

tiamo attraversando un momento di grande confusione e questo per almeno quattro motivi. Vediamoli uno per uno.

1. Il contratto. L'accordo raggiunto nelle passate settimane fra Confindustria e Federmanager non è certamente un evento da sottolineare in positivo. Le "asticelle" di minimo garantito fissate nell'accordo sono obiettivamente insignificanti per i dirigenti FS, la maggior parte dei quali già ora gode di livelli retributivi più alti. Le cosiddette garanzie di solidarietà appaiono vaghe e sembra non siano poi così garantiste se applicate alla popolazione FS. Non parliamo poi del FASI, la cui ripartizione dei premi fra dirigenti in servizio e quelli in pensione mette decisamente in discussione il tradizionale principio di solidarietà intergenerazionale fra le due categorie.

2. I rapporti con l'Azienda. E' uno dei punti di maggior imbarazzo per il sindacato.

Anche se, i rapporti con l'Azienda appaiono abbastanza normali, le obiettive difficoltà di dialogo, peraltro timidamente ripreso proprio in questi giorni, non fanno altro che dimostrare quanto sia complesso gestire un fattivo rapporto con l'Azienda in una fase delicata come

questa.

3. La politica retributiva. Proprio l'accordo sul contratto, che tende a privilegiare la contrattazione individuale, mette in evidenza come i dirigenti delle Ferrovie dello Stato siano pericolosamente indifesi senza la copertura di una pur minima contrattazione collettiva. E' noto che l'assenza pressoché totale di trasparenti regole nella politica retributiva aziendale, garantita nel Gruppo FS a poco più di 300 colleghi, attraverso un sistema di obiettivi, al cui raggiungimento è collegato un range di denaro. A parte questi happy few, l'intera categoria (circa 1200 dirigenti del gruppo) è sottoposta a dei metodi di valutazione perlomeno opinabili, in quanto vanno dal mero paternalismo, per arrivare,



nell'ipotesi peggiore, al "premio fedeltà" o al vecchio collaudato clientelismo. Il risultato è che la politica retributiva raggiunge circa il 60% dei colleghi. Il rinnovo del contratto, apre, in realtà, delle prospettive nuove per le rappresentanze interne (soprattutto alle grandi aziende). La scomparsa di ogni automatismo – salvo la sopravvivenza temporanea degli scatti – fa togliere ogni equivoco in termini di politiche premianti. Esistono i presupposti per costruire – una buona volta – dei sistemi retributivi in grado di garantire trasparenza, condivisione e spirito di squadra.

4. Il superbonus. Non si conosce la posizione dell'Azienda nei confronti dei colleghi che vorranno avvalersi di questa opportunità offerta dalle note disposizioni governative. Qualcuno mormora che, ad evitare di mantenere in Azienda per altri tre anni dirigenti non graditi, il management delle diverse Società del Gruppo stia forzando la mano sui colleghi che hanno maturato le necessarie anzianità per richiedere il superbonus al fine di accelerarne l'uscita. Inoltre, nel momento di redigere questo editoriale abbiamo saputo di tre dirigenti invitati, con le buone o con le cattive – anzi, più con le cattive – a lasciare l'Azienda. E' una brutta storia, perché iniziative di questo genere non ci piacciono. Ne seguiremo lo sviluppo per tutelare, in ogni caso, la dignità e gli interessi dei colleghi.

Come si vede, stiamo vivendo un momento difficile. C'è bisogno di chiarezza, soprattutto al nostro interno, ma anche tra dirigenti e vertice.

E' fondamentale che il nuovo management, che probabilmente non conosce a fondo la storia di questa Azienda, comprenda bene quale enorme valore hanno avuto e hanno, per le Ferrovie dello Stato, i dirigenti e il loro sindacato e si avvicini a loro per comprenderne i problemi, per rinnovare le loro motivazioni, per gestire insieme a loro situazioni complesse che, se affrontate in modo unitario, possono garantire il successo dell'Azienda o, in caso contrario, determinarne la crisi.

FERROVIE & SERVIZI

SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER

FNDI

ANNO 13°

N° 11/2004



Un conto salato

Alla fine ci hanno presentato il conto e ora dobbiamo dimostrare di poterlo pagare. Altrimenti tutti a casa! Ed è un conto salato quello presentatoci dai nostri colleghi in servizio che con pazienza hanno atteso ben sei anni, credendo alla promessa di un contratto integrativo che ancora non c'è.

E' un conto salato anche quello presentatoci dai colleghi in pensione, che nella solidarietà della categoria trovavano l'unica possibile giustificazione alla loro adesione al sindacato, solidarietà tradita e buttata alle ortiche proprio nell'aspetto più qualificante: l'assistenza sanitaria del FASI. Ma è un conto che ci viene presentato soprattutto da una Federazione che, nonostante quello che ha approvato a livello di contratto, tenta pure di salvare la faccia andando in giro a magnificare i contenuti di un accordo che non riesce, per pudore, nemmeno a qualificare.

L'impegno preso con i dirigenti in servizio per un integrativo di gruppo, è stato fatto proprio da questa Segreteria Generale che, a fine 1998, ha sostenuto con forza la necessità di far confluire la categoria nel CCNL dei "Dirigenti Industria", stante ormai l'impossibilità pluriennale di rinnovare il nostro contratto di categoria.

Ottenemmo in quella occasione rilevanti incrementi retributivi e garantimmo a tutti, almeno in teoria, quel minimo di crescita retributiva che poi, in Azienda, non è mai stata seguita dall'applicazione di trasparenti politiche retributive e incentivanti, se non per uno scarso 30% di colleghi, per di più apicali.

Ed era appunto la consapevolezza che il "CCNL Industria" avrebbe potuto garantirci solo la parte residuale della retribuzione del nostro rapporto di lavoro che impose la scelta di un contemporaneo impegno alla costruzione dell'integrativo di gruppo, impegno che, oltre tutto, giustificava in qualche modo il fatto di chiamarci ancora "sindacato". Partimmo, insomma, con il piede giusto, concretizzando subito una buona serie di accordi, preoccupandoci in via prioritaria di chi lasciava l'attività lavorativa, delle tutele assicurative e di quelle legali.

Negli ultimi anni non c'è stata però la necessaria

spinta a concludere sugli aspetti più rilevanti e qualificanti del nostro rapporto di lavoro, soprattutto per quanto riguarda le politiche retributive, i sistemi incentivanti e la mobilità intergruppo.

Adesso che gli accordi fra Confindustria e Federmanager, lasciando anche questa parte della retribuzione alla contrattazione individuale, hanno eliminato per sempre quel minimo di incremento retributivo che, per poco che fosse, ogni due anni era riconosciuto a *tutti* i colleghi, ci ritroviamo tutti un po' più soli – come ci ha detto con franchezza e una punta di brutalità il Direttore Generale di Federmanager ("...il dirigente dopo questo contratto è più solo...") – e ci ritroviamo con un pesante vuoto da colmare, e da colmare da soli, all'interno delle nostre aziende.

