanze importanti di Villa Patrizi. Il 27 febbraio, infatti, il Sole 24 Ore ha pubblicato un articolo dal titolo “Ferrovie, pronta Cargo Spa”.

Il Direttore Generale, in un incontro chiesto urgentemente dal nostro sindacato, ha raffreddato gli animi, ha assicurato che non era prevista alcuna modifica organizzativa e che al riguardo l'azienda non aveva dato alcuna informazione agli organi di stampa. Poiché però le notizie avevano comunque un fondo di verità, quale il punto di fuga? Nell'articolo del 7 aprile addirittura viene scritto “come spiegato nelle lettere inviate ai diretti interessati”, quasi a lasciar intendere che chi scriveva era in possesso di tali lettere. Chi le ha fornite? Il tutto deve far riflettere e preoccupare i responsabili delle strutture interessate! Entriamo ora nel merito della notizia apparsa sul Messaggero e cerchiamo di capire di che si tratta, quanto pesa e perché tanta generosità.

Di che si tratta?

Si tratta dell'applicazione di una clausola contrattuale che prevede la possibilità di migliorare alcuni istituti. Tra questi anche la modifica del periodo di preavviso. Nulla pertanto di strano se questo avesse riguardato tutti i dirigenti e fosse stato oggetto di confronto sindacale. Strano, ma non esageratamente, se, nel caso in questione, fosse stato definito ad avvio del mandato e non in prossimità di una possibile sua conclusione.

Quanto pesa?

Non è facile definire cosa valgono nel complesso i “Babbo Natale”. Occorrerebbe conoscere il numero effettivo dei desti-

nari e le relative RAL. Si riuscirebbe così ad individuare il montante teorico. Teorico perché, quando il comandante della nave viene sostituito, non sempre vengono sostituiti anche i suoi primi collaboratori. Comunque, qualora il problema dovesse riguardare solo i 3 dirigenti sopra citati, un calcolo può essere tentato facendo riferimento all'articolo apparso il 18 settembre 2003 sul Corriere della Sera, intitolato “Da Poli a Cimoli, i manager pubblici superpagati” e nel quale sono stati indicati i “redditi 2001 dei titolari di cariche pubbliche che ogni anno la presidenza del Consiglio rende noti, come previsto dalla legge”. La legge è la 441/82 (disposizioni per la pubblicità della situazione patrimoniale di titolari di cariche elettive e di cariche direttive di alcuni enti).

In tale articolo un intero capoverso è stato dedicato al “nutrito gruppo di manager ferroviari”. Tra questi erano tra gli altri citati, oltre il nostro Presidente ed Amministratore Delegato Giancarlo Cimoli, anche Roberto Renon e Francesco Forlenza per ciascuno dei quali è stato indicato il reddito lordo 2001, mai smentito. E' vero che trattasi di redditi lordi, comprensivi pertanto anche di altri redditi, ma nell'ipotesi che questi ultimi incidano in misura non esagerata, la parte FS non dovrebbe essere modesta. Ai lettori lo sforzo della rilettura dell'articolo e del calcolo. Non meravigliatevi dei numeri!

Perché tanta generosità?

La risposta può esser data solo da chi ha assunto la decisione, sempre che le notizie stampa siano vere.

Viene comunque da pensare perché “Babbo Natale” non sia stato altrettanto generoso anche con altri colleghi più bisognosi. Pensate che proprio nei mesi scorsi ad un collega che ha dato all'azienda oltre 44 anni della sua vita, solo dopo estenuanti mediazioni, si è riusciti a far ottenere il preavviso, ovviamente di 12 mesi!

Tutto questo, peraltro, in un momento nel quale sono oramai intollerabili i ritardi accumulati nella nostra contrattazione sindacale aziendale per la definizione di alcuni istituti che hanno marginale rilevanza economica. In un periodo nel quale l'azienda tiene ancora alcune decine di dirigenti con l'indennità personale al minimo, altri da tempo in posizione dirigenziale senza l'inquadramento nel ruolo, ed in una azienda nella quale oltre il 50% dei suoi dirigenti sono fuori da qualsiasi politica retributiva premiante, benché le strutture alle quali appartengono abbiano raggiunto gli obiettivi anche grazie al loro contributo.

Mi auguro che le notizie apparse sul Messaggero non siano vere. Sarebbe difficile capirle e ancora di più cercarle di spiegarle a quei colleghi che per quattro soldi (in proporzione) operano duramente ogni giorno per il bene dell'azienda e del Paese.

Giorgio Asunis

CHIAROSCURO

di Claudio Vecchiotti

Il silenzio è d'oro. Così recita un proverbio e quasi sempre i vecchi adagi, frutto della saggezza popolare, ci azzeccano. Sulla vicenda degli ostaggi italiani in Irak tanto si è detto, tanto si è scritto, troppo si è parlato. E parlare, o strappare a sproposito, è nocivo, tanto più quando di mezzo ci sono delle vite umane!

