

Quello che era stato anticipato si sta confermando con l'approvazione dei bilanci. Il risanamento economico fa passi importanti. In un anno si recupera più di un miliardo e mezzo di euro. Una cifra enorme! Quattrocento milioni circa di "rosso" previsti per il 2008 sono comunque un fardello pesante. Sarebbe stato necessario un maggior sostegno del Governo e del Parlamento, ma le note vicende politiche hanno lasciato troppo solo il management, al quale va riconosciuta la coerenza nel rivendicare la distinzione del ruolo rispetto alle Istituzioni, statali o regionali che siano.

Non è più possibile che un'azienda possa assumersi pesanti oneri impropri simili a quelli che ha determinato la situazione che in questi giorni è così evidente per Alitalia.

Siamo, senza riserve, al fianco del Vertice societario quando rivendica con forza l'assunzione di responsabilità da parte di ciascuno dei soggetti interessati. Il 2010 è domani. La concorrenza si sta attrezzando con mezzi nuovi e con libertà di impresa

che per Trenitalia sono solo un auspicio. Ciascuno faccia il proprio mestiere per evitare che Trenitalia sia costretta a ridursi ad una società molto più piccola, che si limiti a servire solo alcune "relazioni". Con le conseguenze che sono facilmente immaginabili. Anche in termini di occupazione. Facciamo tutti tesoro di quello che avviene anche fuori della nostra azienda.

Certamente questo quadro non agevola una corretta politica del personale e in particolare quella verso i dirigenti. A questi è stato chiesto, ovviamente, di dare il massimo. Lo hanno in grandissima parte

fatto. I risultati sono evidenti. Ora, tra tutte le altre cose da fare, occorre pensare un po' anche alle loro esigenze, ai loro bisogni. Per effetto delle numerose uscite (110 solo nel 2007), per il ricambio generazionale (retribuzioni più basse), per la contrazione sia pure modesta del numero dei dirigenti, il relativo costo del lavoro si è molto significativamente ridotto. Ci sono spazi, quindi, per fare qualche intervento che possa venire incontro ad alcune aspettative dei colleghi. Colleghi giovani "promossi" a posizioni di maggiori responsabilità, colleghi che non hanno avuto per anni alcun intervento economico. Senza parlare della gran parte della categoria che ha visto ridursi il potere di acquisto della propria retribuzione. Siamo alla vigilia di un rinnovo contrattuale che dovrà rivedere e correggere alcune distorsioni del contratto vigente. Per esempio prevedendo l'obbligatorietà di una retribuzione variabile legata ai risultati o, nei casi in cui le aziende non vogliono o non siano in grado di mettere in piedi un sistema trasparente, l'adeguamento delle retribuzioni.

Si sta discutendo in Federmanager delle proposte da avanzare a Confindustria che saranno preventivamente discusse con i dirigenti, ma nulla vieta che, in base alle considerazioni che ho prima fatto, qualche misura possa essere anticipata nella nostra azienda.

Probabilmente nei prossimi giorni incontreremo l'ing.

Moretti, al quale faremo proposte concrete sul tema. Siamo certi che Egli comprenderà che quello che noi rappresentiamo è nell'interesse, certo, dei dirigenti, ma anche dell'Azienda.

Nicola Tosto



SISTEMA FERROVIE  
PERIODICO DELL'ASSIDIFER  
FNDAI  
ANNO 17°  
N° 3/2008



## Il malumore e la sua storia

Nel Consiglio Nazionale Assidifer del 17 gennaio 2008 sono stati raccolti, tra i colleghi, alcuni palesi segnali di malumore piuttosto diffuso ed uno stato di disagio. Crisi di ruolo, insoddisfazione economica e mancanza di confronto concreto con l'Azienda sono state le problematiche di maggior rilievo. Insomma, "un vivace Consiglio Nazionale", come titolato da Roberto Martinez nel suo intervento sul numero 2/2008 di F&S.

Dopo tale data si è tenuta la Convention di un folto numero di dirigenti del Gruppo con il nostro Presidente Cipolletta e con il nostro AD Moretti, presso l'Hotel Torre Rossa.

L'incontro pare abbia avuto alti e bassi, come osservato dallo stesso Nicola Tosto sull'editoriale del numero 2/2008 di F&S. Gli alti legati alla grande capacità del nostro AD di leggere a tutto tondo, e con la solita chiarezza, i risultati ed i problemi dell'Azienda, i bassi legati alla altrettanto solita chiarezza (e durezza) con la quale sono stati analizzati ed "approfonditi" alcuni "casi critici che hanno provocato gravi ripercussioni sull'esercizio ed una esposizione molto negativa verso i clienti ed i cittadini". Ciò aiuta a migliorare il clima?