Cosa risponde la Federazione a tutto questo?

Risponde che Federmanager è il sindacato soprattutto dei

dirigenti di aziende medio – piccole che rappresentano l'80% degli iscritti alla Federazione, per i quali, evidentemente, il minimo garantito dal nuovo contratto – la famosa "asticella" – va di lusso e per i quali, ancora evidentemente, la contrattazione individuale è soluzione migliore rispetto a quella collettiva.

Ma allora, ai colleghi dei grandi gruppi industriali come ENI, ENEL, Telecom e altri, il contratto va bene o anche loro hanno motivo di "inquietarsi un po'" come noi?

Mi si dice che sono "imbufaliti" anche loro, ma *loro* sono trattati da dirigenti veri, per cui le politiche retributive (benefit), le politiche incentivanti (MBO) e i sistemi di mobilità interna, applicati correttamente a tutti, garantiscono a molti, anzi a moltissimi di loro, gli incrementi retributivi assicurati fino ad ora dalla contrattazione collettiva e che venivano regolarmente riassorbiti dagli incentivi ottenuti in azienda.

Questo vuol dire solo che in quelle aziende le politiche incentivanti ci sono davvero e che ci sono, prima o poi, per tutti!

Ed eccoli, finalmente, i Ferrovieri, l'unica categoria di dirigenti con un proprio sindacato, ma anche l'unica categoria pericolosamente indifesa senza l'ombrello di una contrattazione collettiva. Forse per qualcuno questo sarà un brutto risveglio, qualcun altro potrà dire che, in fondo, questa è l'essenza del vero dirigente, qualcun altro ancora – magari uno dei vertici di Federmanager – dirà che è "una stimolante sfida dalla quale emergeranno i migliori", ma c'è chi, un po' più realisticamente, di questo pericolo aveva avvertito per tempo!

Le relazioni industriali all'interno della nostra Azienda è ora che cambino, e devono cambiare con estrema urgenza. Ricordiamoci che rappresentiamo oltre mille dirigenti le cui possibilità di contrattazione individuale, almeno per la stragrande maggioranza di loro, sono ridotte a zero. Cari colleghi di Segreteria e degli Organi, è arrivato il momento di pagare il conto alla categoria che rappresentiamo. Credo che in questo momento così delicato sia fondamentale essere vicini alla base e recuperare la fiducia e il sostegno di tutti.

Agostino Chisari

CHIAROSCURO

di Claudio Vecchietti

"Le cose maturano lentamente, come la piante, e non dobbiamo avere l'impazienza di farle di corsa". Questa affermazione, che leggevo qualche giorno fa su un quotidiano nazionale, mi ha dato l'occasione per fare alcune riflessioni sulla nostra Azienda.

Primo. Fare le cose in modo affrettato è spesso sbagliato. Non dobbiamo avere impazienza. Per fare un bambino ci vogliono nove mesi, per la sua crescita anni, per la sua maturazione piena a volte non basta l'intera vita. Nelle FS il cambiamento avviato nel 1986 con la trasformazione dell'Azienda Autonoma di Stato in Ente pubblico e poi in SpA sta procedendo lentamente, ma è giusto che sia così. L'Azienda si modernizza, va avanti, matura, anche se, forse, un po' più lentamente di come ci si attendeva. In ogni caso cresce.

Secondo. Non si comincia mai da zero. Il merito del successo non è mai dell'ultimo arrivato. Siamo debitori del lavoro di intere generazioni di dirigenti che hanno fatto, comunque, grande l'Azienda. Spesso siamo nani che vedono lontano solo perché siamo sulle spalle di giganti che ci hanno preceduto.

Terzo. La continuità. Natura non facit saltus, recita un antico adagio. Si va avanti piano, con costanza, con pazienza, ma anche con continuità e coerenza. Bisogna essere aperti al futuro, all'evoluzione, all'innovazione, ma non bisogna rinnegare il passato. Li sono custoditi i valori.

Un accordo che non si doveva fare

Nello scorso numero di *Ferrovie & Servizi* ho riportato, a caldo, tutta la mia contrarietà all'accordo stipulato tra Federmanager e Confindustria, nell'ambito del recente rinnovo contrattuale, a proposito delle modificazioni apportate al FASI, in particolare alla violazione del principio di solidarietà tra dirigenti in servizio e dirigenti in pensione per quanto riguarda la parità di contribuzione al Fondo.

Il mio punto di vista è stato condiviso da molti, e questo lo testimoniano le numerose telefonate che ho ricevuto dai tanti colleghi che mi hanno assicurato di avere le mie stesse preoccupazioni.

Voglio ricordare, per qualche collega che non ha letto quel mio articolo, i termini della questione.

Fra i tanti punti che hanno formato oggetto dell'accordo raggiunto per il rinnovo del contratto dei dirigenti di aziende industriali fra Confindustria e Federmanager – sul quale complessivamente non voglio in questa sede esprimere giudizi – uno, in particolare, ritengo sia stato, purtroppo negativamente, importante: quello sul FASI.

Il punto in questione dice che, a fronte di parziali miglioramenti delle prestazioni del Fondo, imprese e dirigenti, ciascuno per la sua parte di competenza, dovranno accollarsi un certo aumento del premio annuale. Fin qui tutto bene. E' normale che a un miglioramento delle prestazioni corrisponda un aumento del premio.

La cosa si complica quando andiamo a vedere che l'aumento del premio stabilito a carico dei dirigenti non sarà, come successo finora, uguale per tutti: i dirigenti in servizio, a regime, vedranno aumentare il loro premio del

19,91%, mentre quelli in pensione lo vedranno aumentare, gli "ante '88" del 31,71% e i "post '88" del 42,70%.

Al di là dell'entità dei diversi aumenti, quello che trovo incomprensibile è come abbiano fatto la maggioranza dei colleghi del Consiglio nazionale di Federmanager ad accettare un simile accordo. Possibile che nessuno di loro ha compreso che in questo modo veniva violato un principio fondamentale del nostro sindacato, quello della solidarietà intergenerazionale?

Possibile che nessuno abbia capito che in questo modo si scavava un profondo solco tra dirigenti in servizio e dirigenti in pensione, togliendo a questi ultimi la garanzia di appartenere ancora, nel bene e nel male, alla stessa categoria, "unica" e "unita"?

Possibile che nessuno si sia accorto che la violazione del principio di solidarietà intergenerazionale, oltre ad aver tagliato il cordone ombelicale tra giovani e anziani, danneggia prima di tutti proprio il giovane dirigente in servizio, il quale è chiamato a pagare già da oggi premi più alti per un Fondo il quale gli darà poco nell'immediato e domani, quando probabilmente occorrerà maggiormente, chissà se e quali prestazioni, e a che costi, potrà offrirgli?

