

Dopo lunga e durissima campagna elettorale sono arrivati i risultati della elezione del nuovo Parlamento. Se da una parte siamo contenti che si chiude una lunga fase di incertezza, dall'altra non si può nascondere che i risultati che attribuiscono alla parte vincitrice una maggioranza particolarmente limitata non garantiscono la stabilità e le condizioni per l'assunzione dei difficili provvedimenti che sarà necessario assumere per dare risposte ad un paese che ne ha urgente bisogno. Naturalmente pensiamo alle difficili condizioni dell'economia ed in particolare alla nostra azienda. Il taglio dei finanziamenti, che tra l'altro ha provocato un preoccupante vuoto di cassa, ci sta costringendo ad adottare misure straordinarie che non possono reggere per un periodo troppo lungo, pena un decadimento senza ritorno, proprio quando le prime attivazioni delle linee AV potrebbero dispiegare gli effetti positivi. La necessità di completare il programma di ammodernamento tecnologico ed il rinnovo del materiale rotabile il mancato sostegno dei finanziamenti pubblici rischiano di inficiare anni di duro lavoro e vanificare l'impegno di tante persone. Sarà necessario riprendere con pazienza i rapporti con chi avrà l'incarico di guidare i Ministeri interessati perché si intervenga rapidamente a sostenere un'azienda che costituisce un grande patrimonio per il paese e che può dare una mano significativa a rispondere alle esigenze inderogabili di contenimento energetico e di salvaguardia ambientale. Per quanto possibile, come sempre, siamo a disposizione per fare la nostra parte.



Nicola Tosto

Nel frattempo ci prepariamo a celebrare, nel prossimo autunno, il nostro congresso nazionale. Sarà un congresso importante, perché gli obiettivi che ci si pone sono particolarmente ambiziosi. Il nostro Gruppo ha subito negli ultimi anni trasformazioni significative, sia in termini organizzativi che culturali. Inoltre il gruppo dirigente è profondamente cambiato, anche in termini generazionali. Nuovi colleghi sono stati promossi e tanti altri colleghi sono venuti dal mondo esterno. Ci sembra che tra i due insieme non si siano ancora realizzati nella coesione e quello spirito di appartenenza che sono necessari per il successo delle nostre aziende. Assidifer vuole contribuire a superare diffidenze ed incomprensioni ancora troppo presenti e porsi come punto di riferimento per tutti i colleghi che operano nel Gruppo. Anche per questo sta organizzando una serie di iniziative in preparazione del congresso. Il prossimo 16 maggio si terrà a Roma un incontro con i giovani dirigenti tutti, per discutere con loro del futuro dell'azienda, ma anche della loro visione della rappresentanza sindacale dei dirigenti. Li inviteremo a costruire con noi un percorso per arrivare al congresso, possibilmente con molti di loro protagonisti, pronti a definire linee strategiche ed obiettivi capaci di coniugare la salvaguardia degli interessi della categoria ed il sostegno dell'azienda di fronte alle difficili sfide che la attendono. Vorremmo che dal congresso uscisse una rappresentanza ancora più autorevole, più giovane, e maggiormente aderente alle nuove realtà aziendali, rinnovata e rafforzata dal sostegno dei tanti nuovi iscritti che anche in questi giorni continuano a far pervenire la loro adesione.



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER
FNDAI
ANNO 15°
N° 4/2006



Otto anni su cui riflettere

Quando ci si ostina a sostenere, contro l'evidenza dei fatti e contro le più diffuse opinioni, una realtà che non corrisponde al vero, è come se si tentasse di vendere, in maniera goffa e dispersiva, un prodotto scaduto ed inutile a clienti ben consapevoli di essere già stati raggirati.

Allora non c'è niente di male nel soffermarsi a fare alcune riflessioni, con l'obiettivo, se possibile, di tornare ad essere produttivi nella ricerca del dialogo e della condivisione.

Parlo ovviamente del nostro Sindacato, anzi, più correttamente, parlo del "sindacalismo della dirigenza", sindacalismo in declino ormai da anni, il cui stesso termine è aborrito da chi dovrebbe portarne alta la bandiera ed i principi. Cercherò di analizzare le cause di questo declino e del perché, legandoci troppo strettamente a queste logiche, stiamo concretamente rischiando di perdere il ruolo fondamentale, oltre che storico, che abbiamo sempre avuto nell'ambito della nostra azienda.

Siamo arrivati ad un punto in cui occorre fare tre passi avanti - che a molti potranno forse sembrare tre passi indietro - ma è nel coraggio di affrontare la realtà, analizzando e razionalizzando le scelte fatte nel tempo, che risiede, a mio avviso, l'ultima possibilità che abbiamo di ridare consistenza e forza alla nostra rappresentanza.

Mi preparo quindi ad un enorme sforzo di sintesi e mi scuso fin da ora per l'inevitabile incompletezza del mio ragionamento, ma voglio fornire, per ora, solo i principali argomenti di riflessione, augurandomi di aprire finalmente un "feroce" dibattito, sia tra i colleghi (nessuno escluso), sia tra chi li ha fin qui rappresentati, con l'impegno di approfondire, numero dopo numero di questo giornale, gli argomenti che andrò a trattare.

Tre passi avanti: il primo, nei rapporti e nella dialettica con la federazione (Federmanager); il secondo, nei rapporti con l'azienda e, il terzo, in rapporto ai bisogni della nostra categoria e cioè dei nostri colleghi. Tre passi non consequenziali, non ordinati secondo uno schema rigido, ma tre fasi di un unico salto in avanti, di un unico ragionamento, che ci obbliga a riconsiderare criticamente l'esperienza acquisita negli ultimi otto anni.

Federmanager, da otto anni, ci rappresenta al tavolo delle trattative per il rinnovo del nostro contratto di lavoro. Otto anni fa ci sembrò giusto ed opportuno associare i nostri destini a quelli di tutti i colleghi dirigenti del mondo industriale, e non fu, di per sé, una scelta sbagliata. Rendemmo sicuramente un grande servizio ai nostri colleghi, e, con gli occhi dell'esperienza, un grandissimo servizio alla nostra azienda. La realtà è cambiata radicalmente.

Oggi la Federazione ha siglato una cosa, da alcuni chiamata *contratto nazionale di lavoro*, che penalizza drasticamente i dirigenti delle grandi aziende. Oggi Federmanager, per bocca della quasi totale maggioranza del suo organo di governo (la Giunta Nazionale di cui faccio parte e per cui la mia testimonianza è autentica) minimizza il ruolo delle Rappresentanze Aziendali, ne decreta l'inutilità, ritiene che sia un argomento "fumoso". Oggi Federmanager pubblica il suo foglio di informazione (Progetto Manager) come allegato alle pagine di "Il Sole 24 Ore", organo ufficiale di Confindustria. Oggi i grandi elettori dei vertici di Federmanager sono i dirigenti delle piccole imprese che rappresentano l'80% dei suoi iscritti, tutti colleghi che, correttamente, hanno bisogno di tutele contrattuali, profondamente diverse da quelle che interessano noi ferrovieri, i colleghi dell'Enel, delle Poste, dell'Eni ecc. ecc., e siccome, tutti insieme, siamo solo il 20%.