Anche nella parte finale del Consiglio Nazionale del 20 marzo 2008 il dibattito si è animato. Nella circostanza la miccia si è accesa quando si è parlato del rinnovo del Contratto Nazionale. Sono venuti al pettine i nodi di un recente passato: la generalizzata insoddisfazione di un Contratto che ha tolto, piuttosto che dato.

Eppure, a novembre del 2004, pareva che le cose potessero andare meglio di quanto non sia in effetti accaduto.

Nel numero 12/2004 di F&S l'editoriale di Nicola Tosto recitava: "Il nuovo Contratto nazionale dei dirigenti di aziende industriali è stato firmato. Al di là dei giudizi di merito sul contratto stesso, o su parti di esso, sui quali in questa sede non voglio entrare, la filosofia che lo ha ispirato è chiara e dichiarata sin dal marzo 2003: assicurare un ventaglio di protezioni e garanzie per i dirigenti, soprattutto giovani, unita ad una retribuzione minima che, insieme, assicurino ai dirigenti stessi uno status dignitoso e la tranquillità necessaria per la propria attività lavorativa, per la propria vita privata e per quella della propria famiglia. Gli incrementi retributivi ulteriori, dopo l'approvazione di questo contratto, dovranno essere conquistati esclusivamente attraverso la propria capacità professionale e l'ottenimento di risultati concreti. Alla base di questa nuova filosofia c'è la convinzione di Federmanager - e quella dichiarata di Confindustria - che i dirigenti siano un patrimonio privilegiato delle aziende e che la valorizzazione di

essi è interesse primario proprio delle aziende stesse."

Di fatto il malumore dei più nacque subito. Già nel Consiglio Nazionale del 21 dicembre 2004, definito anche esso "un Consiglio vivace", la pubblicazione della mozione venne preceduta dalla seguente premessa: "Al contrario di quanto un po' troppo ottimisticamente previsto da alcuni colleghi - che ritenevano la riunione destinata ad un semplice scambio di auguri natalizi con tanto di brindisi e di fetta di panettone - il Consiglio Nazionale Assidifer del 21 dicembre ha fatto registrare una vivacità, anzi un clima arroventato, come non si vedeva da tempo. Mugugni e musi lunghi da parte di molti consiglieri per i contenuti del recente contratto, critiche per la continua latitanza aziendale da un tavolo vero su benefit e integrativo, nervosismo e qualche intervento sopra le righe." Con la mozione si diede mandato alla Segreteria di Assidifer "di definire con i Vertici del Gruppo, nell'ambito di un accordo attuativo, i criteri per una rigorosa, tempestiva e soddisfacente applicazione del citato contratto". Si disse pure che "Propedeutica alla definizione dei criteri di cui sopra" era necessaria "una puntuale valutazione di tutte le posizioni dirigenziali (peso, livello di copertura e potenziale) con l'impegno da parte delle Società a comunicare e a condividere, con i singoli dirigenti, i risultati di questo processo."

All'epoca l'AD era Catania: tante parole, nessun risultato!

L'8 settembre 2006 Moretti sostituì Catania alla guida del gruppo FS.

Grande soddisfazione per il ritorno alla guida della nostra Azienda di ferroviere vero, uno di noi. Soddisfazione palesemente manifestata nel Congresso Nazionale di Assidifer Federmanager, tenutosi dal 10 al 12 ottobre a Campora San Giovanni nel quale, tra le altre cose, si deliberò di "Rilanciare il rapporto tra sindacato ed azienda attraverso la sottoscrizione di un rinnovato "Protocollo di Relazioni Industriali" che confermi la partecipazione di Assidifer sia nelle scelte strategiche, che nel riassetto organizzativo del Gruppo" e di "Perseguire la piena attuazione del Contratto Nazionale di Lavoro, sottoscritto tra Federmanager e Confindustria il 24 novembre 2004, attuando in particolare una trasparente politica retributiva per tutti i dirigenti, legata ad obiettivi chiari e condivisi ed ai risultati raggiunti".