Nel corso del Consiglio nazionale Assidifer del 14 ottobre, nell'illustrazione dell'accordo, ci è stato detto con solennità e gravità che poco più di un terzo delle prestazioni del FASI sono erogate a favore dei dirigenti in servizio e due terzi vanno per quelli in pensione e quindi è normale, e giusto, che chi grava di più sul fondo paghi di più. E allora? A prescindere dal fatto che queste sono tesi che appartengono più alle finalità speculative delle compagnie di

assicurazioni piuttosto che agli scopi mutualistici della Federazione dei Dirigenti di Aziende Industriali, un dirigente in servizio, che ha pagato per tutta una vita lavorativa non ricorrendo se non raramente al suo fondo di assistenza sanitaria, non avrà forse il diritto di saper che, una volta in pensione, potrà usufruire, ancora e alle stesse condizioni, di quelle prestazioni sanitarie per le quali ha pagato per tanti anni, e per le quali ha inteso garantirsi non soltanto l'immediato, ma anche e soprattutto la vecchiaia?

Lo sconcerto e l'indignazione di gran parte dei colleghi per questo scellerato accordo è forte.

Molti ne parlano – sì, anche per le scale e nei corridoi, cari amici! – e non sanno darsi una ragione.

Ma una ragione c'è, e probabilmente è quella che ventilava un collega, in servizio, nei corridoi della sede di via Ravenna, durante il Consiglio Assidifer del 14 ottobre. Diceva il collega: "Il contratto non porterà, per cinque lunghi anni, neanche un centesimo di denaro fresco alla gran parte di noi. Sarebbe stato veramente inaccettabile se, dopo la firma del contratto, avessimo avuto una decurtazione consistente in busta paga a causa di un forte aumento della contribuzione FASI. E' stato forse più facile far gravare gran parte dell'aumento concordato sui dirigenti in pensione che, certamente, hanno meno forza di reagire ad un evento del genere. Peccato che – concludeva il collega – a fronte di un risparmio irrisorio nell'immediato, ci sia stata tolta la certezza di avere una garanzia totale per il futuro".

Roberto Martinez

Ferrovie dello Stato: un secolo di storia

L'Azienda Ferrovie dello Stato compirà, il prossimo anno, un secolo di vita.

Sarà importante che questa ricorrenza venga celebrata con la solennità dovuta agli eventi che hanno inciso nella storia della nostra Italia.

Nell'immaginario collettivo le Ferrovie, come i Carabinieri, i Vigili del fuoco e la Croce Rossa, sono sempre state recepite come un'istituzione del Paese: i ferrovieri come i carabinieri o i vigili del fuoco, corpi sui quali poter contare in ogni momento.

L'occasione della celebrazione del centenario deve essere colta per ricordare quale grande contributo l'Azienda ha dato allo sviluppo della nazione nel secolo trascorso e per mostrare quanto può ancora dare negli anni a venire per la crescita e la modernizzazione del Paese.

Ma – e questo soprattutto sul fronte interno – deve approfittare dell'evento per riscoprire e rilanciare tutti quei valori che hanno fatto grande l'Azienda, l'hanno sostenuta nei tempi bui di due conflitti mondiali, le hanno dato forza e coesione nel periodo della ricostruzione e le hanno permesso di sopravvivere negli anni della grande crisi del trasporto ferroviario.

Riscopriamoli quei valori, ricordiamoli a noi stessi e mostriamoli agli Italiani, indichiamoli a tutti i ferrovieri, soprattutto a quelli che, essendo entrati in azienda da poco tempo provenienti da altre e assai diverse esperienze, non conoscono quel patrimonio culturale, umano e professionale che ha fatto delle Ferrovie dello Stato la più grande e più importante azienda di trasporto d'Italia.

Dalle colonne di questo giornale i dirigenti del Gruppo lanciano quindi ai vertici della Società FS una proposta: celebriamo in modo degno questo primo secolo di vita dell'Azienda, promuoviamo eventi, organizziamo insieme una serie di manifestazioni che ricordino a tutti il ruolo che le FS hanno svolto in questi cento anni e, in particolare ai ferrovieri di oggi, ricordino non solo i valori che hanno fatto grande l'Azienda ma anche l'orgoglio di appartenervi, orgoglio nostro e delle tante generazioni di ferrovieri che ci hanno preceduto.

Evviva il contratto... abbasso il contratto

L'ultimo Consiglio Nazionale, quello del 14 ottobre, credo abbia lasciato l'amaro in bocca un po' a tutti. Sembrava più un teatrino che altro: primi attori, spalle, lacché.

L'ordine di scuderia è stato quello di edulcorare la pillola chiamata CCNL, approvato a "larghissima maggioranza" il 25 settembre scorso dal Consiglio Nazionale di Federmanager è stato illustrato a quello di Assidifer il 14 ottobre.

Se non ci sono stati toni accesi durante il Consiglio Nazionale lo si deve alla signorilità della platea che solamente durante l'intervento placebo di qualcuno, indispettita e sentendosi presa in giro, ha cominciato a romoreggiare per sottolineare il dissenso più totale in riferimento agli accordi raggiunti.

Ma come si può affermare che il contratto 2004 – 2008 è il migliore possibile, che l'autunno caldo avrebbe complicato le cose, che il contratto rafforzerà il sindacato, ed altre amenità del genere?

Le fasi di questa trattativa non sono state per niente vissute in Consiglio Nazionale; né sono stati mai ascoltati gli iscritti.

La trattativa è stata velocissima, sono bastati 9 mesi (compreso il periodo estivo) per concludere. Solo per il precedente ci sono voluti 15 mesi di intenso confronto.

Dal momento che nessuna parte può obbligare alla firma l'altra, non si comprende come e perché la Delegazione trattante abbia accettato a "larghissima maggioranza" un tale contratto e per di più per 5 anni! Si per 5 lunghissimi anni praticamente accettando un futuro al buio.

Sono troppe le cose non spiegabili razionalmente. Quale è stato il vero motivo che ha spinto la Delegazione trattante e quindi la Federazione ad accettare qualcosa che non ha nulla di conquista sindacale, anzi?

Dice un noto personaggio: "a pensare male si va all'inferno però spesso ci si azzecca".

L'ancora di salvezza, ovvero la conquista sindacale, sarebbe la contrattazione individuale per rimpinguare il Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia. Sarà una strada percorribile?

E cosa dire a proposito della scandalosa soluzione relativa al FASI?

Sa tanto della ciliegina sulla torta.

Si è detto tanto sia sul nostro giornale che durante il Consiglio Nazionale del 14 ottobre. Non posso però esimermi da un commento.

Non è la prima volta che vengono intaccati accordi a danno dei pensionati.

Ci si scorda spesso che l'obiettivo di tutti è quello di acquisire tale status.