Certo, i media fanno il loro mestiere, e i politici, specie in clima preelettorale, cercano di cavalcare qualsiasi tigre pur di portare acqua al proprio mulino.

La gente poi, abituata ormai alla cultura del Grande Fratello, vuole sapere tutto e partecipare in prima fila a qualsiasi evento. Ma, ripetiamo, quando in ballo ci sono la salvezza di vite umane e la credibilità di un intero Paese, la comunicazione andrebbe gestita in maniera più oculata a partire dalle stesse Istituzioni, dai politici, per finire a televisioni e stampa che spesso, dietro il paravento del diritto di cronaca, nascondono interessi di cassetta. Del resto, come nel Paese, anche in una grande azienda l'informazione, specie in determinate circostanze, andrebbe gestita con professionalità e correttezza.

Non sembra che questo sia avvenuto in FS, qualora la notizia riportata da Il Messaggero del 7 aprile non corrisponda, come tutti ci auguriamo, alla verità.

LASCI E RADDOPPI!

Il 7 aprile scorso, il quotidiano romano *Il Messaggero* ha riportato una notizia secondo la quale il Presidente e Amministratore Delegato del Gruppo FS avrebbe adottato, per un ristrettissimo numero di dirigenti suoi stretti collaboratori, un provvedimento per raddoppiare loro il numero delle mensilità di preavviso, spettante in caso di licenziamento.

La notizia ha creato perplessità e forte sconcerto nella categoria e moltissime sono state le telefonate di colleghi che chiedevano spiegazioni e che si dicevano indignati per il fatto che norme contrattuali venivano applicate in silenzio e a pochissimi, proprio in un momento in cui agli altri dirigenti veniva chiesto rigore per la situazione economica difficile dell'Azienda.

La Segreteria di Assidifer ha compiuto immediatamente i passi di sua competenza: è stata scritta una lettera al Direttore Generale delle Risorse Umane ed è stato anche richiesto un incontro urgente per conoscere l'esatta portata della notizia. Per informare compiutamente i colleghi, riportiamo, di seguito, il testo della lettera inviata al Direttore Generale delle Risorse Umane.

Al momento di andare in stampa non sono pervenute né risposta scritta alla lettera, seppur preannunciata, né convocazioni.



Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali
Assidifer Indui

Il Segretario Generale

Roma, 08/04/2004

Caro Direttore,

come potrai immaginare l'articolo comparso mercoledì scorso sul quotidiano "Il Messaggero" ha creato malumore, se non sconcerto, nella categoria.

Di questo sentimento mi faccio interprete mettendo in evidenza in particolare il supposto raddoppio dell'indennità di preavviso nell'ipotesi di licenziamento designato ad personam per un ristretto numero di dirigenti.

A parte il giudizio sull'equità e opportunità di una tale operazione, ti chiedo di chiarire l'attendibilità della notizia.

In attesa di una risposta, ti confermo la richiesta di un incontro da tenersi a breve e ti invio i miei saluti.

Nicola Tosto

AAAAAAAA

Dr. Francesco Forlenza
Direttore Generale Risorse Umane
Ferrovie dello Stato S.p.A.
Piazza della Croce Rossa, 1
00161-Roma

DOVEROSA PRECISAZIONE

Nel precedente numero di *Ferrovie e Servizi*, nel mio articolo di prima pagina intitolato "Riunioni da Salotto" ho commesso un banale errore. L'errore riguarda la mia affermazione relativa ai benefit di cui (mediamente) la nostra categoria "gode" nel Gruppo FS, in particolare quando affermavo che, oltre alla Carta di libera circolazione, che oltretutto è per tutti i ferrovieri e non solo per i dirigenti, non vedevo quali altri fossero i benefit richiamati dalla lettera di "Amministrazione Dirigenti".

Ebbene ci sono! Si tratta delle polizze assicurative stipulate a copertura degli infortuni professionali, extraprofessionali e di invalidità permanente da malattia, per le quali, effettivamente, nella busta paga di dicembre paghiamo la relativa quota Irpef. A mia discolpa posso solo dire che si tratta di un benefit che è quasi un obbligo per tutte le aziende e che le aziende stesse per lo più concedono per coprire le loro risorse pregiate da rischi che potrebbero, poi, dover coprire loro stesse.

Ringrazio comunque "Amministrazione dirigenti" che mi ha fatto "ricordare" qual'era il misterioso benefit da essa citato.

A.C.

del diritto societario, in vigore da gennaio 2004. Tale articolo presume, salvo prova contraria, che l'attività di direzione e coordinamento di società siano esercitate dalle società o enti tenuti al consolidamento dei loro bilanci o che comunque le controllino ai sensi dell'articolo 2359 (società controllate o società collegate).