Sul primo punto il risultato è stato raggiunto quattro mesi dopo. In data 20 febbraio 2007, infatti, fu sottoscritto il "Protocollo di Intesa" nel qual fu tra l'altro "pienamente condivisa l'esigenza di attuare un coinvolgimento sistematico della categoria, attraverso l'organismo di rappresentanza collettiva, in termini di informazione delle scelte strategiche

aziendali, degli assetti organizzativi, del rapporto impresa-dirigente e delle politiche specifiche sulla categoria, sulla base di un confronto improntato ai principi del reciproco affidamento e di leale cooperazione". In coerenza con il contratto collettivo dirigenti fu pure scritto "si conviene che l'introduzione di modelli retributivi, che leghino il trattamento economico variabile al raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché ai risultati economici dell'Azienda, costituisce un passaggio rilevante per la modernizzazione dei sistemi gestionali delle imprese e per la valorizzazione delle risorse manageriali e che tali modelli abbiano una efficace applicazione." Si convenne pure di "consolidare un modello relazionale basato sul confronto, organico e sistematico, con Assidifer Federmanager quale soggetto di rappresentanza della categoria dei dirigenti."

Per quanto riguarda il confronto "organico e sistematico" con Assidifer Federmanager si è dovuto attendere un anno. Solo l'11 febbraio 2008, infatti, si è tenuto il primo vero incontro nel quale sono stati calendarizzati e definiti nell'ordine del giorno i successivi tre appuntamenti programmati per il 10 marzo, il 28 marzo ed il 15 aprile 2008.

Sul versante dei "modelli retributivi, che leghino il trattamento economico variabile al raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché ai risultati economici dell'Azienda" ancora tutto da definire.

In tale contesto ci si avvia al confronto per il rinnovo del Contratto Nazionale. Che dire, parlare di semplice malumore all'interno della categoria è solo una questione di stile.

Giorgio Asunis

### ULTIM'ORA

**Il collega Mario Castaldo è stato nominato Capo della Divisione Cargo. E' una bella notizia. E' la dimostrazione che spesso la soluzione migliore è quella più a portata di mano. Non è necessario cercare tanto in là. Spero che si prosegua su questa strada anche in futuro. Mario Castaldo, peraltro, ha esperienza e professionalità tali da far sperare nel successo di una attività fondamentale per la nostra Azienda. Naturalmente insieme ai complimenti facciamo al collega i migliori auguri di buon lavoro assicurando tutto il sostegno che Assidifer può dare.**

(n.t.)



# La lingua batte dove il dente duole

Nell'ultimo Consiglio nazionale il dibattito è stato monopolizzato dalla scadenza 2008 del CCNL dirigenti industria. Si è trattato di interventi vivaci e, come da tempo non accadeva, anche appassionati.

Una prima valutazione positiva è che si torna ad interpretare il ruolo di strutturati di un sindacato nel modo in cui gli iscritti si aspettano che lo si faccia: cercando cioè di capire il disagio effettivo dei colleghi che pretendiamo di rappresentare e di canalizzarlo attraverso forme di rappresentanza collettiva.

Sappiamo tutti che il modello contrattuale in vigore dal 2005 non ha creato entusiasmi particolari, salvo in quelli che – grazie all'Assidifer e alla sensibilità dell'azienda sul problema – hanno visto migliorato il proprio trattamento di pensione.

La verità è che – detto in modo chiaro ed inequivoco – lo schema di relazioni industriali impostato con il rinnovo del 2005 non ha funzionato nella sua principale componente: il coinvolgimento generalizzato dei dirigenti al raggiungimento degli obiettivi aziendali, attraverso sistemi premianti efficaci, con una reale "contrattazione individuale". Non è un segreto che tuttora l'attribuzione degli obiettivi coinvolge circa la metà dei dirigenti del gruppo FS: percentuale a dir poco patologica. Basta entrare in un'agenzia bancaria e scambiarsi magari due valutazioni con il proprio consulente di fiducia per capire la capillarità e la scientificità con le quali sono identificati gli obiettivi anche a livello di quadri più importanti.

Possibile che in FS la metà dei dirigenti non abbia un MBO?

Durante il Consiglio, è emerso comunque un dato inatteso: anche i colleghi stabilmente e da anni inseriti nel processo di valutazione per obiettivi, ne lamentano la scarsa significatività economica, l'opacità, i ritardi nel-

l'attribuzione degli obiettivi, la mancanza assoluta di contrattazione e coinvolgimento nel processo di individuazione degli obiettivi stessi.