Ma Federmanager, oltre al C.C.N.L. industria, è titolare di innumerevoli altri contratti di categoria, ben diversi dallo strano prodotto che ha sottoscritto per le nostre aziende. Cosa vieta che la Federazione tratti e stipuli un contratto diverso per i dirigenti dei grandi gruppi industriali? Sostanzialmente niente, ma praticamente occorre prendere atto che questo, in federazione, non è un problema, non se ne vuole proprio parlare.

Giustamente, e sottolineo giustamente, il datore di lavoro, ossia il nostro Gruppo, le Ferrovie dello Stato, null'altro deve fare che attenersi al contratto. E siccome il contratto non prevede alcun-

ché di innovativo per i dirigenti (né in termini normativi né, tantomeno, in termini economici) allora la risposta è scontata: niente da avere, niente da dare. Oltretutto, oggi, grazie all'ultima finanziaria e grazie a presunte poco efficaci precedenti gestioni, la crisi finanziaria del Gruppo FS non consente alcun margine di manovra. Questo è vero, anzi verissimo, ma quello che non torna, quello che manca, è quel *gentlemen agreement* tra Assidifer e Azienda che ha avuto ben otto anni di tempo per essere rispettato. Il passaggio al contratto industria presupponeva la volontà delle parti di portare i dirigenti del Gruppo allo "status" dei dirigenti degli altri grandi gruppi industriali, e questo, purtroppo, non è avvenuto. Ci rendiamo ben conto che, nella contingenza attuale, nulla è possibile, ma negli ultimi otto anni abbiamo vissuto momenti anche esaltanti in termini gestionali, possibile che non si sia riusciti a fare un passo avanti?

Ed infine i bisogni dei nostri colleghi, della nostra categoria. Ma che devo scrivere? Devo forse ripetere quello che mi sento dire tutti i giorni? Quello che ognuno di voi mi rimprovera ogni istante? Quello che tutti voi conoscete perfettamente? La sintesi è espressa chiaramente nelle righe precedenti: la federazione deve tutelare meglio i bisogni della nostra categoria, deve "pensare" di più alle esigenze di una grande Azienda come la nostra, e noi dobbiamo ritornare in azienda, dobbiamo ritornare ad esaltare il nostro ruolo di ferrovieri in ferrovia.

Su queste riflessioni occorrerà aprire un serio dibattito al nostro interno. Di tempo ne è ormai abbondantemente passato, bisogna riprendere il cammino su strade diverse. Qualcuno potrà affermare di averlo già detto, di aver già previsto questo scenario, ma gli scenari li fanno gli uomini ed in questi ultimi otto anni, gli uomini, da una parte e dall'altra, non sono affatto cambiati. E' arrivato il momento di cambiare qualcosa.

Vorrei comunque chiarire che non sto invocando un sindacato di "opposizione", sto solo ricordando che esiste la giusta via di mezzo, sicuramente lontana da posizioni di barriera ma altrettanto lontana dalle logiche che non fanno più distinguere tra le parti sociali (Federmanager e Confindustria). Occorre recuperare il ruolo insito nella parola stessa "sindacato".

Abbiamo l'obbligo di soddisfare i bisogni dei nostri iscritti e non il mandato di convincerli che c'è qualcuno, con altri e diversi obiettivi, che vorrebbe rappresentare gli interessi universali, i nostri compresi. E' una sfida, oggi difficilissima, ma è anche di sicuro un obiettivo molto più motivante di quello che abbiamo avuto negli anni passati e che stiamo vivendo ancora.

Agostino Chisari

CHIAROSCURO

di Claudio Vecchiotti

L'Italia è spaccata in due. Questo ritornello ci ha tormentato per tutta la notte elettorale tra il 10 e l'11 aprile. Non è una grande novità ma mai come questa volta il fatto è stato così evidente.

Il Governo che si formerà sarà, per forza di cose, in bilico tra il volere e il non poter fare!

Intanto il Paese è in attesa di veder affrontati e risolti non pochi problemi. Tra questi quello dei trasporti e della nostra Azienda. Chi governerà vorrà mettere mano a una nuova rivoluzione nella organizzazione FS? Si cercheranno nuove alternative alla conduzione di vertice?

Forse sarebbe meglio dare un po' di respiro a questa nostra azienda, per non creare nuove spaccature al suo interno, senza cambiare ancora una volta prima di aver chiara la situazione.

I dirigenti FS, da più di vent'anni messi in un bicchiere di frullatore, sentitamente ringrazierebbero. Sicuramente!

Guardare avanti, coinvolgendo e partecipando

Siamo oramai in dirittura d'arrivo. Sono passati due anni e quattro mesi dal Congresso di Udine e dopo la pausa estiva si concluderanno i preparativi relativi all'organizzazione del XXIV Congresso Nazionale dei Delegati di Assidifer Federmanager.

Quelli appena trascorsi sono stati due anni intensi durante i quali abbiamo vissuto, tra gli altri, il cambio dell'Amministratore Delegato del Gruppo FS e dell'Amministratore Delegato di Trenitalia.

I colleghi di Trenitalia, in particolare, sono stati interessati da nuove linee di indirizzo e da processi riorganizzativi di rilievo che non si sono dimostrati vincenti e che hanno imposto una clamorosa marcia indietro. I conti di Trenitalia segnano un rosso preoccupante non attribuibile certo alla "sfortuna", come qualcuno ha tentato di far credere.

Ma facciamo un passo avanti. Di tali problemi, infatti, abbiamo avuto modo di parlare ampiamente nei precedenti numeri di F&S. E' vero, l'atmosfera è ancora pesante, ma sono sicuro che l'impegno e l'abnegazione dei colleghi consentirà anche questa volta di risalire la china e di ricostruire nella clientela, nelle Regioni e nell'intero Paese, quella fiducia che la nostra Azienda deve urgentemente riconquistare.

Occorre pertanto guardare avanti, ma senza dimenticare il passato. Un passato che deve servire da monito per coloro i quali sono chiamati a compiti di alta responsabilità. Non possiamo infatti ricadere nei gravi errori che in più occasioni abbiamo avuto modo di evidenziare.

Dobbiamo guardare avanti sia come dirigenti dell'Azienda, sia come responsabili dell'organizzazione sindacale che li rappresenta.