Come tutti i colleghi di RFI e di Trenitalia si saranno sicuramente accorti, è stato, inoltre, introdotto l'obbligo di indicare la soggezione all'altrui attività di direzione e coordinamento negli atti e nella corrispondenza.

In sostanza - lo ricorda il Presidente di RFI Bernini nella citata rivista aziendale - il Gruppo Ferrovie dello Stato continua a configurarsi come "Single Economic Unit".

Torniamo a ciò di cui Ferrovie dello Stato non dovrebbe impicciarsi.

L'attuale assetto del mercato del trasporto ferroviario è in Italia un mix di concorrenza nel mercato e di concorrenza per il mercato. In sostanza chi concorre nel mercato (Passeggeri a lunga e media distanza e merci) partecipa annualmente alla competizione per l'assegnazione delle tracce libere, gara che deve essere pilotata dal gestore dell'infrastruttura, secondo quanto previsto dalla normativa comunitaria e da quella nazionale di recepimento.

Concorreranno per il mercato, infine, le imprese di trasporto che decideranno di partecipare alle gare che le regioni - cui spetta la competenza anche in seguito alla recente modifica costituzionale - dovranno indire per l'assegnazione dei servizi sui loro territori.

Questo significa che esistono delle funzioni, attualmente allocate all'interno di RFI il cui carattere pubblico prevale indubbiamente su quanto il codice civile prevede in termini di disciplina di gruppo.

In sostanza, l'interesse pubblico a che s'instauri un sistema di concorrenza nel mercato del trasporto ferroviario, non può che essere considerato predominante rispetto alla corretta gestione unitaria civilistica del gruppo FS.

La gestione dell'assegnazione delle tracce, la determinazione del pedaggio e il rilascio del certificato di sicurezza, anche se allocate in RFI, devono essere coordinate dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, autorità sulla quale insiste la tutela dell'interesse pubblico ad una corretta gestione della "competition" in un mercato, quale quella

Fellini e il Gruppo FS

Fra i film poco visti del grande maestro riminese, ve n'è uno che fa parte di quella strana congerie di spettacoli che, per essere trasmessi dai vari canali televisivi in orari durante i quali le persone normali dormono il sonno dei giusti, è possibile gustare solo se si è dotati di un buon videoregistratore e si è in grado, per sovrappiù, di calcolare lo "sforamento" che i programmi per insonni (alla Gigi Marzullo), impongono agli scarsissimi spettatori alla ricerca dei rari prodotti di qualità, senza il minimo rispetto degli orari.

Mi riferisco al bellissimo "Prova d'orchestra".

Per chi non l'ha visto (lo consiglio vivamente) mi permetto di farne una brevissima sintesi.

Il film, non molto lungo, racconta (come da titolo) le prove che gli orchestrali effettuano per tentare di arrivare a trasmettere l'armonia e la magia di una sinfonia ben diretta.

Improvvisamente i singoli orchestrali decidono che è venuto il momento di affermare le loro individualità finora neglette dal direttore, visto come un orpello inutile e soffocante.

In breve si crea una situazione incontrollata e caotica, con il risultato di avere un'accozzaglia di suoni disarmonici e vaganti.

L'analogia con le attuali condizioni del gruppo FS è, a questo punto, facile. In sede di creazione di un'holding di controllo, se ricordo bene, si precisava che avrebbe dovuto trattarsi di un'entità forte ed autorevole, in grado di portare a sintesi le diverse espressioni di quello che allora si chiamava il monolite FS.

Nell'ultima riunione fatta con il Direttore Generale delle Risorse Umane, si è fatto, fra l'altro, un veloce accenno al problema della sicurezza e della prevenzione dei possibili attentati analoghi a quelli che l'undici marzo hanno duramente colpito la RENFE e gli spagnoli.

Il direttore osservava sconsolato che in questo settore non si era, finora, riusciti a creare un punto di serio coordinamento fra le diverse componenti societarie dell'infrastruttura e del trasporto.

Spero (anzi sono sicuro, vista la gravità del problema) che abbiano in qualche modo provveduto.

Non è certo solo in questo settore che la mancanza di un forte coordinamento si fa sentire.

Vorrei tentare di svolgere una breve analisi del problema, servendomi, fra l'altro, delle ottime ricerche comparse di recente sulla rivista aziendale "Itinerari di impresa" n. 2 del 2004 e degli ordini di servizio (spesso simili alle grida di manzoniana memoria) con i quali si è cercato di riportare un minimo di (appunto) armonia nel progressivo affermarsi delle diverse individualità (una volta si direbbe feudi) fra le quali è diviso il nostro mondo.

Comincerei l'analisi dei settori organizzativi sui quali il coordinamento di FS sarebbe meglio non ci fosse: ed, in effetti, non compare mai, almeno nella forma.