È stato fatto comunque molto negli anni, anche grazie alle richieste continue in tal senso di Assidifer. Sembra che ci sia una specie di stasi sull'estensione di un efficace sistema premiante, non si capisce se dovuto ad esigenze di risparmio (sarebbe l'ipotesi più miope), alla mancanza di un efficace controllo di gestione (sarebbe l'ipotesi più penalizzante per l'azienda stessa, perché significa non essersi dotati dopo tanti anni di un efficace contabilità industriale e non saper esattamente chi fa cosa), oppure al fatto che l'azienda considera la metà dei suoi dirigenti "pseudo-dirigenti", ovvero privi di una effettiva capacità di incidere seriamente sui processi produttivi (dovrebbe allora toglierli dall'area della licenziabilità e della mancanza di tutela reale).

Molto resta, quindi, ancora da fare per eliminare inerzie e scarsa conoscenza dell'organizzazione e delle sue dinamiche.

Certamente una cosa va detta da parte nostra ad alta voce (e lo abbiamo fatto dovunque è stato possibile!): non è ipotizzabile una percentuale così modesta dei dirigenti non direttamente coinvolta nel raggiungimento degli obiettivi. Negli ultimi incontri abbiamo anche dato assoluta disponibilità ad affrontare il problema delle "false" posizioni da dirigenti, tradizionale scusa aziendale per non affrontare la generalizzazione dei sistemi premianti. Se esiste il problema, va risolto con la necessaria gradualità e buon senso, ma senza nascondere la polvere sotto il tappeto.

In un recente incontro, organizzato da Fondirigenti, e che ha visto presenti sia quadri Federmanager che rappresentati della Confindustria, si sono analizzati

alcuni aspetti della politica incentivante, così come era stata disegnata dal CCNL di novembre 2004.

Un primo dato è quello che sono le stesse aziende a non avere attuato il dettato contrattuale: fra l'altro il gruppo FS mi risulta essere l'unico fra i grandi gruppi ad avere una percentuale così esigua di dirigenti in MBO.

Emerge soprattutto che un efficace sistema premiante crea valore e consenso e che, soprattutto nelle aziende di servizi e fortemente orientate alla soddisfazione del cliente, va esteso anche ai quadri strategici.

Emerge ancora l'importanza di una comunicazione aperta e trasparente, in quanto la parte variabile del salario (questo in sostanza è l'MBO) è poco apprezzata se di tipo discrezionale fortuito.

Riassumo alcuni punti che ritengo essere di maggiore significato.

Gli obiettivi

- devono essere discussi e concordati "faccia a faccia";
- non devono essere tarati sui comportamenti della persona ma sulle sue responsabilità e sui piani aziendali;
- devono essere coerenti ed equi rispetto a quelli degli altri colleghi;
- devono essere stimolanti ma realistici, misurabili, verificabili e raggiungibili;
- devono considerare anche il raggiungimento di fasi di risultati di medio/lungo termine;
- devono essere prioritari, frutto di una selezione tra le varie attività/aree di contributo del dipendente;
- possono derivare dalle proposte del dirigente stesso;
- nel caso di obiettivi a cui concorrono più ruoli, prevedere incontri per elaborare ipotesi condivise.

Per quanto riguarda il dibattito sulla scadenza del contratto collettivo, l'aspetto di maggiore significato è risultato essere la notevole perdita di potere di acquisto che il rinnovo del 2005, anche alla luce delle osservazioni fatte sulla politica incentivante, ha provocato nelle retribuzioni dei colleghi. Ovviamente il ragionamento ha un valore particolare per tutti coloro che si trovavano a quella data ad avere una retribuzione maggiore rispetto al trattamento economico minimo di garanzia previsto nel contratto stesso: 70.000 euro dopo sei anni di permanenza nella qualifica e nell'azienda.

Utilizzando la tabella ISTAT "Coefficienti annuali per rivalutare somme di denaro da un determinato anno all'ultimo anno disponibile", la perdita di potere di acquisto rispetto al 2002 (anno del change over lira euro) è di circa il 10%.

Quali strumenti di difesa servono allora per ovviare a tale meccanismo?

Alcuni riflessioni sono emerse dal dibattito. Mi provo a riassumerle.

Nessuno vuole un sindacato che limiti la sua operatività ad interventi cosiddetti di "alto profilo", cioè a dare contributi (spesso non richiesti ed accettati con fastidio) sui grandi temi di strategia aziendale e di posizionamento competitivo, anche se fa ormai parte della cultura comune che le sorti (anche retributive) del dirigente non possano essere disgiunte da quelle dell'azienda di appartenenza. Né tanto meno un sindacato che limiti la propria sfera di azione agli aspetti previdenziali ed assistenziali, importanti ma complementari rispetto al ruolo che una rappresentanza collettiva deve aspirare a ricoprire.