Già tempo fa è stato abolito il viaggio gratuito in WL, è stata ritirata la CLC ai genitori dei dirigenti in pensione (quanti pensionati hanno la fortuna di avere ancora i genitori ed in grado di utilizzare il treno?). E' chiaro che ciò non ha inciso più di tanto nella tasca dei pensionati, ma di fatto è saltato un principio.

Il differente trattamento riservato ai dirigenti in pensione rispetto a quelli in servizio a proposito del FASI è un'altra "conquista", della controparte però.

Forse la più scandalosa per il fatto che dopo tanti anni di premio pagato usufruendone poco o niente per via del buono stato di salute, non appena in pensione, con nucleo familiare ridotto al minimo, allorché ce ne potrebbe essere bisogno, il premio da pagare aumenta di oltre il 40%.

E non ci si venga a dire che in sede di trattativa Confindustria ha minacciato di non versare più i contributi per i dirigenti pensionati. Questo è puro terrorismo. Il contributo di Confindustria non credo sia un regalo, perché dovrebbe farlo? Deriva piuttosto da accordi siglati tra le parti che, tra persone serie, si possono cancellare solo a due mani.

Questa è cosa da risolvere subito soprattutto per riaffermare il principio della solidarietà oltre che per cancellare un bruttissimo precedente.

E' tempo che il sindacato si faccia carico anche dei problemi dei pensionati che poi saranno le conquiste di tutti. A nessuno sfugge quanto sia stato eroso il potere d'acquisto. L'adeguamento delle pensioni al costo della vita senza decurtazioni di sorta è un'altra battaglia da portare avanti. Di tanto in tanto qualche gruppo politico ne parla, c'è sensibilità per questo problema.

Questi ed altri sono i problemi da risolvere per la categoria dei pensionati che dovrebbero essere discussi intanto in seno alla sezione.

Gabriele Melito

SOLITUDINI

Da oggi il dirigente è un po' più solo. Così ha affermato Giorgio Ambrogioni, Direttore Generale Federmanager nel corso del nostro ultimo Consiglio Nazionale. Sì, questo è uno dei risultati ma dovrà essere anche uno stimolo, a suo dire, che scaturisce dal rinnovo del contratto dirigenti con Confindustria. Come dargli torto, visto che ha partecipato in prima persona alle trattative e alla loro conclusione?

Il contratto, già approvato dall'assemblea Federmanager, non prevede alcun miglioramento economico per i dirigenti, ma soltanto una "tutela salariale" che consiste nell'aver fissato una sorta di assicella al di sotto della quale nessuno stipendio potrà collocarsi, a seconda dell'anzianità del dirigente e con il mantenimento dell'istituto degli scatti di anzianità. Il resto, ovvero la parte variabile della retribuzione, verrà demandata alla contrattazione individuale. Da qui l'accresciuta solitudine del dirigente!

Tutto l'impianto, ha spiegato Ambrogioni, facendo trapelare un lieve imbarazzo, è stato pensato per tutelare in particolare l'80% dei dirigenti iscritti al Sindacato, ovvero quelli inseriti nell'organizzazione di imprese medio-piccole, poveri cristi indifesi dalle angherie di bizzosi vertici aziendali!

E i dirigenti delle grandi aziende, chiederete voi, quale tutela avranno? Loro sono già in un ventre di vacca e sono molto più garantiti. Poi hanno tanti istituti di tutela belli e pronti, quali banche dati e altri meccanismi per la loro ricollocazione sul mercato del lavoro predisposti dal sindacato in caso di difficoltà. Via, una volta usciti dall'azienda un bel portierato, magari in un quartiere elegante della città... lo si può ben trovare!

Scherzi a parte, perché c'è poco da ridere, non ci sentiamo di condividere nulla di questo contratto. E' vero, i tempi sono difficili per tutti, ma qualcosa di più si poteva ottenere.

E poi, in fatto di contrattazione individuale per la parte variabile della retribu-

zione, è proprio vero che il dirigente di piccola industria sia più esposto e meno salvaguardato rispetto a chi opera in una grande impresa?

Forse è l'inverso: è molto più facile per un dirigente che opera in piccole realtà e quotidianamente sta a contatto con i vertici, se non addirittura con la Proprietà aziendale, far valutare quanto di buono ha fatto e quindi contrattare più soldi o altri benefits e, se proprio costretto, trovare una nuova collocazione, magari nell'impresa concorrente!

C'è da farsi prendere dallo sconforto al pensiero dell'annosa questione dei nostri buoni pasto e delle ormai patetiche richieste per un diverso regime di trasferta dei dirigenti FS. C'è qualcuno che ancora si illude di vedersi assegnare dall'azienda una vettura o una carta di credito corporate?

Senza parlare poi del diverso regime di contribuzione al Fasi tra dirigenti in servizio e pensionati attivato da questo contratto. Non c'è giustificazione che tenga: è stato operato un vulnus all'unitarietà della categoria, una pericolosa falla che potrà portare nei prossimi anni alla caduta di qualsiasi argine.

Al riguardo, il malcontento espresso in tutti gli interventi nella giornata del Consiglio Nazionale Assidifer Federmanager è stato più che eloquente e vogliamo augurarci sincero da parte di tutti.

Questo è il quadro. E' dipinto a tinte fosche e neanche bello come certi quadri dei pittori fiamminghi! Non riusciamo a cogliere nessuno spiraglio di luce in questo contratto, nessun beneficio diretto o indiretto, attuale o di prospettiva per i dirigenti.

Auguri a chi dovrà andare in giro ad illustrarne i contenuti!

Il dirigente è più solo, è vero, ma non vorremmo che così facendo anche il Sindacato possa ritrovarsi tra breve in un'altra splendida solitudine.

Claudio Vecchietti

IL CORAGGIO DI UNA SFIDA: IL CAMBIAMENTO

Raccogliamo volentieri l'invito degli amici di Assidifer ad esprimere alcune valutazioni sulla recente ipotesi di accordo di rinnovo contrattuale approvato, a larga maggioranza, dal Consiglio Nazionale di Federmanager.

Dando ormai per noti i contenuti della intesa, pubblicati sui nostri mezzi di informazione ed anticipati, sia pur con qualche imprecisione, dal "Sole 24 Ore", e pur in mancanza della formalizzazione dei testi da sottoscrivere in via definitiva – in corso di definizione tra le Parti –, riteniamo di poter affermare, in piena coscienza, che il recente accordo rappresenta la concreta realizzazione della tornata contrattuale conclusasi il 26 marzo 2003, che aveva previsto l'ultima erogazione di un aumento del "minimo retributivo", sulla scia di una lunga tradizione di una struttura contrattuale sostanzialmente derivata dalla contrattualistica riguardante gli operai e gli impiegati.