Com'è a tutti noto le azioni di RFI e di Trenitalia appartengono a Ferrovie dello Stato S.p.A.

Di recente le strutture a gruppo sono state meglio definite dall'articolo 2497 sexies, introdotto nel nostro ordinamento in occasione della riforma

del trasporto ferroviario, dove già di per sé le barriere d'entrata tecnico-finanziarie sono pesanti e, spesso, insormontabili.

Concludendo quest'aspetto, Ferrovie dello Stato, possedendo anche le azioni di Trenitalia, deve astenersi da qualsiasi comportamento anticoncorrenziale, quindi deve astenersi dal dare a RFI indirizzi che possano favorire "l'incumbent".

In tutti gli altri processi, se deve esistere un'holding, è necessario arrivare ad un'organizzazione dove il senso complessivo del lavorare per obiettivi comuni deve essere costante e chiaro.

Al contrario la societizzazione è stata intesa spesso come una fuga verso autonomie vere e presunte. Per dirla in termini economici deve essere chiaro che ogni società è responsabile del proprio bilancio, ma deve essere altrettanto chiaro che esiste un bilancio consolidato ed è questo l'obiettivo di sintesi al quale "il concerto" (per tornare a Fellini) deve mirare.

Nell'ultima versione in mio possesso, conto 14 fra disposizioni e comunicazioni organizzative aventi rilievo di gruppo. Tale "corpus" di disposizioni spazia nelle materie più disparate: organizzazione, legale, finanze, investimenti, audit, consulenze ecc...

Nell'attività concreta del day by day è un ruolo quello dell'holding visto, a seconda dei casi, o come un passaggio burocratico in più o, per i meno coraggiosi, come una comoda attesa di disposizioni.

L'attività effettiva di coordinamento generale, accettata e legittimata da tutte le componenti societarie, onestamente devo dire che in questi anni non siamo riusciti a crearla.

Vorrei concludere questa breve analisi con un personale "grido di dolore" o sofferenza.

Ho dovuto assistere a riunioni nei confronti del mondo esterno dove i diversi "solisti" del nostro difficile mondo suonavano il loro strumento in assoluta desolante disarmonia rispetto a quello degli altri. Gli interlocutori, a seconda dei casi, ridono beffardi e, se sono in gamba, s'intrufolano sulle contraddizioni più stridenti. Oppure concludono osservando sconsolati: ma quante anime ha la ferrovia?

Paolo Parrilla

Mobilità nel Lazio e nodo di Roma: il punto due anni dopo

I dirigenti industriali di Roma e del Lazio hanno fatto ancora centro. Con l'organizzazione della tavola rotonda su "La mobilità nel Lazio e il nodo di Roma: il punto due anni dopo".

Unione regionale CIDA del Lazio, Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali, SRDAI, e Assidifer Federmanager hanno indetto una manifestazione a Roma, Sala Tevere della Regione Lazio, a due anni esatti di distanza dalla prima manifestazione, svoltasi il 14 maggio 2002 presso la sede di rappresentanza della Banca di Roma, per fare il punto sul problema dei trasporti nella città e nella regione. Alla manifestazione sono stati invitati, ora come allora, politici, amministratori e dirigenti delle principali aziende del settore. Due anni fa furono presi una serie d'impegni. Inoltre tutti concordarono sulla necessità di un migliore coordinamento fra le attività dei diversi soggetti operanti a vario titolo nel mondo dei trasporti. E questo soprattutto in ambito locale.

Due anni dopo, i dirigenti delle aziende industriali aderenti all'Unione CIDA del Lazio, allo SRDAI e all'Assidifer, hanno deciso di verificare quanti degli impegni presi fossero stati mantenuti e in che misura. E perciò hanno invitato gli stessi protagonisti di allora, li hanno messi intorno allo stesso tavolo e si sono confrontati con loro.

Il Presidente del Sindacato Romano, Giuseppe D'Addio, nel suo intervento d'apertura della manifestazione che riportiamo nei passaggi più significativi nel box qui accanto, ha riproposto con forza, come già fece nel corso del convegno del 2002, l'offerta di collaborazione alle istituzioni da parte dei dirigenti d'azienda della capitale e della regione. "Possiamo e vogliamo dare un contributo, da tecnici, alla soluzione dei problemi, soprattutto nel nodo che permane nell'area metropolitana di Roma" ha detto D'Addio "un problema, questo, che comporta costi elevatissimi tanto ai cittadini quanto alle imprese".

Prima dello svolgimento della tavola rotonda, moderata in modo brillante e con competenza da Sergio Graziosi, Presidente della FICT e Coordinatore della Commissione Trasporti del Sindacato Romano, sono intervenuti in rappresentanza delle loro Amministrazioni il Presidente della Regione Lazio, Francesco Storace, l'Assessore alle politiche della mobilità del Comune di Roma, Mario Di Carlo, l'Assessore alle politiche della mobilità e dei

trasporti della Provincia di Roma, Michele Civita, e l'Assessore ai trasporti e ai lavori pubblici della Regione Lazio, Giulio Gargano.