La domanda di sindacato che emerge dal dibattito – che al nostro interno continua fortunatamente ad essere estremamente libero anche se spesso estemporaneo – è quella tradizionale, che così sintetizzo:

- difesa del ruolo e della responsabilità del dirigente;
- difesa della retribuzione, anche se è chiaro a tutti che l'assetto competitivo deve permettere alle aziende di discriminare merito, capacità, responsabilità ed impegno individuale;
- attenzione agli aspetti di previdenza ed assistenza e di solidarietà soprattutto intergenerazionale.

Su queste basi ritengo che le organizzazioni come la nostra possano avere un futuro.

Mi rivolgo, infine, ai colleghi più giovani, con una riflessione: è illusorio pensare di poter nel lungo termine risolvere questo tipo di problemi solo a livello individuale. Troppi ne ho visti di colleghi che si sono ricordati che esiste un sindacato soltanto nei momenti di difficoltà.

Paolo Parrilla

## Il malessere continua...

*I dirigenti del Gruppo Ferrovie dello Stato stanno vivendo un periodo di scarsa serenità.*

*I segnali di questo fenomeno li ha avvertiti per primo, con grande sensibilità, il nostro Presidente Emerito, Sergio Graziosi, che, partecipando a diverse riunioni di organi del Sindacato (Giunta, Consiglio nazionale) ebbe a segnalare con rara tempestività il malessere che serpeggiava fra i colleghi in servizio. Tutti i suoi articoli, da mesi ormai, invitano la Segreteria Generale del Sindacato ad occuparsi della cosa, a non sottovalutarla, a cercare di capire quali possano essere le ragioni di questo impalpabile "fastidio".*

*Che la cosa sia seria è ampiamente dimostrato, poi, dall'atteggiamento che assumono i colleghi quando viene offerta loro la possibilità di "parlare".*

*Nelle ultime due riunioni del Consiglio nazionale le prese di posizione degli intervenuti sono state molto dure nei confronti degli organi di vertice di Assidifer, richiamati ad un atteggiamento più determinato verso l'Azienda e, soprattutto, verso la Federazione in occasione del prossimo rinnovo contrattuale di fine anno.*

*Ma non solo i dirigenti in servizio chiedono, legittimamente, una maggiore attenzione del Sindacato agli interessi e alla tutela degli iscritti. Anche i dirigenti in quiescenza – chiamati in assemblea della Sezione Pensionati lo scorso 13 marzo – hanno manifestato vibrante preoccupazione, oltre che per il blocco delle perequazioni delle loro pensioni attuato dal Governo ancora in carica, anche per quello che sarà il rinnovo del contratto dei colleghi in servizio, non avendo dimenticato come il contratto sottoscritto da Federmanager e Confindustria nel 2004 abbia fortemente penalizzato proprio i dirigenti in pensione, aumentando le loro quote FASI e abolendo, di fatto, ogni rapporto di tutela e ogni principio di solidarietà intergenerazionale.*

*Fra i colleghi in servizio – oltre alle preoccupazioni per il rinnovo di un contratto da tutti giudicato, oggi, assolutamente inidoneo a tutelare gli interessi dei dirigenti delle grandi aziende – si sono manifestate forti perplessità sul comportamento recente dei vertici aziendali che, in manifestazioni collettive (seppure circoscritte ad un ambito interno), non hanno perso l'occasione*

*per mettere sotto accusa alcuni dirigenti ritenuti, pare, responsabili di comportamenti colpevoli nei confronti dell'Azienda, giudicandoli pubblicamente, di fronte a tutti, con scarso riguardo per le loro persone.*

*Tutto questo non aiuta certamente a rasserenare gli animi, non contribuisce di sicuro a dare forza ad una categoria che già vive senza punti di riferimento forti e certi, che da anni è sottoposta a cambiamenti repentini nella struttura organizzativa e nelle linee di comando.*

*E' ora che anche il Sindacato dei dirigenti faccia un minimo di attenzione a quello che sta accadendo. E non solo a Villa Patrizi, dove tutto viene forse attutito o deformato dalla diversità dei problemi e dalla troppa vicinanza col vertice, si vada in giro, si sentano i colleghi impegnati sul territorio, si ascoltino i loro problemi, si faccia attenzione alle loro esigenze e poi si definisca una linea politica alla quale attenersi e riferirsi quando ci si potrà sedere ad un tavolo con l'Azienda.*