Il prossimo appuntamento congressuale può costituire una grande opportunità se preparato con attenzione guardando alla partecipazione ed al rinnovamento. Una partecipazione che in alcuni degli ultimi Consigli Nazionali è stata contenuta sia nei numeri, sia negli interventi. Più volte, guardando la sala, mi sono chiesto quali difficoltà incontrano i colleghi più giovani a collaborare con il nostro sindacato per dare il loro contributo. E' solo una difficoltà?

Dipende da una contenuta sensibilità ai problemi della categoria? Dipende da una nostra insufficiente capacità di coinvolgimento? Prima del Congresso occorre dare risposta a tali interrogativi. Ritengo infatti che il nostro sindacato abbia bisogno di un maggior contributo da parte dei colleghi più giovani, portatori di nuove idee, di nuova energia, di entusiasmo e di motivazioni. Sono infatti loro gli uomini del domani e con loro dobbiamo costruire le linee politiche e le linee strategiche del futuro del nostro sindacato.

Su tale punto anche il nostro Segretario Generale ha soffermato più volte l'attenzione. Ora, però, occorre passare dalle parole ai fatti pianificando in maniera organica l'attività dei prossimi mesi, organizzando e strutturando specifici incontri sia al centro, sia in periferia, in maniera tale da assicurare la più ampia partecipazione dei colleghi più giovani, siano essi di estrazione ferroviaria, siano essi provenienti da esperienze diverse.

I due anni appena trascorsi, caratterizzati da profondi mutamenti interni, hanno purtroppo fatto segnare il passo su alcuni dei punti che il Congresso di Udine aveva fissato. Nonostante le ampie disponibilità dichiarate dall'Amministratore Delegato del Gruppo, la volontà di attenzione agli uomini ed alle donne che operano in azienda non è stata comprovata dai fatti, così come i fatti hanno dimostrato che la disponibilità al confronto è stata solo dichiarata: ad oggi l'auspicato protocollo sulle relazioni industriali continua ad essere un obiettivo da raggiungere. La nostra azione è stata rivolta prevalentemente, e con successo, al supporto ed alla tutela dei tanti colleghi interessati ai processi di ristrutturazione interna ed allo sviluppo, questa volta con minor successo, della contrattazione integrativa aziendale sulle politiche retributive, sugli istituti previdenziali, assistenziali ed assicurativi e sui "benefits". Poco si è inoltre fatto per concordare regole chiare sulla corretta contrattazione della parte individuale della retribuzione. Occorre comunque sottolineare che gli accordi possono essere sottoscritti se entrambe le parti sono disponibili al confronto ed hanno la volontà di assumere le decisioni. Da parte nostra la disponibilità e volontà non è mai mancata. Ciò nonostante, i risultati auspicati

non sono stati raggiunti. Il prender tempo, il sottolineare continuamente le difficoltà sono oramai diventate una costante che caratterizza i comportamenti della controparte. Su tale inerzia dobbiamo prendere posizione ferma. La soluzione dei tanti problemi in sofferenza è fondamentale per ridare forza ed entusiasmo e per accelerare il processo di rilancio dell'Azienda.

L'impegno profuso dalla Segreteria per governare i fatti contingenti non ha inoltre consentito di avviare lo studio delle modalità di allargamento del nostro sindacato ai dirigenti delle altre società che operano nel settore ferroviario e, dico io, del trasporto in genere.

Anche su tale ultimo punto occorre porre attenzione. In uno scenario di profondi prevedibili mutamenti, il nostro sindacato può essere un riferimento importante per i tanti colleghi che operano in aziende che non hanno le dimensioni della nostra e nelle quali è difficile discutere di problematiche sindacali dei dirigenti del settore. E' vero, il processo di liberalizzazione del trasporto ferroviario non si è sviluppato con la velocità che qualche anno fa molti prevedevano, ma è pur vero che prima o poi questo accadrà, e quando accadrà tanti nostri colleghi, sia nel Gruppo FS, sia nelle altre aziende di trasporto, verranno coinvolti. Da qui ad allora dobbiamo costruire basi solide che consentano di dar forza al gruppo dirigente che sarà chiamato a governare i processi di cambiamenti.

Da qui ad allora dobbiamo dire la nostra su come vediamo il "sistema" della mobilità delle persone e delle merci nel nostro Paese. Dobbiamo dire la nostra sul ruolo che in tale "sistema" riteniamo debba essere attribuito ai vettori su sede propria, affinché possano realmente contribuire al decongestionamento delle città ed al miglioramento della qualità dell'ambiente e della vita. Dobbiamo dirlo perché ne abbiamo titolo, dobbiamo dirlo perché la classe politica ha bisogno di un contributo qualificato.

Ci attendono pertanto mesi di intenso lavoro nei quali il coinvolgimento e la partecipazione dei colleghi più giovani è fondamentale.

Giorgio Asunis

Quale sindacato per il futuro

I modelli di relazione industriale che si confrontano in Italia sono sottoposti a delle riflessioni che coinvolgono anche il sindacalismo classico ivi comprese organizzazioni di grande impatto politico come la CGIL.

È di recente stato pubblicato un interessante libro di Pietro Ichino (A che cosa serve il sindacato?), che ha alimentato il dibattito su questo problema, arrivando a dei grotteschi risvolti di ostracismo all'interno della CGIL, poi opportunamente rientrati. Ichino, è stato dirigente della FIOM - CGIL, deputato del PCI e, attualmente, ha la cattedra di diritto del lavoro a Milano. Accoppia, quindi, una preparazione teorica con l'esperienza concreta, che deriva dalla gestione quotidiana delle relazioni industriali.

I modelli che mette a confronto, con esperienze concrete della storia delle relazioni industriali in Italia e fuori, sono quello conflittuale e quello cooperativo, nei rapporti fra organizzazioni dei lavoratori e organizzazioni datoriali.

Per brevità e comodità di analisi, riporto lo schema grafico contenuto nel testo.

Come si constata, il settore dei servizi pubblici viene collocato dallo studioso nella sezione dove è presente la conflittualità più esasperata.

Questo significa che i lavoratori del settore tendono ad esasperare le relazioni industriali, con scarsa o nulla consapevolezza del contesto e dei vincoli del mercato all'interno del quale le aziende di appartenenza operano.

Storicamente è vero, anche se il fenomeno è, nell'ultimo decennio, in decisa attenuazione soprattutto all'interno del gruppo FS.

Ma veniamo alle nostre relazioni industriali.

Storicamente le associazioni sindacali dei dirigenti hanno sempre avuto un forte rapporto di cooperazione con le organizzazioni datoriali. I dirigenti, soprattutto quelli del settore industriale, hanno sempre avuto ben chiaro che le loro sorti sono intimamente connesse a quelle dell'azienda di appartenenza, tanto da far parlare la giurisprudenza di "alter ego" dell'imprenditore.