Tutti gli interventi svolti dai politici presenti alla manifestazione, così come quelli dei rappresentanti delle aziende che hanno preso parte alla tavola rotonda,

saranno riportati nel prossimo numero di Ferrovie & Servizi. Qui preme sottolineare alcuni passaggi dell'intervento del Governatore del Lazio, Francesco Storace, il quale, con la grinta e l'eloquio che gli sono propri, ha voluto evidenziare che le attività intraprese dal suo governo per lo sviluppo della mobilità sul territorio regionale hanno dovuto tener conto dello stato di forte arretratezza delle infrastrutture avuta in eredità dai governi pregressi. Storace ha sciorinato, puntualmente e con dovizia di particolari, il lungo elenco delle opere che la Regione ha avviato nel campo delle grandi infrastrutture viarie e l'esame di quelle opere che intende realizzare per lo sviluppo della viabilità e dei trasporti non appena, ha detto, verranno a determinarsi le necessarie condizioni tecniche ed economiche. "Le grandi opere non sono né di destra né di sinistra" ha affermato Storace spegnendo un po' gli spunti polemici "esse sono di tutti i cittadini che negli anni potranno utilizzarle".

Un cenno, poi, Storace ha voluto farlo alla pesante situazione dell'Alitalia, sottolineando come la crisi della Compagnia di bandiera italiana sia, in fondo, anche crisi della città e della regione.

"Mai come in questa occasione - ha affermato - le Istituzioni di Roma e del Lazio hanno fatto quadrato per la difesa degli interessi della Compagnia e degli Aeroporti di Roma, mettendo da parte ogni polemica politica".

Infine, un lungo passaggio del suo intervento Storace l'ha dedicato al Grande Raccordo Anulare di Roma che da pochi giorni alla presenza del Presidente del Consiglio, Berlusconi, e del Ministro delle Infrastrutture, Lunardi, ha visto avviati i lavori per la realizzazione dell'ultimo lotto della sua terza corsia.

Compiacendosi per il futuro completamento di questa grande opera che porterà senza dubbio notevole sollievo alla viabilità di Roma e del Lazio, Storace ha negato con forza che esista una benché minima volontà di introdurre un pedaggio su questa infrastruttura, anzi, ha sottolineato che la sua Amministrazione e lui personalmente si adopereranno affinché questa arteria, fondamentale e indispensabile per la città di Roma e del suo hinterland, sia lasciata al libero transito dei cittadini.

Roberto Martinez

L'intervento del Presidente D'Addio

Ringrazio tutti i presenti, in particolare il Presidente Storace che ha voluto aderire alla nostra richiesta, gli Assessori Gargano, Civita e Di Carlo nonché i vertici delle aziende coinvolte in maniera primaria nella tematica di cui andremo a discutere.

Come molti ricorderanno, nel 2002, esattamente due anni fa, considerata la situazione del traffico nel Lazio e prevalentemente nel Comune di Roma, indicammo un convegno, seguito da una tavola rotonda, i cui atti sono stati riportati nella pubblicazione trasmessa, a suo tempo, a tutti i partecipanti oltre che agli interessati non presenti.

Tutti fummo d'accordo nel riconoscere la **nessità di una stretta collaborazione** fra gli Enti locali (Regione, Provincia e Comune) e le molteplici aziende coinvolte, e di agire sollecitamente affinché - per non usare perifrasi - i cittadini non finissero definitivamente bloccati nel traffico.

Tutti convenimmo sul fatto che il problema del pendolarismo fra i capoluoghi di provincia (Roma soprattutto) da una parte e i centri abitati esterni dall'altra avesse bisogno di trovare una soluzione, per evitare i tempi ormai stratosferici necessari per accedere a posti di lavoro nei quali si giunge stressati e dai quali altrettanto stressati si riparte per rientrare a casa la sera, dopo una giornata di lavoro che non è più delle abituali 7-8 ore ma che può arrivare fino a 12-13.

E questo senza contare il notevole disagio nonché gli aumentati costi dei trasporti per i rifornimenti a carico delle attività commerciali e delle aziende in genere.

Da queste premesse e dal successivo dibattito furono indicati, come mezzi di soluzione urgente del problema, il maggior utilizzo della ferrovia, il piano di ampliamento della metropolitana nonché il programma di sistemazione/ampliamento di alcune importanti arterie viarie (come il G.R.A.). Oggi a due anni di distanza lo stato del traffico non è affatto cambiato, e il famoso anello ferroviario, così come il piano di completamento della metropolitana e molti altri interventi annunciati, sono lungi dall'essere compiuti.