Un sistema non più in grado di garantire un serio e ragionevole sviluppo di una retribuzione dirigenziale (poco a tutti, persino al Direttore Generale e da tre contratti ormai assorbibile) ma con costi consequenziali da non rendere più possibile il rafforzamento dei sistemi di tutela in atto, il rilancio serio di una previdenza integrativa coerente con la grave crisi della previdenza pubblica, l'avvio di nuovi tipi di tutele richieste da una situazione economica in permanente evoluzione, e da un management, stressato non dalla perdita di un piccolo aumento biennale – assorbibile, uguale per tutti, ma dal rischio, ormai strutturale, della disoccupazione, della delocalizzazione, delle progressive privatizzazioni, delle liberalizzazioni dei mercati, ormai inarrestabili.

La globalizzazione che ha investito violentemente l'impresa ed un sistema economico, come quello italiano, più fragile dei forti Paesi industriali concorrenti, non potevano non avere conseguenze sul nostro management esposto alle logiche della concorrenza planetaria.

Del resto, il vecchio sistema contrattuale non aveva più avuto la possibilità, dal momento che il costo del manager non è una variabile indipendente del sistema, di finanziare il Fasi che dal 1998 non aveva più ricevuto alcun aumento di contribuzione, con il rischio ormai reale di portare ad una prevedibile crisi la più grande cassa mutua d'assistenza sanitaria a livello europeo. Il bisogno della salute dunque, a cui dare una risposta adeguata.

La disoccupazione del dirigente, con qualche migliaia di colleghi ogni anno espulsi dal sistema produttivo, ad una età non ancora sufficiente per il pensionamento ma non più interessante per il mondo delle imprese, con grande spreco di intelligenza e di professionalità, diventava frattanto strutturale, con il solo sostegno della indennità di disoccupazione, identica per tutti i lavoratori, ma certamente inadeguata rispetto alla qualità della vita ed ai bisogni

di un manager.

Per la prima volta nella storia delle nostre relazioni industriali la disoccupazione viene inserita nel contratto, dopo grandi difficoltà, e con un percorso che necessita ancora di impegno e di buona volontà delle Parti; ma il sistema impresa riconosce formalmente la priorità del tema.

E con una logica d'insieme e di visione strategica sulla evoluzione economica ed imprenditoriale dei prossimi anni, con l'affermazione aggressiva di nuovi protagonisti dell'economia globale, diventa parte del sistema condiviso tra manager e imprenditoria, la formazione, l'incontro della domanda e dell'offerta di lavoro manageriale gestita da Fondirigenti (Agenzia del Lavoro) e la tutela del rischio manageriale da conseguenze civili e penali quando ormai il manager non ha più l'impresa di riferimento perché nel frattempo scomparsa.

Un contratto dunque soltanto di tutele? Non è così.

Sul piano retributivo si sono affermati alcuni concetti fondamentali: considerando il lavoro manageriale come quello di un professionista d'impresa sono stati stabiliti livelli retributivi (composti dagli elementi fissi) al di sotto dei quali non può essere retribuito il manager, garantendo ai più giovani e ai più sfortunati (almeno il 30% di questi ultimi appartenenti a piccole e medie imprese) un sostegno concreto; riaffermando quindi che il più sostanziale sviluppo della retribuzione deve essere collegato ai successi dell'impresa, attraverso una politica di gestione per obiettivi trasparente da estendere gradualmente a tutta la dirigenza, attraverso il monitoraggio di un Osservatorio cogestito.

Ma anche una attenzione per la seniority: la salvaguardia di tre scatti biennali e in qualche caso di quattro, tende ad accompagnare il nuovo modello retributivo con la dovuta gradualità, in un sistema generale che, persino nella scuola, tende ad eliminare tutti quegli automatismi che provocano costi collettivi indifferenziati, non più coerente con i successi o gli insuccessi del sistema economico.

Ci rendiamo conto che si tratta di un cambiamento forte, di cui spesso ci facciamo tutti portatori e sostenitori purché siano gli altri a farsene carico.

Questo triennio è stato del resto tutto caratterizzato da scelte difficili e, forse, impopolari: la rinuncia all'INPDAl, la crisi prima ed il rilancio poi, di una CIDA con struttura e missione ridefinita, il nuovo rapporto con il mondo della politica, ora un nuovo modello di relazioni industriali.

Ma chi, se non noi, che amiamo definirci – come del resto siamo – classe dirigente del Paese, esponenti di punta del ceto medio produttivo, capaci tutti i giorni di assumere il rischio aziendale che è l'essenza dell'essere manager, poteva avere il coraggio di cam-

biare per evitare la possibile mancanza di riconoscimento del nostro ruolo di rappresentanza?

Ora, nei grandi gruppi si aprono ampi spazi di confronto per le RSA sulle politiche della gestione per obiettivi, sui sistemi di incentivazione dei manager; si sono aperti spazi da colmare con accordi razionali ed intelligenti che tengano conto della peculiarità di ciascun gruppo industriale.

Sappiamo bene che in alcune grandi aziende esistono ancora – ma fino a quando? – porti protetti dalle bufere e dalle burrasche e quindi indifferenti ai nuovi bisogni sopra indicati ed interessati conseguentemente al ritocco retributivo generalizzato. Sarebbe facile citare esempi di categorie da noi da tempo inviate per la loro prepotente forza contrattuale ed ora fragili e disorientati di fronte al disastro; ma non è questo che intendiamo fare, sia per etica che per cultura.

Vogliamo però ricordare che stare insieme, associarsi, fare Sindacato, significa anzitutto dare risposte concrete di tutela per tutti ma pensare con priorità ai più deboli, ai più sfortunati che, tra l'altro, rappresentano la stragrande maggioranza dei nostri iscritti e dei manager italiani.

Un contratto dunque di innovazione, ma un contratto di forte solidarietà per i più deboli (per i pensionati in particolare) e per i giovani che devono garantire la nostra continuità, senza trascurare la cosiddetta seniority.

E a proposito di solidarietà è indispensabile che i colleghi in pensione comprendano alcune cose: 1. solidarietà significa non scaricare il peso della propria tutela solo sui dirigenti in servizio, oggi in una posizione di strutturale precarietà; 2. il progressivo forte aumento della spesa sanitaria per i pensionati senza un ragionevole correttivo, avrebbe portato le aziende a non iscriversi al FASI, decretandone in tal modo la fine; 3. il nostro contratto è l'unico a mantenere una specifica tutela sanitaria ai colleghi pensionati verso i quali l'impresa non è più legata da alcun tipo di vincolo; 4. se anziché farsi suggestionare dall'aumento dei contributi in percentuale si guarda ai valori assoluti ci si rende conto che si tratta di aumenti più che ragionevoli; frutto di una difficile e dura trattativa con Confindustria, specie se rapportati al costo medio globale del pensionato.

La solidarietà generazionale è stata fortemente riaffermata con equilibrio ed equità tra generazioni con bisogni e criticità fortemente differenziate.