Questo tipo di approccio è stato sempre presente nel DNA dei dirigenti delle ferrovie, anche se, all'epoca dell'ex azienda autonoma dello Stato, questa identificazione aveva connotati orientati di più alla capacità tecnica ed all'affidabilità, che all'efficacia della presenza sul mercato di riferimento.

Per quanto ci riguarda, stiamo cercando, con il fattivo aiuto di Federmanager, di impostare le relazioni industriali con il gruppo FS attraverso l'aggiornamento di un protocollo di RU a suo tempo firmato con l'avv. Necci.

Il documento è, come è ovvio, improntato al principio di collaborazione fra Gruppo FS e rappresentanza dei suoi dirigenti. Ma si tratta di collaborazione "adulta", improntata cioè su rapporti trasparenti e sulla chiara consapevolezza di ruoli diversi.

In particolare, nella nostra proposta insistiamo sulla progressiva estensione a tutti i colleghi di metodi di MBO condivisi, contrattati direttamente con il dirigente, chiari e misurabili.

Una particolare enfasi è pure da noi posta, oltre che sulle politiche di compensazione, anche su quelle di formazione.

Per concludere, restiamo convinti che solo un rapporto corretto tra tutta la dirigenza e i vertici dell'azienda, è in grado di creare quel consenso generalizzato sulle strategie aziendali in grado di creare valori condivisi, senso di appartenenza e lavoro di squadra.

Paolo Parrilla

Quei preziosi mestieri ferroviari

Estraggo due frasi da due articoli pubblicati sul numero 2/2006 di Ferrovie & Servizi: "...i mestieri ferroviari non esistono se non in ferrovia (Parrilla)" e "...governare i processi ferroviari è cosa difficile e non si diventa esperti dall'oggi al domani (Asunis)".

Li confronto con il tema del Convegno Assidifer sul centenario delle Ferrovie, "Il dirigente ferroviario da funzionario di Stato a manager di azienda industriale", e faccio la seguente osservazione: "ma i dirigenti ferroviari non sono stati sempre anche manager di una azienda industriale? Non era la ferrovia una grande azienda industriale anche quando era giuridicamente vestita con i panni della pubblica amministrazione?".

Se oggi più che mai sono vere le due asserzioni di cui sopra, significa che i dirigenti ferroviari hanno sempre operato da manager di azienda industriale. Almeno lato produzione. Questo è importante. La macchina produttiva - estremamente complessa almeno per le dimensioni - è stata sempre governata con grande professionalità dai dirigenti, quali effettivi manager di azienda industriale.

In realtà, forse c'era da lavorare anche, e soprattutto, dal lato commerciale, per preparare l'azienda di servizi ad un contesto di mercato aperto, concorrenziale. Spingevano e spingono in tal senso le direttive europee e una oggettiva necessità di recuperare quote di mercato dalle modalità concorrenti meno rispettose dell'ambiente.

Due considerazioni, allora. Primo, stiamo attenti a non stravolgere la macchina produttiva. E' complessa. Non si piega facilmente e rapidamente a esigenze che cambiano in fretta. Ma anche le mutevoli esigenze (che possono significare, ad esempio, un mercato che cambia) non sono poi da noi - almeno finora - così velocemente mutevoli come in altri settori (es. l'informatica o l'elettronica di largo consumo). Ci possiamo ancora permettere di efficientare una parte dei processi senza la necessità di ridisegnare tutto. Altrimenti, se il giocattolo si rompe, rimetterne insieme i pezzi con il treno in corsa può essere molto difficile, se non impossibile.

Secondo, ripristinare il vivaio delle professionalità ferroviarie, visto che queste professionalità non si trovano sul mercato prontamente disponibili e che richiedono tempo per formarsi. Il che significa avviare i giovani neo ingegneri o neo dottori a lavorare in fabbrica fin dal primo giorno. Fa bene a loro e fa bene all'azienda.

E se un giorno - speriamo mai - ci sarà bisogno ancora di interventi di emergenza, si potranno reperire quelle tanto preziose professionalità ferroviarie per far fronte alla bisogna. Come ai vecchi tempi!

Francesco Del Vecchio

UNA GRIGLIA PER LO STUDIO DEI MODELLI DI RELAZIONI SINDACALI E DI LAVORO

	Rapporto di lavoro ad alto contenuto assicurativo	Variabilità di parte della retribuzione collettiva	Variabilità di parte della retribuzione collettiva e di quella individuale	Rapporto di lavoro a contenuto assicurativo ridotto
Relazioni sindacali	a			
fortemente conflittuali	Modello dominante nei servizi pubblici italiani			
moderatamente conflittuali	Modello dominante nell'industria italiana			
cooperative	Fiat Melfi anni '90		Nissan Sunderland 1986-2005	
partecipative			Saturn Spring Hill 1985-2005	Modello tradizionale nel settore delle cooperative di lavoro

z

Il Congresso è vicino: riflettiamo sulla nostra forza

La Giunta esecutiva di Assidifer del 3 aprile ha convocato il Consiglio nazionale per il 2 maggio. Un solo punto all'ordine del giorno: Convocazione del Congresso nazionale dei delegati.

A dicembre scadranno infatti i 3 anni canonici dal Congresso di Udine. Sembra ci sia ancora tanto tempo, ma non è così: il Congresso è quanto mai vicino e bisogna ormai pensarci seriamente, non solo sul piano organizzativo, ma anche e soprattutto sul piano dei contenuti.

Gli articoli "Rinnovamento", di Paolo Parrilla, sul precedente numero di F&S e quello di Giorgio Asunis "Guardare avanti coinvolgendo e partecipando", su questo numero, hanno ben lanciato il dibattito pre-congressuale.

Dal dicembre 2003 sono accadute tante cose e in particolare vanno sottolineati due fatti rilevanti: il ricambio dei vertici del Gruppo FS e di Trenitalia e la firma fra Federmanager e Confindustria del nuovo CCNL. Per Assidifer i due fatti possono definirsi come epocali, in quanto noi abbiamo acquisito il CCNL industria, nel 1998, firmando l'accordo con Cimoli. Ora l'uno e l'altro sono cambiati, lo scenario è mutato e dobbiamo rifletterci più di quanto fatto nel passato recente.

Nel seguito di questo articolo sviluppo alcune riflessioni sulle problematiche interne al Gruppo FS, in particolare sui rapporti fra i dirigenti ed Assidifer, fra Assidifer ed i vertici e fra i dirigenti ed i vertici. Mi riservo un successivo articolo sul CCNL.