Noi dirigenti siamo a conoscenza - grazie alla collaborazione messa in atto dalla Regione Lazio con la sottoscrizione di un accordo in vigore fino ad aprile 2005 - dei programmi varati in materia dalla Regione; non altrettanto sappiamo dei programmi delle Province e dei Comuni, in particolare di Roma. Ecco perché oggi, con l'autorevole presenza del Presidente della Giunta regionale nonché dei tre Assessori e dei vertici delle aziende di trasporto, intendiamo fare il punto della situazione.

A seguito del Convegno del 14 maggio 2002, il Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali ha istituito una Commissione Trasporti, coordinata dall'Ing. Sergio Graziosi - Presidente FICT Federazione Internazionale Cadres del Trasporto Europeo - di cui fanno parte nostri colleghi operanti nelle aziende Ferrovie dello Stato, Autostrade per l'Italia, Atac, Met.Ro., Cotral, Alitalia e Aeroporti di Roma. Questa commissione è a disposizione per coordinarsi e collaborare con gli Assessorati competenti, al fine di dare il proprio fattivo contributo alla soluzione di un problema che ci coinvolge tanto come dirigenti di aziende quanto come cittadini.

Perché aderire ad Assidifer

In una società democratica la capacità per una qualsiasi organizzazione, portatrice di interessi collettivi, di affermare il proprio punto di vista nei rapporti con i suoi interlocutori, è data dalla sua rappresentatività, che le deriva essenzialmente da due elementi di cui uno di carattere qualitativo, che si sostanzia nell'annoverare tra i propri aderenti riconosciute personalità, l'altro quantitativo dato dalla numerosità delle adesioni rispetto ai soggetti che intende rappresentare.

Mettere, quindi, in campo azioni tese ad accrescere la propria rappresentatività rientra tra le attività necessarie a garantire l'esistenza stessa di una organizzazione.

In coerenza a quanto detto, il Segretario Generale ha conferito allo scrivente una specifica delega con il compito di curare le attività di proselitismo e di coordinare le iniziative di sviluppo dell'Assidifer. Compito arduo se si pensa all'attuale fase storica caratterizzata da un esasperato individualismo.

E' finito il tempo in cui il dirigente si avvicinava all'Associazione per chiedere di aderirvi. Ora occorre rovesciare completamente l'approccio.

Occorre creare momenti di contatto, di incontro, presentare e far ben comprendere l'opportunità a far parte di una organizzazione collettiva facendo leva sul senso di appartenenza, sulle tutele, i servizi, la cultura associativa e la rappresentanza.

Molto spesso quando ci avviciniamo ad un collega non associato per invitarlo ad iscriversi l'interrogativo su quali vantaggi gli derivino dal pagare un contributo associativo emerge in modo molto chiaro.

Questo approccio non è corretto perché da una categoria quale è la nostra sarebbe legittimo attendersi un atteggiamento diverso, meno "utilitaristico" e più ispirato al senso

di appartenenza ed ai valori di riferimento della dirigenza. Ma questa è la realtà, va accettata e con essa dobbiamo confrontarci.

In un sistema sociale sempre più caratterizzato dalla caduta di riferimenti solidaristici, indubbiamente siamo in presenza di un confronto difficile ma non impossibile: dobbiamo spiegare, comunicare e valorizzare meglio le cose che facciamo; dobbiamo dare ad esse un senso compiuto, calandole all'interno di un disegno strategico da fare apprezzare ai dirigenti. Dobbiamo farlo andando a parlare con i Dirigenti nelle strutture societarie; è complesso ma possibile: là dove questo è avvenuto, soprattutto grazie all'azione delle RSA di Società, i risultati sono stati assai lusinghieri.

Occorre impostare questi incontri dimostrando che solo grazie alla nostra azione sindacale sono stati introdotti importanti istituti quali ad esempio il Previdai, il Fasi, etc. Occorre far percepire a questi dirigenti che le tutele assicurative e contrattuali di cui beneficiano non sono una gentile liberalità delle aziende ma l'effetto di nostre specifiche domande contrattuali.

E anche la difesa e la valorizzazione del loro ruolo in azienda passa attraverso le iniziative associative, anche in collegamento con Ferdermanager che garantisce i rapporti con il Parlamento e con il Governo, gli incontri di dibattito e seminari che costituiscono il sale delle politiche della Federazione nella quale siamo inseriti; politiche finalizzate ad ottenere tutele adeguate che nella nostra realtà di Gruppo garantiscono, ad esempio, una possibile ricollocazione dei dirigenti attraverso la mobilità intersocietaria, spesso utilizzata in occasione di riorganizzazioni che determinano "esuberanti" di dirigenti. Ovviamente non è tutto ma già questo ci consente di dimostrare che quello

che diamo vale molto di più di quanto chiediamo in termini di contributo associativo.