*Bene il tavolo di consultazione con il Direttore delle Risorse Umane di cui ha dato notizia il Segretario Generale nel recente Consiglio nazionale, ma meglio se a quel tavolo si possano riportare ed affrontare anche i tanti problemi reali che i dirigenti incontrano nella loro attività quotidiana.*

*Infine il contratto.*

*E' chiaro, da quello che si è detto nell'ultimo Consiglio nazionale e nell'assemblea dei pensionati, che i dirigenti FS questa volta non intendono firmare cambiali in bianco a nessuno. Vogliono essere informati su quali sono le proposte di Federmanager, su come procede la trattativa con Confindustria, sui contenuti del prossimo contratto prima che quel contratto venga approvato e sottoscritto.*

*D'altra parte, per sapere realmente e tempestivamente come stanno andando le cose nella trattativa e per far portare nella trattativa stessa le proprie opinioni e le proprie aspettative i dirigenti FS questa volta hanno un'arma in più: la presenza del proprio Segretario Generale al vertice della Commissione trattante di Federmanager. E' questo un vantaggio non da poco. Sfruttiamolo, per non lamentarci dopo!*

Roberto Martinez



## Ha senso parlare di sindacato dei dirigenti?

..... oppure è una contraddizione in termini? Secondo me ha senso e cercherò di dimostrarlo col ragionamento che voglio sviluppare.

Prima di inoltrarmi nella riflessione, è per me necessario richiamare i principi fondamentali che sono alla base del nostro ordinamento.

Innanzitutto il basilare principio della nostra Costituzione, che afferma che "la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni" (art. 35) e "riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità" (art. 1 Cost.). In un contesto in cui tutti "i cittadini hanno pari dignità sociale" (art. 3) e il diritto "di associarsi liberamente, senza autorizzazione, per fini che non sono vietati ai singoli dalle leggi penali" (art. 17). Insieme al "diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parole, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione" (art. 21).

Lo Statuto dei Lavoratori, che vale anche per i dirigenti, e la giurisprudenza hanno dato pratica attuazione a questi principi.

Questo quadro di riferimento fa da pendant con gli obblighi che il dirigente ha, di sicuro in misura maggiore rispetto ad un normale lavoratore, nei confronti della propria azienda.

Il comportamento del dirigente deve alimentare e tenere sempre vivo il rapporto fiduciario che l'azienda ha nei suoi confronti. Nemmeno un semplice dubbio deve mai incrinare questo rapporto. Il dirigente deve inoltre essere lo strumento più efficace per trasferire, applicare, e far applicare agli altri, le volontà aziendali. Infine l'obbligo di fedeltà del dirigente è maggiore rispetto a quello del singolo lavoratore. Infatti la sua fedeltà si coniuga al suo dovere di raggiungere gli obiettivi voluti dall'impresa.

All'interno di questi paletti, che ho descritto in modo breve e superficiale, ritengo che ci sia spazio per un sindacato dei dirigenti, che dovrà però navigare stando al centro di due sponde. Non può avvicinarsi troppo alla sponda opposta a quella dove sta l'azienda, altrimenti diventa eversivo nei confronti della medesima e quindi si incrina il rapporto fiduciario che i dirigenti-sindacalisti sono comunque obbligati ad alimentare. Non può avvicinarsi troppo alla sponda aziendale pena il rischio di trasformarsi in un sindacato giallo, vissuto perciò dagli associati come non utile alla difesa della categoria.

Una quarta possibilità di fare sindacato dei dirigenti è quella che si potrebbe definire del "gruppo di acquisto". Non si parla in tal caso di tutela di diritti, ma di acquisizione di vantaggi. Qualcosa che in pratica serve solo a far ottenere agli associati dei benefits su dei beni o su dei servizi che, se fossero acquistati individualmente dai singoli, sarebbero più costosi. Esempio classico è rappresentato dalle convenzioni che possono farsi con degli esercizi commerciali. Per esempio: poiché sei iscritto al sindacato hai titolo al 30% di sconto in quella catena di alberghi.

Bene, dopo questa lunga introduzione

e dopo aver affermato che secondo me, per dare pratica attuazione ai principi del nostro ordinamento repubblicano, deve esistere un sindacato dei dirigenti, diventa consequenziale andare allora a vedere "come si fa sindacato dei dirigenti".