Al ricambio dei vertici FS ha fatto legittimamente seguito una nuova politica da parte dei nuovi responsabili. Ciò ha comportato una riorganizzazione radicale del ciclo produttivo, con risultati quanto meno deludenti sul piano economico e con una caduta verticale della qualità del prodotto ferroviario. Ne è seguita una crisi d'immagine fra le più gravi che io ricordi. Prova ne sia l'aver dovuto necessariamente rimettere mano all'orario ferroviario già una volta, dallo scorso 26 marzo. E questo non era mai avvenuto prima!

Assidifer ha fatto la sua parte di denuncia pubblica degli errori che si stavano commettendo, come ben sottolinea Asunis nel suo articolo, ma non c'è alcuna

soddisfazione nel poter dire: "noi l'avevamo previsto".

I dirigenti del Gruppo che si sono uniti in Assidifer devono divenire così forti da poter svolgere un'azione proattiva, atta ad impedire in misura significativa che vengano varate politiche sbagliate e che i cattivi provvedimenti organizzativi si realizzino. Contemporaneamente dobbiamo batterci perché il minuto quotidiano venga curato e perché ogni ferroviere non si senta abbandonato. La forza deve essere quella del collettivo, non la si può pretendere dal singolo, parliamoci chiaro!

Ma si diviene forti come associazione solo se c'è la più ampia partecipazione e se l'organizzazione viene quindi alimentata da informazioni su ciò che accade in azienda e sul clima interno. Solo con dati di fatto si può fare una sana e costruttiva lobby. Il cane si morde la coda: si è forti se si è in tanti ed attivi, ma si è attraenti se si è forti. Bisogna attivare un circuito virtuoso perché è necessario porci in condizioni di poter fornire garanzie di tutela reale ai nostri colleghi impegnati nelle attività aziendali critiche, mettendoli al riparo da indirizzi e pressioni sbagliate. Dobbiamo dare loro la consapevolezza di fare parte di una collettività organizzata: il sindacato.

Non voglio pensare che in Azienda ci sia un clima oppressivo ma qualcosa che non va c'è, qualcosa che impedisce di fare emergere le negatività anche elementari c'è, qualcosa che ottunde il comune buon senso c'è di sicuro.

Insomma non deve accadere che si agisca solo sulla spinta delle lobby dei clienti, delle Regioni. Le criticità devono emergere dall'interno, ad opera dei dirigenti. Esempio: sulla linea Fara Sabina - Fiumicino Aeroporto viene attivata, a dicembre 2005, la nuova fermata di Parco Leonardo, a servizio di un Centro commerciale gigantesco con migliaia di clienti dal giorno dell'inaugurazione viene attivata la fermata di un treno sì ed uno no (quindi un treno ogni mezzora anziché ogni quarto d'ora). Dal 26 marzo 2006 fermiamo a questa stazione tutti i treni, e quindi uno ogni quarto d'ora. Sarebbe proprio interessante capire perché non si sia subito partiti così, perché ci siano volute le proteste di buon senso dei clienti. Sembra

proprio il prodotto di una gestione chiusa, non aperta al confronto interno, che non sviluppa creatività e fantasia.

Questo è il problema: come aumentare la nostra forza per incidere realmente, come far iscrivere i giovani ed i colleghi provenienti dall'esterno per rappresentare veramente tutti i dirigenti, come conseguentemente rinnovare i quadri sindacali ringiovanendo l'Assidifer, senza certo rinunciare al contributo dei "seniores". E' il tema introdotto dall'amico Paolo Parrilla. In altri termini, come stimolare il volontariato, non solo come incremento delle iscrizioni, ma anche e soprattutto come incremento della capacità lavorativa del sindacato.

Le recenti elezioni per il rinnovo degli organi del Sindacato Romano hanno dimostrato una non soddisfacente capacità di mobilitazione dei dirigenti in servizio rispetto ai dirigenti pensionati. La percentuale dei nostri dirigenti in servizio votanti è stata infatti del 40% contro il 85% di quella dei pensionati. E' pur vero che la percentuale generale dei quasi 9000 votanti, in servizio e no, è stata di circa il 34%, ma questo ci fa ancora più rabbia, perché emerge una nostra maggiore capacità rispetto ai colleghi delle altre aziende non pienamente sfruttata. Se pensiamo che gli altri nostri tre candidati potevano essere eletti consiglieri con qualche decina di voti in più e che ben 150 dirigenti in servizio su 250 non hanno votato (contro solo 20 pensionati non votanti su 113), la rabbia con noi stessi raggiunge il massimo.

Ecco dunque un bel tema congressuale: come crescere!

Le iniziative prese dalla Segreteria vanno in questo senso. Il 2 marzo si è svolto l'incontro con i neo promossi, a metà maggio è previsto quello con i "dirigenti giovani", al di sotto dei 46 anni.

Cari colleghi: tutto si lega. Se non cresciamo numericamente e con pienezza di rappresentanza di tutti i dirigenti FS, sia in termini di età che di funzioni e provenienza, se non abbiamo la capacità di mobilitarci, non saremo mai così forti per svolgere al meglio la missione per la quale ha ancora un senso essere Sindacato.

Sergio Graziosi

Rinnovati gli organi del Sindacato Romano

Si sono svolte nello scorso mese di febbraio le elezioni per il rinnovo degli organi del Sindacato Romano Dirigenti di Aziende Industriali. In particolare, si è votato per eleggere il nuovo Consiglio Direttivo, il Collegio dei Revisori dei Conti e il Collegio dei Provisori.

Favoriti, nelle previsioni, i candidati che facevano riferimento al presidente uscente, Comm. Giuseppe D'Addio. Con sorpresa, i risultati dello spoglio delle schede, effettuato a metà di marzo, hanno dato la maggioranza, seppure esigua, ai candidati di un gruppo sorto in contrapposizione a quello che aveva governato il Sindacato Romano negli ultimi mandati.

Eletti nel Consiglio Direttivo 16 consiglieri (13 dirigenti in servizio e 3 in pensione) appartenenti al nuovo gruppo e solo 14 del "raggruppamento D'Addio" (13 in pensione e appena 1 in servizio).

Questo imprevisto responso delle urne ha causato vittime illustri, soprattutto fra i candidati FS: non sono purtroppo risultati eletti Agostino Chisari, membro di Giunta di Federmanager proprio in rappresentanza del Sindacato Romano, Nicola Tosto, Presidente della Delegazione trattante di Federmanager, entrambi Consiglieri nazionali, e Mario Catta, di Trenitalia. Tra gli altri non eletti ricordiamo Vincenzo Mascioli, Presidente dell'Unione Regionale Federmanager CIDA Lazio e Ugo Pepi, già Presidente del Sindacato Romano.