Detto ciò vorrei lanciare da questo nostro giornale una campagna di adesioni rivolta ai colleghi diffidenti e timorosi, ai colleghi giovani ai colleghi neo promossi ed a quelli assunti dall'esterno.

L'Assidifer è il Sindacato dei dirigenti del Gruppo FS, la nostra rappresentatività è più che adeguata, ma noi vogliamo che cresca ancora.

Riteniamo che l'Assidifer nel suo essere interpreta tutte le sensibilità culturali presenti nel Paese, risponde appieno alle esigenze dei singoli dirigenti di trovare un luogo di incontro per veicolare le proprie idee e confrontarsi su tutte le tematiche di interesse della categoria.

Sarà mia cura trovare momenti di incontro con quei colleghi che hanno interesse a sviluppare un dialogo con il nostro Sindacato affinché possano portare il loro contributo.

Naturalmente ogni iniziativa sarà avviata in collaborazione con le RSA che più di ogni altro sono a conoscenza delle specificità di ogni singola realtà societaria.

Un invito a tutti i colleghi non iscritti.

Va bene ogni suggerimento ed ogni punto di vista, ciò che risulta inaccettabile è il disimpegno, il non trovare il tempo per dare il proprio contributo a qualcosa di comune interesse.

Alcuni colleghi di fronte a problematiche della categoria mi dicono "fate qualcosa" ed io rispondo "facciamo qualcosa".

Aderire ad Assidifer è il primo passo per fare qualcosa insieme.

Giuseppe Celentano

Rapporto preliminare sul "Management made in Italy"

Fondirigenti ha di recente presentato un'interessante rapporto preliminare, realizzato in collaborazione con l'Università "Luiss" e il Centro Studi della Confindustria, avente come tema "Management made in Italy".

La prima considerazione che ci viene di fare leggendo il pregevole documento di Fondirigenti (peraltro ancora in forma di bozza di studio e non in stesura definitiva) è che spesso siamo abituati a leggere con attenzione i rapporti dei vari "guru" delle scuole di management anglosassoni, senza riflettere sul fatto che, in ogni caso, lo sviluppo italiano del secondo dopoguerra rappresenta una storia di successo anche e soprattutto per quanto riguarda le capacità del management di casa nostra.

L'analisi fatta su "Management made in Italy" ha come obiettivo l'individuazione dei punti di forza e di debolezza del modello imprenditoriale e manageriale italiano, in riferimento alla capacità competitiva a livello internazionale.

La ricerca ha un focus sui punti seguenti:

- capacità, competenze, motivazioni ed elementi culturali determinanti l'agire manageriale ed imprenditoriale;
- analisi dei ruoli fra management e proprietà;
- mercato e mobilità dei dirigenti;
- ruolo delle strutture formative.

Uno dei presupposti dello schema di analisi è che non esiste un modello univoco delle competenze del manager, intese queste ultime come le caratteristiche intrinseche di un individuo, per ottenere una performance efficace.

Due ordini di ragioni impediscono la realizzazione di un modello univoco di tali competenze: limiti metodologici per la loro definizione e l'inopportunità di definire modelli validi ex ante, senza una contestualizzazione organizzativa. A questo punto mi sia permessa una digressione sul mondo ferroviario, all'interno del quale si è cercato di imporre dei modelli teorici di competenze, anche quando qualcuno, come il sindacato, parlava di specificità. Nei fatti è dimostrato che in certi settori le "competenze manageriali" non si improvvisano.

Tornando al nostro rapporto preliminare, è evidente che la ricerca, quando sarà finita, cercherà di individuare l'esistenza e la esportabilità di un modello manageriale "made in Italy".

La complessità dell'analisi discende anche dal fatto che l'imprenditorialità non è né una caratteristica del regime di proprietà né una caratteristica individuale, ma, per esistere, deve essere un attributo dell'agire direzionale e appartenere all'intero team direzionale (mi chiedo quanti in Confindustria ed in ferrovia lo abbiamo ben capito).

La metodologia è basata sul *multiple case study*: in sostanza un questionario indirizzato a diversi settori produttivi.

Premesso che il grado di successo di un'azienda è una conseguenza del modello di competenze e di skill del suo management, la ricerca si pone l'ambizioso obiettivo di delineare un modello italiano, in grado di far fronte alle sfide della mondializzazione, dell'economia della conoscenza e, non ultimo, al nuovo contesto competitivo presente nell'eurozona, in seguito alla introduzione della moneta unica.

La domanda che ci si pone è se il manager debba apparire come un organizzatore leader di un'organizzazione

complessa oppure ancor prima possedere una conoscenza del core business dal quale proviene.

Il rapporto prosegue evidenziando alcuni risultati di ricerche precedenti: in particolare è messo in evidenza come gli imprenditori sono visti come "uomini di azione" con una forte propensione a i rapporti interpersonali. Questo è soprattutto vero in sede di prima realizzazione di un'idea imprenditoriale (animal spirit), preferendo la seconda generazione un approccio più razionale. Si constata, inoltre, il forte legame fra dimensione aziendale e formalizzazione organizzativa.