Per non passare per uno che vuole filosofeggiare o fare pura teoria cercherò di rispondere a questa domanda con ulteriori domande, alle quali proverò a dare risposte.

Un sindacato dei dirigenti si batte per far ottenere gratis agli iscritti la Carta del Club ES?

Secondo me no, non è dignitoso. Un sindacato non è un gruppo di acquisto. Un sindacato dei dirigenti può rinunciare all'MBO 2006 senza porre nessuna condizione?

Secondo me no. Mette su un piatto della bilancia la rinuncia all'MBO per il bene dell'azienda, ma sull'altro ottiene per gli iscritti altri benefici, garanzie o comunque dei riconoscimenti.

Un sindacato dei dirigenti, in un'azienda che diminuisce in un anno di 150 dirigenti, può guardare questo fenomeno non cercando di condividere le modalità di incentivazione all'esodo? No. Un accordo in proposito è scaduto ormai da anni e oggi ci si basa solo su delle individuali decisioni aziendali. Pertanto il sindacato dovrebbe muoversi per condividere con l'azienda un percorso trasparente, e concordato alla luce del sole, del processo di incentivazione all'esodo.

Un sindacato dei dirigenti, dopo aver firmato un Protocollo con l'azienda che prevede su determinate materie una consultazione/informazione, può essere chiamato per essere messo a conoscenza del processo di valorizzazione dei dirigenti solo quando questo processo è già definito nelle linee ed avviato? Secondo me no, altrimenti a che è servito il Protocollo firmato?

Un sindacato dei dirigenti può acconsentire che vengano sommati, ai fini del TMG, anche quegli emolumenti che vengono erogati a fronte di prestazioni lavorative (esempio la reperibilità) diverse dalle ordinarie? Assolutamente no, perché altrimenti non viene rispettato il principio di uguaglianza sostanziale.

Una Società del Gruppo sistematicamente non vuole incontrarsi con la corrispondente RSA sindacale. Il sindacato dei dirigenti può tollerarlo? Secondo me no. La RSA, per lo statuto del sindacato, è un suo asse portante. Il sindacato, pertanto, dovrebbe formalizzare la sospensione delle relazioni industriali in tutto il Gruppo, fino al ristabilimento di corrette rapporti, con gli organismi sindacali di base, in tutte le Società del Gruppo.

E potrei continuare con tante altre domande e risposte. Ma mi fermo qui. Concludendo faccio un'ultima domanda: le risposte che ho dato ai quesiti prima posti sono eversive per un sindacato dei dirigenti? Penso proprio di no ma serve solo una classe dirigente sindacale autorevole in grado di attuarle.

Martino A. Rizzo

## Perché non più mozioni?

Non ho potuto partecipare al Consiglio nazionale del 20 marzo. Mi è stato detto che è stato abbastanza vivace, in particolare nella parte pomeridiana, eppure non ha prodotto alcun documento: la famosa "Mozione" non è stata fatta. Anche il precedente Consiglio del 17 gennaio fu vivace; eppure, anche esso, non produsse alcuna mozione, o meglio, alcuna mozione ritenuta... "politically correct", tale cioè da poter essere divulgata all'esterno senza tema di fraintendimenti e valutazioni sommarie o inesatte.

Riflettiamo.

Noi abbiamo l'abitudine - ed è una buona abitudine, peraltro disattesa il 20 marzo - di nominare una "Commissione Mozione" a lavori consiliari già avanzati.

La Commissione redige una sorta di "verbale" ristretto, "stende" un documento che certifica le posizioni espresse e sostenute nel dibattito dalla maggioranza dei Consiglieri. La mozione stessa viene poi discussa, votata e approvata dal Consiglio e, salvo rare eccezioni, pubblicata sull'organo di stampa del sindacato.

Nella riunione del Consiglio di gennaio la mozione predisposta dalla Commissione incaricata non fu né votata né approvata perché giudicata non correttamente comprensibile da chi non aveva seguito il dibattito che, ripeto, fu in quella occasione particolarmente vivace, soprattutto nel pomeriggio. Nella riunione di marzo, poi, non è stata nominata neanche la Commissione che doveva redigere la mozione!