Edoardo Lazzati
Presidente Federmanager

Rapportarsi in modo più diretto

Si, rapportarsi in modo più diretto. Questa la risposta secca data dall'Amministratore Delegato Catania al Presidente di Federmanager Lazzati, al Direttore Generale Ambrogioni ed ad Assidifer nell'incontro tenutosi il 27 ottobre a Villa Patrizi in occasione del secondo appuntamento (il primo risale al 3 giugno scorso) che ha visto insieme i vertici del nostro sindacato e quelli della Federazione.

Una risposta affermativa alla disponibilità data dalla rappresentanza sindacale dei dirigenti per contribuire fattivamente al rilancio delle Ferrovie dello Stato, necessario per sostenere lo sviluppo del Paese.

Questo in sintesi il pensiero di Catania.

Una risposta secca, motivata dalla cultura aziendale dell'Amministratore Delegato e dalle dimensioni della sfida che le ferrovie si apprestano ad affrontare dopo 100 anni di storia e 15 anni (gli ultimi) di attività straordinarie nel processo di risanamento: quella di influire in maniera determinante per migliorare la qualità della vita nel nostro Paese.

Questo verrà fatto operando sostanzialmente su due fronti: l'emergenza e lo sviluppo.

Nell'emergenza dando una scossa al settore delle pulizie e della puntualità, chiamando a raccolta tutto il personale coinvolto che dovrà operare con "ossessione sui dettagli" per scoprire le cause, individuare i rimedi e porli in essere nei tempi tecnici strettamente necessari. Nello sviluppo attraverso la valorizzazione dell'esistente, migliorando l'utilizzazione dell'infrastruttura (una più attenta gestione può portare a far crescere l'offerta tracce del 6/7 %) ed accelerando il processo di rinnovo delle Grandi Stazioni, e, nel settore del trasporto delle persone, attraverso la crescita della domanda soddisfatta grazie a nuove politiche di comunicazione, di marketing, tariffarie, di servizi offerti a bordo, di ridefinizione dell'offerta (specie nei collegamenti interregionali di alcune aree del Paese) e di messa a disposizione di nuovo materiale rotabile per la cui acquisizione sarà necessario reperire adeguate risorse finanziarie.

Nel settore del trasporto delle merci, individuando i settori industriali, i partners e le infrastrutture (centri intermodali ed interporti) attraverso i quali avviare da subito le prime azioni di miglioramento del servizio in ottica di logistica integrata.

Nel settore degli investimenti ridefinendo il piano delle priorità in modo da consentire le giuste scelte in conseguenza di eventuali tagli ai finanziamenti.

Proprio sulle entrate da Stato e da mercato non vi è infatti certezza. Le risorse finanziarie per far fronte agli investimenti non sono infatti infinite e devono coniugarsi con le altre esigenze del Paese, l'aumento delle tariffe non è detto se, e quando, verrà accordato. Ciò non significherà comunque subire passivamente le indicazioni politiche, verrà infatti posta la massima determinazione per ottenere i migliori risultati, pur nella consapevolezza del delicato momento. Momento delicato nel quale comincia a scendere in campo anche la concorrenza. Anche a questa occorre porre attenzione, anti-

pando le mosse con azione concrete. Proprio per tale motivo, dal 3 novembre, sarà attivo sulla direttrice Milano-Roma il primo collegamento ferroviario "Low Cost" di Trenitalia.

Per vincere tali sfide il contributo del Gruppo Dirigente è ritenuto fondamentale, ed è per tale motivo che il "rapportarsi in modo più diretto" è presupposto imprescindibile. Il ruolo del dirigente in una impresa che cambia deve però cambiare. Sostenere gli stati di fatto non è più compatibile, così come non è compatibile operare senza comunicare. Occorre passare dai sistemi di lavoro a cellula chiusa ad una "chimica del lavoro" in cui l'operato di ciascuno è misurato in funzione del valore aggiunto che sa dare al lavoro delle altre persone con le quali si rapporta.

La recente novazione contrattuale aiuta il processo e consente di legare sempre di più il ritorno economico della prestazione resa ai risultati ottenuti. Questo presuppone l'estensione dei sistemi premianti al maggior numero possibile dei dirigenti attraverso un processo di costruzione congiunta di obiettivi che deve coincidere con il processo di costruzione della vita dell'azienda.

Per far questo occorre comunque una condivisione generale degli indirizzi strategici, condivisione che non può essere equivoca e che non può lasciar spazi al "remar contro".

Un discorso chiaro, determinato, trasparente e leale, così come è stata leale la precisazione sulla fonte delle notizie di agosto apparse sulla stampa economica: sono state fornite direttamente dall'Amministratore Delegato. Un tempo si era soliti sentir dire che si trattava di "fughe di notizie".

Una sfida forte per il rilancio delle Ferrovie, e con esse del Paese. Una sfida nella quale il gruppo dirigente sono certo saprà svolgere, come nel passato, un ruolo da protagonista. Un gruppo dirigente che negli ultimi 15 anni ha remato con vigoria "guardando avanti" per tirar fuori dal guado una grossa e pesante nave che ha visto ben quattro volte il cambio del proprio comandante e la sostituzione di numerosi ufficiali di primo livello. Sta ora al nuovo comandante rafforzare l'entusiasmo dei suoi "uomini e donne" con "ossessione dei dettagli" per rimuovere le cause che possono condizionare lo sviluppo della necessaria vigoria (al riguardo sono ben noti i ritardi maturati nella trattativa aziendale per la definizione di alcuni istituti).

Occorre pertanto far seguire alle parole i fatti, ed occorre farlo subito.

Una prima verifica sarà fatta guardando ai tempi di risposta alla richiesta di convocazione avanzata il 27 ottobre dalla Segreteria Assidifer al Direttore Generale Forlenza per riprendere il confronto sulle politiche retributive ed incentivanti per i dirigenti del Gruppo Ferrovie dello Stato, soprattutto nell'ottica del nuovo C.C.N.L., ed alla velocità con la quale verranno raggiunti i primi risultati.

Giorgio Asunis

Ringrazio il Presidente Lazzati per la cortesia con la quale ha risposto al mio invito di fare per Ferrovie & Servizi un suo articolo ad illustrazione e commento sull'accordo di rinnovo contrattuale approvato recentemente dal Consiglio nazionale di Federmanager.

Ho apprezzato molto i contenuti del lungo articolo anche se, lo dico sinceramente, ho poco compreso il significato e i riferimenti di alcuni passaggi. Uno in particolare, mi ha destato perplessità, quello, e lo cito testualmente, che dice: "Sappiamo bene che in alcune grandi aziende esistono ancora – ma fino a quando? – porti protetti dalle bufere e dalle burrasche e quindi, indifferenti ai nuovi bisogni sopra indicati ed interessati conseguentemente al ritocco retributivo generalizzato. Sarebbe facile citare esempi di categorie da noi da tempo inviate per la loro prepotente forza contrattuale e ora fragili e disorientati di fronte al disastro..."