Evidentemente favoriti dal loro status di pensionati sono entrati nel nuovo Consiglio direttivo i colleghi Roberto Martinez e Sergio Graziosi. Nel Collegio dei Provisori è stato eletto Paolo Parrilla mentre in quello dei Revisori dei Conti non è entrato, per pochissimo, Antonio Ceccarelli.

Le cause della sconfitta sono tuttora all'esame degli organi di Assidifer. Purtroppo dispiace che la non elezione di tre rappresentanti del Gruppo FS può essere ricondotta, almeno in parte, alla non esaltante partecipazione al voto dei colleghi in servizio di Trenitalia e di RFI (hanno votato solo 99 persone su 254 aventi diritto). Migliore il comportamento dei colleghi in pensione (93 voti espressi su 113) che hanno risposto in modo più compatto e responsabile all'appello del Sindacato. Nuovo Presidente del Sindacato Romano è stato eletto Stefano Cuzzilla al quale Assidifer invia, di cuore, i migliori auguri di buon lavoro.

Trasporto merci, da complemento a volano dell'economia

Quale importanza avesse il trasporto delle merci in una economia caratterizzata sempre di più da un mercato globale era ben noto.

E altrettanto nota era la profonda trasformazione che il "sistema trasporto" aveva subito nel corso degli ultimi decenni a causa della continua mutazione della domanda che non richiedeva più soltanto la semplice trazione ma, via via, un insieme di servizi aggiuntivi che concorrevano tutti a creare un prodotto nuovo, il prodotto logistico, nel quale la parte "trasporto" diventava una componente sempre più marginale.

Per comprendere bene l'evoluzione di questo fenomeno Paolo Volta ha dato alle stampe un suo studio - *Trasporto delle merci: da complemento a volano dell'economia*, edito da "Il Sole 24 Ore" - nel quale offre, attraverso l'analisi dei principali indicatori di macroeconomia, una interessante riflessione sulla società post-industriale del terzo millennio dove, più che il prodotto, è il servizio a determinare il prezzo di un bene, la crescita di una impresa, la competitività di un sistema.

Il volume parte da una attenta analisi del fenomeno della globalizzazione, esaminandone l'influenza sui mercati dove la telematica, riducendo tempi e spazi, se da una parte consente una crescente standardizzazione delle operazioni, dall'altra permette la ricerca di nuove strategie per distinguersi nel mare delle offerte.

Al centro degli scambi nazionali e mondiali non può che esserci il trasporto, un settore di attività che, con l'espansione continua della domanda, si trova costretto a dare risposte sempre più complesse. Sempre più stressato, il sistema finirà per far emergere negli anni tutte le sue carenze: squilibrio fra autotrasporto e altre modalità, persistente polverizzazione delle imprese di autotrasporto, presenza sempre eccessiva del conto proprio.

Ma Paolo Volta, nel suo pregevole scritto, coglie la volontà e i tentativi degli autotrasportatori per adattarsi alle continue variazioni della domanda e ne trae una preziosa indicazione: il cliente non deve essere considerato un obiettivo da raggiungere, ma piuttosto un portatore di bisogni e desideri che l'azienda deve conoscere e soddisfare.

E' così che l'azienda di autotrasporto diventa azienda di logistica e Paolo Volta ne delinea i nuovi contorni anche alla luce della recente riforma dell'autotrasporto che, liberalizzando il mercato del settore, pare favorire la trasformazione definitiva del trasporto in logistica e indica questo "passaggio" come valido strumento di competitività del Paese.

Dice Volta che la catena logistica porta alla luce una serie di processi innovativi e indica, tra i più importanti, l'integrazione dei sistemi di trasporto; la coincidenza dell'attività di trasporto e di quella di deposito/magazzino;

la mobilità delle merci definita come un preciso e differenziato complesso di filiere logistiche;

l'integrazione progressiva del trasporto merci nel più ampio sistema logistico;

l'incidenza della logistica sul territorio come forte fattore di organizzazione del medesimo;

il passaggio da una lettura del mercato in termini quantitativi a una lettura di tipo qualitativo.

Ma è il contenimento dei costi l'effetto più evidente della logistica: una organizzazione efficiente è in grado di fornire al cliente uno standard qualitativo elevato a costi bassi e risposte in tempi rapidi.

Obiettivo primario della logistica è dunque *soddisfare il cliente* e, per soddisfarlo, va studiata la sua logistica, creando un indice di mobilità domicilio-lavoro, un indice di attrattività del mercato del lavoro locale, un indice di concentrazione territoriale dei servizi.

Chiaro, sintetico ed essenziale il volume di Paolo Volta è uno strumento prezioso per chi vuole tenersi aggiornato sulla continua evoluzione della logistica e del trasporto delle merci su strada, un volume, insomma, che non dovrebbe mancare dal tavolo di lavoro di ogni operatore del settore.

Roberto Martinez

(Paolo Volta - "Trasporto delle merci: da complemento a volano dell'economia" - Ed. Il Sole 24 Ore - Pag. 98 - € 15,00)



PERIODICO DELL'ASSIDIFER
ASSOCIAZIONE SINDACALE
DIRIGENTI DEL GRUPPO
FERROVIE DELLO STATO
ANNO 15° - n° 4/2006

DIRETTORE RESPONSABILE
ROBERTO MARTINEZ

VICE DIRETTORE
CLAUDIO VECCHIETTI

ALLA REDAZIONE
HANNO COLLABORATO:

GIORGIO ASUNIS
AGOSTINO CHISARI
FRANCESCO DEL VECCHIO
FRANCO DONARELLI
SERGIO GRAZIOSI
PAOLO PARRILLA

REDAZIONE:
Via Ravenna, 14
00161 - ROMA
TEL. e FAX 06/44233496
TEL. FS 970/22067
http://www.assidifer.it
E-mail: assidifer@tiscalinet.it

Lettere e articoli firmati impegnano
solo la responsabilità degli autori

STAMPA:
GENESTAMPA S.r.l.
Via Orsa Maggiore, 29
00010 FONTE NUOVA (RM)

Registrazione al Tribunale di Roma
n. 156 dell' 8/4/1993

DIREZIONE EDITORIALE
NICOLA TOSTO

GRAFICA
LUIGI AIELLO

Chiuso in tipografia il 18/04/2006

Attuazione aspetti applicativi del Contratto Nazionale di Lavoro

Proseguono a ritmo serrato le trattative con Confindustria per l'attuazione delle previsioni contrattuali rimaste aperte dopo la firma del Contratto Nazionale di Lavoro nel novembre 2004.