Il leader deve essere, in ogni caso, una persona che apprende: la conseguenza è che la formazione continua diventa una delle priorità dell'esercizio delle funzioni manageriali. Tra i manager italiani prevale la formazione al ruolo, rispetto a quella specialistica, confermando la figura del dirigente come coordinatore di processi, piuttosto che come professionista fortemente focalizzato su saperi specialistici. La carriera, inoltre, svolge nell'attività manageriale sia la fondamentale funzione di mantenimento dell'attivazione motivazionale, che della formazione delle competenze interfunzionali.

Può essere verticale (in senso gerarchico), orizzontale (diverse funzioni) e radiale (mobilità interaziendale).

Mi sia permessa una digressione ferroviaria: pare che tutte e tre i tipi di carriera siano da anni in sostanziale catalessi: cui prodest?

? pur vero che le competenze di natura tecnica portano ad una diminuzione della mobilità. Queste competenze tecniche vengono acquisite solo attraverso una conoscenza approfondita della realtà organizzativa: sarà per questo che è così difficile varcare i confini delle diverse aziende del gruppo o cambiare funzione con facilità?

Per quanto riguarda i rapporti tra proprietà e management, in letteratura si studiano le tipologie dell'impresa familiare e dell'impresa manageriale. Le due forme sono viste anche in termini diacronici, nel senso che la prima appartiene al momento di primo sviluppo industriale (e dell'idea imprenditoriale) mentre la seconda è collegato con lo sviluppo e la conquista di nuovi mercati.

Nelle piccole e medie imprese la presenza dell'imprenditore è, come è ovvio, costante: il rapporto fiduciario fa assolutamente premio nella scelta dei propri collaboratori.

Segue un'ottima definizione di capitale organizzativo: l'insieme di valori, competenze connaturati a un'azienda e da considerare (se valido) un patrimonio più importante di quello finanziario e tecnologico.

Le conclusioni del rapporto preliminare, data la sua natura, non sono definitive. Se ne traggono, in ogni caso, spunti di riflessione che si elencano in due diversi insiemi:

Direttrici di sviluppo:

- focalizzazione sul "core business" intorno a competenze e tecnologie comuni;
- innovazione continua;
- sviluppo della internazionalizzazione;
- integrazione delle competenze di filiera.

Competenze critiche:

- capacità di innovazione;
- capacità di marketing in relazione alla internazionalizzazione;
- sviluppo delle sensibilità e competenze finanziarie;
- sviluppo delle competenze di gestione delle risorse umane;
- sviluppo della capacità di comunicazione positiva.

Mi sia permesso, a chiusura, un'aggiunta da cittadino risparmiatore, per fortuna non direttamente colpito dai default dei tango-bonds, Parmalat e Cirio: sviluppo dell'etica di impresa, intesa almeno come capacità di fare bilanci veritieri.

Paolo Parrilla



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 costituendi 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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Spigolature

"Non vorrei che ci fosse qualche retropensiero di qualcuno che dice: " lasciamo andare ... al suo destino e quando sarà ben cotta la prenderemo noi per pochi soldi e faremo una nuova...". E ancora, "qualcosa fa temere che nel Governo qualcuno giochi al tanto peggio tanto meglio".

Ho letto un articolo su Repubblica del 6 aprile 2004, pag. 25. Da tale articolo ho riportato i due passaggi di cui sopra.

Ho evitato di citare l'azienda di cui trattasi e le persone che hanno espresso le suddette opinioni. Si tratta tuttavia di una azienda di trasporto.

Chi non ha letto l'articolo e non sa (o non immagina) di che cosa si tratta, potrebbe anche pensare che si stesse parlando della nostra Divisione Cargo di Trenitalia.

Dico subito che non è lei.

Ma è poi tanto fuori luogo pensare questo, alla luce di notizie lette sui giornali negli ultimi tempi?

Associo inoltre tali citazioni ad una lettera che le Organizzazioni Sindacali hanno inviato il 14 aprile scorso ad alcune delle più importanti figure istituzionali italiane sul trasporto ferroviario oggi in Italia (facilmente reperibile per chi è interessato).

Non voglio andare per le lunghe e faccio questa riflessione: esiste una politica economica dei trasporti del governo oggi in Italia? Una politica dei trasporti del tipo di quella rievocata da Nonio Baeri su uno degli ultimi numeri di questo giornale? Io non so se sì, o se no; però, casi come quello di Trenitalia-Cargo, o come quello della azienda pubblica di trasporto leader in Italia di cui ho taciuto il nome, sicuramente ne fanno avvertire molto la necessità.

Francesco Del Vecchio

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