Quali sono, Presidente Lazzati, queste grandi aziende protette dalle bufere e dalle burrasche e interessate solo al ritocco retributivo generalizzato? Quali sono le categorie da noi (noi chi? la Federazione?) da tempo inviate per la loro prepotente forza contrattuale? Perché categorie potenti (evidentemente, poi, facenti parte di Federmanager) sono addirittura "invidiate"?

Mi permetta poi di dissentire su alcuni punti da lei portati a giustificazione dell'affare FASI.

Lei dice che solidarietà significa non scaricare il peso della propria tutela solo sui dirigenti in servizio. Bene. Secondo me, il dirigente in pensione non scarica sul collega in servizio nessun peso a) perché paga puntualmente ogni trimestre la sua quota al Fasi, b) perché ha pagato per tutta la sua vita lavorativa nella convizione di poter godere delle prestazioni Fasi nel momento di maggior bisogno, cioè in vecchiaia, in pensione. E altrettanto potrebbe accadere, domani, al dirigente attualmente in servizio.

Il progressivo aumento della spesa sanitaria che dovrebbe portare alla fine del Fasi ha già avuto il suo correttivo: l'aumento concordato fra Confindustria e Federazione è giusto e giusta è la ripartizione delle quote tra imprese e dirigenti. Quello sul quale dissenso profondamente è la iniqua ripartizione di tale aumento fra dirigenti in servizio e in pensione, ripartizione che viola il principio, fin qui seguito, di eguaglianza retributiva fra le due categorie.

E' vero che il nostro contratto mantiene, ancora, una specifica tutela sanitaria ai colleghi pensionati ed è vero anche che questi non hanno più alcun legame con le imprese. Ma la loro tutela non discende di sicuro dal fatto che le imprese "sono buone" né, mi risulta, da un atto di liberalità delle stesse. C'è un contratto, e fino a quando una delle parti dimostrerà all'altra di tenere a che esso rimanga in vita "perché interessa il dirigente in servizio", questa tutela rimarrà. Ecco perché sono molto preoccupato, e con me tanti colleghi in pensione e anche in servizio, che il principio della solidarietà rimanga vivo nelle due categorie.

Concordo, infine, sul fatto che l'aumento dei contributi, in valore assoluto, è accettabile. Mi chiedo solo se un aumento uguale per i dirigenti in pensione e per quelli in servizio (mi pare poco più di un centinaio di euro per questi ultimi) avrebbe mandato alla rovina i colleghi in servizio!

Ecco, mi perdoni Presidente Lazzati, se a caldo ho replicato ad alcune sue argomentazioni.

Il fatto è che, come lei sa – ricordo che me ne parlò, compiaciuto, lei stesso al Congresso di Udine – il nostro gruppo è dinamico, compatto, ma anche abituato ad una sana e vivace dialettica.

Scambiare qualche battuta, qualche opinione con lei, avendo davanti agli occhi il suo articolo, è stata per me un'occasione troppo ghiotta alla quale non ho saputo resistere.

Grazie comunque, caro Presidente, per il suo intervento, che ha portato ai dirigenti FS la voce autorevole della Federazione su un argomento tanto delicato e di così grande interesse per tutta la categoria.

(r.m.)

Un Corso per dirigenti sindacali

Per i dirigenti fare sindacato in azienda non è sicuramente facile.

In Federmanager, e prima ancora in FNDAI, giungono continuamente testimonianze di colleghi dirigenti che, per aver aperto un discorso sindacale nella propria azienda, o per aver cercato di parlarlo avanti, si sono visti emarginati, derisi e qualche volta anche minacciati da un management che mal sopporta l'idea di avere, nella parte più qualificata delle proprie risorse umane, una controparte sindacalizzata. Purtroppo è storia vecchia.

Spesso, poi, le aziende hanno buon gioco ad intimorire o a vessare i rappresentanti sindacali della dirigenza dal momento che questi, troppe volte, non conoscono neanche l'abc dei diritti delle RSA.

D'altra parte, è cosa nota che il dirigente che fa sindacato non è un professionista del settore.

Il dirigente che fa sindacato lo fa perché è spinto dai colleghi, perché gli capita di essere chiamato spesso "per turno", un po' come si fa con l'amministratore nei piccoli e piccolissimi condomini, lo fa certamente in aggiunta al lavoro in azienda e quasi sempre senza una preparazione specifica.

Ci troviamo di fronte, quindi, a tanta buona volontà e basta, siamo ben lontani, insomma, dal professionismo dei rappresentanti sindacali dei lavoratori delle grandi Confederazioni, gente che lavora in sindacato a tempo pieno, professionalmente preparato e magari anche profumatamente pagato.

Per "aiutare" i colleghi che svolgono le funzioni di Coordinatore di RSA delle aziende di Roma e del Lazio, il Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali, SRDAI, d'accordo e con la collaborazione di Assidifer, ha organizzato un Corso di formazione per Dirigenti di RSA che si è svolto a Roma lo scorso 20 ottobre. Aeroporti di Roma, ACEA, ANAS, Trenitalia, Telecom, ENI, ENEL, RFI e tante altre le aziende presenti.

I colleghi delle RSA sono stati sottoposti ad una vera e propria full immersion, hanno subito un "bombardamento" di informazioni che ha spaziato dalla illustrazione dei diritti per

l'esistenza e il funzionamento delle rappresentanze sindacali alla gestione delle risorse umane, dalle politiche retributive alla comunicazione sindacale, dalla tutela giuridica del dirigente alle politiche vessatorie dell'azienda nei suoi confronti, con particolare riferimento al mobbing che, purtroppo, sta diventando sempre di più un problema per la categoria.

Un corso che è durato dalle 9,30 della mattina alle 19, con appena un'ora di intervallo per la colazione: nonostante otto ore intensissime di lavoro, non si è riusciti a portare a termine il programma previsto, tanti sono stati gli interventi da parte della platea sulle relazioni presentate dai docenti. Un successo, dunque, un grande successo per gli organizzatori che hanno saputo cogliere il momento giusto per rispondere ad una forte richiesta dei dirigenti di RSA e, individuati bisogni e necessità, hanno saputo offrire loro un prezioso materiale e tanti spunti di riflessione che torneranno utilissimi quando si caleranno di nuovo nelle rispettive realtà aziendali.

Una miniera di informazioni anche per i vertici SRDAI, Assidifer e Federmanager presenti. Dal dibattito e dagli interventi dei partecipanti è emersa una realtà forse più dura di quanto si conoscesse e la constatazione di quanto sia difficile, in alcune aziende, fare sindacato, al punto che pare sia praticamente impossibile avere in alcuni casi, con la controparte, addirittura soltanto un colloquio.