Esse riguardano essenzialmente l'indagine sulla presenza e la diffusione nelle aziende di strumenti di politica meritocratica legata al raggiungimento di obiettivi prefissati, la previdenza integrativa, la creazione di un'Agenzia del lavoro per i dirigenti, la creazione di un fondo di solidarietà per i dirigenti chiamati a rispondere di atti compiuti durante la loro attività in aziende "cessate", e di un fondo per il sostegno al reddito dei colleghi involontariamente disoccupati.

Nonostante un atteggiamento dilatorio di una parte della delegazione confindustriale, su tutti i temi si sono fatti significativi passi avanti e per alcune delle questioni sul tappeto abbiamo ormai sì l'accordo o siamo in fase conclusiva. Cominciamo da questi ultimi:

1) E' partita, finalmente, l'indagine sulla presenza di politiche incentivanti nelle aziende.

L'osservatorio bilaterale, appositamente costituito, ha predisposto un questionario (chi volesse conoscerne il contenuto può farlo visitando il nostro sito) che è stato inviato alle aziende per chiederne la compilazione entro il prossimo 15 maggio.

L'impegno è di avere l'elaborazione dei dati entro giugno per fare le prime valutazioni anche in ordine ad eventuali iniziative da prendere per favorire la diffusione di metodi trasparenti che coinvolgono i dirigenti sugli obiettivi ed i risultati aziendali.

2) Il Contratto prevedeva l'aumento delle percentuali di retribuzione da destinare alla previdenza integrativa (Previdai), fino al 4% ciascuno Azienda/dirigenti subordinando l'applicazione di questa misura all'aumento della quota fiscalmente esente (attualmente di 5.160 euro) auspicata da Confindustria e Federmanager ma non recepita dal Governo a causa della situazione economica del Paese. Dopo una discussione non facile, Confindustria ha accettato di firmare un accordo che prevede l'attuazione della previdenza contrattuale in due anni (3,5% dal 1° gennaio 2006 e 4,0% dal 1° gennaio 2007). Anche il testo di questo accordo è disponibile sul nostro sito.

3) E' stata decisa la creazione di una Agenzia per il lavoro dirigenziale, destinata a favorire la ricollocazione dei dirigenti disoccupati.

L'Agenzia, che ha già ottenuto l'autorizzazione ministeriale e che sarà collocata all'interno di Fondirigenti con una sua autonoma organizzazione, avrà come terminali le organizzazioni territoriali di Federmanager e di Confindustria. Sono in corso di definizione le procedure operative per l'avvio concreto.

4) E' stato deciso di costituire un fondo a cui attingere per assistere quei dirigenti che venissero chiamati a rispondere per responsabilità legate alle attività svolte in aziende cessate.

5) E' stato deciso di costituire un fondo per il sostegno al reddito di chi si trovasse involontariamente disoccupato. Si sta discutendo in questi giorni, con l'intento di chiudere al più presto - possibilmente entro il corrente mese di aprile - sul funzionamento del fondo, sull'entità dell'intervento integrativo dell'indennità di disoccupazione (oggi di circa 1000 euro) e sulla sua durata (oggi di 6 mesi - 7 per il solo 2006 - per chi ha fino a 50 anni e di 9 mesi - 10 per il 2006 per chi ne ha più di 50), sulla misura dell'intervento delle aziende, ecc.

Non si può non ricordare che nell'accordo contrattuale si era ipotizzato che il fondo intervenisse per integrare l'intervento pubblico che avrebbe dovuto raddoppiare quello attuale - di circa 1000 euro. Poiché anche su questo argomento, non si è riusciti ad ottenere l'auspicato intervento del Governo e del Parlamento, in considerazione dell'importanza che la questione riveste per i colleghi, si è deciso - non senza resistenze e perplessità da parte confindustriale - di intervenire comunque con il costituendo fondo alimentato con i fondi residui dalla liquidazione del FIPDAI e con una contribuzione delle aziende.

Venerdì 14 aprile, insieme all'accordo per l'aumento delle quote di previdenza integrativa ne è stato firmato anche uno, anch'esso presente sul nostro sito, che recepisce la recente legge di tutela della maternità per le colleghe dirigenti.

Come si può dedurre da quanto sinteticamente riportato, le trattative proseguono, non senza difficoltà, ma con continuità ed i risultati cominciano ad arrivare.

Nicola Tosto

Assidifer incontra i "giovani dirigenti"

Rinnovamento. Questa la parola d'ordine che la Segreteria Generale di Assidifer propone come obiettivo del Congresso che il Sindacato dei dirigenti celebrerà alla fine di novembre.

Sono parecchi anni, ormai, che il sindacato mostra i segni di una stasi nel rinnovamento dei propri uomini e un troppo modesto cambiamento della propria classe dirigente.

Per questa ragione, proprio per avvicinare i più giovani alle attività del sindacato e per conoscere il loro pensiero sulla validità dell'esistenza di un sindacato dei dirigenti, Assidifer ha indetto un incontro per il giorno 16 maggio, a Roma, al quale ha pensato di invitare i cosiddetti giovani dirigenti del Gruppo FS iscritti e non iscritti allo stesso Assidifer.

Intanto vediamo chi sono i "giovani dirigenti". Secondo le indicazioni date da Federmanager, sono considerati "giovani" quei dirigenti in servizio che non hanno superato l'età di 46 anni.

Nelle Ferrovie dello Stato i "giovani dirigenti" sono circa 250, ripartiti fra tutte le società del Gruppo. A costoro, nei giorni scorsi, è stata inviata una e-mail con la quale Assidifer li ha invitati ad un incontro con i vertici del sindacato per far conoscere e comprendere il ruolo fortemente positivo che una rappresentanza sindacale dei dirigenti può svolgere all'interno dell'Azienda, sia per tutelare gli interessi degli iscritti, sia per favorire il raggiungimento stesso degli obiettivi delle varie società del Gruppo.

Inoltre, e qui sta la particolare importanza dell'iniziativa, a pochi mesi dal Congresso di Assidifer sarebbe veramente positivo che qualcuno dei giovani dirigenti invitati desse la sua disponibilità ad entrare negli organi del sindacato, presentando la propria candidatura per la elezione dei delegati e per iniziare, così, un percorso che porti, nel tempo, a quel tanto auspicato ricambio dei vertici del sindacato dei dirigenti delle Ferrovie dello Stato. L'invito pressante è dunque quello di partecipare, partecipare e ancora partecipare: il futuro di Assidifer è praticamente nelle mani dei più giovani.

(r.m.)

Trasporti e logistica per i giovani

L'ISTIEE, l'Istituto internazionale dei trasporti dell'Università di Trieste, organizza il 13° Corso di formazione nel settore del trasporto delle merci e della logistica per avvicinare giovani laureati e laureandi ad un settore tra i meno conosciuti del mercato del lavoro.