Il confronto fra gli stessi partecipanti, rappresentanti di realtà aziendali diverse, che era previsto all'ultimo punto del programma, non si è potuto svolgere per mancanza di tempo. Non è stato però annullato: si farà il 16 novembre fra con le stesse persone presenti al corso le quali, a fine giornata, hanno espresso il loro forte gradimento per l'iniziativa e la voglia, anzi l'assoluta necessità, di rinnovare questa esperienza e di rimanere collegate fra loro e con il loro Sindacato per dare coesione e maggior forza alle proprie attività nell'ambito delle rispettive RSA.

Roberto Martinez

La difficoltà del sindacato dirigenti

Essere dirigenti al tempo d'oggi non è tra i "mestieri" più facili in assoluto.

Essere sindacato dei dirigenti lo è ancora meno.

Ciò deriva da una "percezione", dell'essere dirigente, diversa tra le diverse componenti del mondo del lavoro: l'Azienda, i lavoratori ed, appunto, il dirigente. Ognuna di queste realtà vede e considera in maniera diversa tale figura, associandole, nell'immaginario collettivo patrimonio delle rispettive posizioni, un ruolo, un modo d'essere diverso.

La diversa percezione si riflette anche nell'organizzazione che è titolare della negoziazione del CCNL: il Sindacato. Questa realtà è emersa in tutta la sua evidenza nel corso dell'incontro che il Sindacato Romano (S.R.D.A.I.) ha organizzato, con Assidifer, per il giorno 20 ottobre, con il denominatore comune del ruolo delle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

E' stato un momento d'incontro molto significativo. Sono emersi infatti taluni valori condivisi, delle criticità operative, dei motivi forti che hanno avuto il pregio di stabilire una base comune e che lasciano intravedere notevoli possibilità di sviluppo della iniziativa, proprio per portare a soluzione o quantomeno ad un punto di riferimento significativo problemi, iniziative, confronti.

Dicevamo dei valori: uno di essi (che è stato molto dibattuto, vista la coerenza della tematica del rinnovo contrattuale) è stato quello della *Solidarietà*.

In buona sostanza il gruppo dei dirigenti convenuto, ha unanimemente espresso e condiviso il tema che sul problema della assistenza sanitaria sia stato *intaccato* uno dei principi fondanti che sin'ora aveva improntato il rapporto tra colleghi in attività e colleghi in pensione.

L'aver scisso le strade del momento contributivo per l'assistenza secondo due livelli ha interrotto quanto, sino a quel momento, era stato fatto in fatto di solidarietà.

Ovviamente non si chiedeva di operare un'appesantimento di quelli che sono gli *oneri aziendali*: in tale ottica, tuttavia, è emersa l'idea che si poteva intervenire con un differente rapporto di peso tra i colleghi, in servizio attivo o meno, e salvaguardare il principio solidale.

Speriamo che tutto sia limitato a questa espressione e che, in futuro, le ulteriori iniziative siano mirate a rafforzare tale concetto piuttosto che ad indebolirlo ulteriormente.

Il valore solidale ha rappresentato uno dei momenti in cui i colleghi si sono ritrovati *uniti*, altre identità sono affiorate insieme a tante diversità, tra queste la diversità di operare come sindacato e quindi come RSA in dipendenza del fatto che ci si trovi ad operare in una piccola, media, o grande Azienda, se non in un Gruppo. Le opportunità, i mezzi di relazione, le possibilità operative sono enormemente disomogenee.

In questo però le RSA non debbono sentirsi *penalizzate* dalla collocazione della Azienda in una delle categorie a riferimento. Esse sono e debbono considerarsi come le *articolarzioni* di una più grande entità: la rappresentanza Territoriale e la rappresentanza Federale.

Questa è l'ottica giusta che consente di trarre dai singoli problemi aziendali sia in una corretta visione di contesto economico territoriale, che -ove necessario- nella dimensione nazionale. La sinergia derivante dalla contestualizzazione dei problemi e della loro risoluzione in chiave di knowledge management capitalizzando le diverse esperienze delle singole RSA, e con il supporto della rappresentanza territoriale fornirà un *valore aggiunto* al singolo tavolo negoziale, che difficilmente la sola RSA potrebbe esprimere.

In estrema sintesi "*NON SIETE SOLI*", questo il messaggio emerso in forma chiara ed inequivocabile al termine di questa giornata, un messaggio sorprendentemente in controtendenza rispetto a quello inviato dal Direttore di Federmanager, Ambrogioni, al Consiglio Assidifer del 14 ottobre, dove aveva affermato, tra lo stupore generale e diffondendo preoccupazione fra gli antati, che dopo l'accordo per il CCNL appena raggiunto, il dirigente era più solo.

La giornata trascorsa al Jolly Hotel di Roma, ci auguriamo, non rimarrà unica. Ci auguriamo che proprio sulla base di questa esperienza, sia destinata a rappresentare invece l'inizio di un percorso di scambio esperienziale, condivisione di problemi, dal quale far scaturire iniziative per la soluzione delle diverse situazioni negoziali.

Come favorire tutto ciò?

Sicuramente con momenti d'incontro similari, integrazione di un più vasto processo di informazione utilizzando sia le moderne tecnologie a supporto della informazione stessa, sia con il nuovo utilizzo di strumenti già esistenti.

Concludendo, una iniziativa di cui si sentiva il bisogno, i cui partecipanti hanno apprezzato, della quale ci si aspetta un prosieguo sia sul piano dei contenuti, che su quello del confronto; per questi motivi ci sentiamo di esprimere un sostanziale ringraziamento a tutte le persone che, con il loro contributo, la loro volontà e la loro partecipazione hanno reso possibile questa giornata, perché - come asserisce un proverbio russo - "*muovere il primo passo è difficile, l'ultimo è il più duro*".

Mauro Merelli

ASSIDAI news

Iscrizioni 2005

Riapertura delle iscrizioni di dirigenti, quadri e alte professionalità per l'anno 2005 a partire da fine ottobre.

Dal prossimo numero saranno pubblicati i moduli di iscrizione e la relativa documentazione. Per informazioni contattare il Fondo allo 06.44.070.070.

Riteniamo opportuno ricordare che venendo incontro alle richieste degli iscritti, a decorrere dal 1° gennaio 2004 è stato innalzato a **40 anni** il limite di età che consente la copertura dei figli senza più assistenza del Fasi o di altri Fondi, nonché dei loro nuclei familiari.

Presentazione delle richieste di prestazioni

Nel caso in cui si inviino, nello stesso trimestre, richieste di prestazioni per l'iscritto principale e il suo nucleo, nonché per quei familiari che godono delle specifiche coperture riservate alle opzioni "familiari", è necessario utilizzare **due distinti moduli di richiesta prestazioni**, uno per ogni opzione.

Pagamento del contributo tramite RID (pensionati)

E' possibile attivare tale procedura di addebito del contributo annuo inviando al Fondo la richiesta entro il 30 novembre 2004. Il modulo per l'autorizzazione, sempre disponibile presso gli Uffici del Fondo, deve essere presentato in Banca per l'autorizzazione e poi rispedito al Fondo controfirmato.