Una delle più grandi preoccupazioni dei genitori è quella di trovare una opportunità di impiego per i figli che escono dalle Università.

Tutti sappiamo che una laurea, seppure presa con il massimo dei voti e a prezzo di enormi sacrifici, purtroppo non è più sufficiente per avere la garanzia di entrare con successo nel mondo del lavoro. E questo sia per la modesta domanda da parte delle aziende (che richiedono sempre di più personale specializzato) sia per la concorrenza spietata che c'è fra gli stessi giovani, tutti a caccia del "posto", quale che esso sia.

E' necessario, oggi più che mai, avere una specializzazione o almeno una certa conoscenza di un settore specifico, specializzazione e conoscenza che facciano acquisire al giovane laureato i titoli per essere prescelto rispetto ad altri concorrenti. E' emblematico quanto succede nelle aziende di trasporto o in quelle aziende industriali che si occupano anche di trasporto e di logistica.

Fino a ieri, molti giovani chiamati ad operare in queste aziende erano privi di qualsiasi conoscenza specifica della materia e la loro formazione - che avveniva con mesi o addirittura anni di tirocinio presso l'azienda stessa nella quale erano stati assunti - rappresentava un onere gravoso per il datore di lavoro.

Oggi tutto è cambiato. Le aziende sono diventate più esigenti e chiedono, soprattutto alle Università, di formare i giovani tenendo conto di quelle che sono le necessità del mercato del lavoro.

Sulla base proprio delle esigenze delle aziende - sponsor la Federtrasporti e il Freight Leaders Club - l'ISTIEE, l'Istituto per lo studio dei trasporti nell'integrazione economica europea dell'Università di Trieste, ha organizzato dal 22 al 26 maggio 2006 un Corso di forma-

zione professionale nel settore del trasporto delle merci e della logistica aperto ai giovani laureati e laureandi delle facoltà di ingegneria, economia, giurisprudenza, architettura e scienze politiche.

Questo corso offre ai giovani l'opportunità di avvicinarsi a un settore di attività per lo più poco considerato, eppure tanto importante come "momento economico" nel ciclo produttivo di una azienda. Questo corso, infatti, offre la possibilità di soddisfare il bisogno di "cultura di trasporto" e di interpretare correttamente la logistica, con un approccio sistemico delle diverse attività aziendali e con il corretto atteggiamento mentale.

L'ISTIEE - con appena 40 ore di lezione e con due visite tecniche ad infrastrutture di trasporto - non ha la pretesa di dare ai giovani il diploma di esperto del trasporto delle merci e della logistica, ma piuttosto vuole aprire ad essi la visione su un mondo quasi sconosciuto, vuole far conoscere delle opportunità, vuole mettere in contatto validi giovani in cerca del primo impiego con aziende che hanno bisogno di assumere persone motivate e consapevoli delle diverse problematiche del trasporto e della logistica.

Grazie alla sponsorizzazione di Federtrasporti e FLC il corso è gratuito (ai partecipanti sono richiesti soltanto 130 euro per tasse di iscrizione e assicurazioni) e, grazie ad un accordo fra ISTIEE e Assidifer Federmanager, i figli dei dirigenti del Gruppo FS o di Federmanager potranno avere assistenza per ottenere un alloggio, per il periodo del corso e comunque fino alla disponibilità delle camere, presso la Casa dello studente dell'Università di Trieste. Le domande di partecipazione dovranno pervenire entro il 16 maggio 2006 a ISTIEE, Via del Lazzaretto vecchio 13, 34123 Trieste oppure all'indirizzo e mail istiee@univ.trieste.it.

Per chi fosse interessato, e per ulteriori informazioni, è possibile prendere visione del bando pubblicato in questa stessa pagina oppure è possibile chiamare l'ISTIEE (040311464) o anche l'Assidifer /0644233496.

Roberto Martinez

ANNO ACCADEMICO 2005-2006

CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE NEL SETTORE DEL TRASPORTO DELLE MERCI E DELLA LOGISTICA

L'ISTIEE, d'intesa con l'Università di Trieste, con la Federtrasporti e con il Freight Leaders Club, organizza presso la Facoltà di Economia un corso di formazione professionale nel settore del trasporto delle merci e della logistica.

Il corso si terrà dal 22 al 26 maggio 2006 e si articolerà su 5 giorni di lezioni in aula e in 2 visite tecniche. Le lezioni saranno tenute da docenti universitari e da operatori del settore sui seguenti temi:

- Il trasporto delle merci in Italia
- Organizzazione dei trasporti
- Le infrastrutture per i trasporti
- Intermodalità e trasporto combinato
- La logistica e i sistemi distributivi.

Il corso è aperto a n° 30 partecipanti che abbiano le seguenti caratteristiche:

- laureati in Ingegneria, Scienze economiche, Architettura, Giurisprudenza e Scienze politiche
- laureandi nelle stesse facoltà che abbiano superato almeno 15 esami.

L'età massima per partecipare al corso è prevista in 30 anni compiuti non oltre il 22 maggio 2006. Costituirà titolo preferenziale il superamento di almeno un esame in materia di trasporti.

L'ammissione al corso è riservata ai candidati con la media scolastica o di laurea più alta oppure, a parità di voto, a quelli di età anagrafica più giovane.

La selezione verrà effettuata da una commissione nominata d'intesa dall'ISTIEE e dall'Università di Trieste, il cui giudizio sarà inappellabile. Qualora non si raggiunga la copertura dei posti previsti potranno essere ammessi al corso anche candidati che non abbiano tutti i requisiti richiesti. Saranno comunque esclusi quei candidati che hanno frequentato analoghi corsi presso l'Università di Trieste negli anni precedenti.

I candidati ammessi a frequentare il corso - che saranno informati dalla Segreteria dell'ISTIEE per telefono o con fax - dovranno versare esclusivamente la somma di €. 130,00 per spese di iscrizione, di segreteria e di assicurazione con le modalità che verranno indicate.

Al termine del corso ai candidati che avranno ottenuto il miglior risultato sarà offerta la possibilità di partecipare a stage presso aziende nazionali ed europee. Ai partecipanti che avranno frequentato con profitto tutte le lezioni verrà rilasciato un attestato.

Trieste, 31 marzo 2006

Il Rettore dell'Università di Trieste

Il Presidente ISTIEE

Le domande di partecipazione al corso, corredate di curriculum vitae, certificato di laurea, certificato con la lista degli esami sostenuti e relativa votazione, dovranno essere inviate, anche in fax, alla Segreteria ISTIEE, Via del Lazzaretto Vecchio n 13 - 34123 Trieste, tel. 040/311464 - fax 040/311465, entro il 15 maggio 2006. Qualora non si disponga in tempo utile dei documenti originali, questi potranno essere sostituiti da autocertificazione.