E' vero - e qui lo voglio testimoniare - che le mozioni sono quasi sempre documenti redatti a caldo, che risentono della emotività che ha connotato il dibattito e che molto raramente riescono a cogliere la vera essenza "politica" di quello su cui si è discusso, ma è anche vero che, soprattutto all'esterno, una volta pubblicate, trasmettono lo "spirito", il sentir comune dei dirigenti che hanno, proprio nel Consiglio nazionale, una palestra nella quale riportare e scaricare sensazioni, tensioni, stati d'animo.

Che le mozioni non vengano redatte alla fine di un Consiglio nazionale non è un buon segnale.

Anzi, se questa mia analisi è esatta, se si tende a sfuggire alla consuetudine di rendere pubblico il dibattito e il pensiero del Consiglio vuol dire che nel Sindacato c'è più emotività che in passato, c'è insicurezza, indice probabile di quel diffuso malessere fra i dirigenti che denuncio da mesi e che, per essere ben analizzato e valutato, richiederebbe più tempo rispetto alla durata di un normale Consiglio nazionale.

Questa situazione non credo possa andare avanti.

Un sindacato ha bisogno del dibattito interno ed ha bisogno che da tale dibattito si producano docu-

menti formali verso l'universalità dei nostri soci e verso l'esterno. Per esterno io intendo l'Azienda e Federmanager.

Se continuiamo così sembra che il Consiglio nazionale sia di fatto delegittimato, sembra quasi che non abbia nulla da dire in via formale ai soci, alla Società, a Federmanager, degenerando, nelle sue riunioni agitate, in una specie di psicoterapia di gruppo.

Ricordiamoci tutti - e purtroppo pare che lo dimentichiamo troppo spesso - che il Consiglio nazionale è l'organo sindacale depositario del mandato congressuale ed è lui il responsabile verso i soci del mandato stesso. E' chiara allora l'importanza della mozione, di un documento cioè generato, analizzato, votato e approvato dal Consiglio? Come li informiamo correttamente i soci se non attraverso l'espressione di documenti ufficiali votati dal Consiglio?

In occasione del Centenario delle Ferrovie dello Stato il nostro Sindacato pubblicò un libro del quale io curai l'Appendice, "Cronistoria del Sindacato". Per svolgere quel compito mi documentai consultando la raccolta del nostro giornale e constatai addirittura che in un passato un po' lontano non solo si pubblicavano le mozioni, ma anche le sintesi di tutti gli interventi che venivano svolti in Consiglio. Era, quello, un ottimo servizio reso ai soci, una efficace informazione all'esterno e una fedele documentazione dell'evoluzione della politica del sindacato.

Propongo alla prossima Giunta Esecutiva del 21 aprile di valutare l'opportunità di convocare un Consiglio nazionale residenziale, per la prima metà di giugno.

Un Consiglio siffatto, nel quale auspico la presenza della Segreteria Generale e della Giunta Esecutiva al completo, potrebbe certamente sviluppare con calma e serenità un'analisi delle varie problematiche oggi sul tappeto, dal clima aziendale ai rapporti con la Società, dalla situazione attuale di Federmanager al prossimo rinnovo contrattuale. E poi, finalmente, potrebbe essere affrontato in modo diffuso ed esaustivo il problema che oggi mi pare il più importante di tutti: le origini, le cause, le motivazioni di quel malessere che ormai, senza alcun dubbio, pervade gran parte dei colleghi in servizio.

Il Congresso di Campora S. Giovanni fu celebrato ad ottobre 2006, un Consiglio residenziale, magari allargato alle RSA, tenuto a giugno 2008, si collocherebbe in pratica alla metà dei tre anni intercongressuali. Sarebbe quindi un'ottima e doverosa occasione di verifica e di aggiornamento alla luce di quanto accaduto da ottobre 2006 ad oggi. E non mi pare poco!

Sergio Graziosi



## La scomparsa di Alberto Ciamblicco

La notte del 26 febbraio è morto a Roma Alberto Ciamblicco, dirigente tra i più importanti e conosciuti delle Ferrovie dello Stato. In ferrovia dal 1944, assunto come Segretario i.p. all'allora Servizio Movimento, vi ha lavorato per 44 anni assumendo incarichi di alta responsabilità e salendo l'intera scala gerarchica fino alla qualifica di Dirigente Generale, con cui ha lasciato l'Azienda nel 1986.

Tra i suoi successi, la nascita nel 1955 del Settore Pubbliche Relazioni, che metteva le FS al pari delle altre grandi aziende pubbliche e private del paese. Al suo interno, la creazione del Reparto Cine-Foto, che sarebbe diventato uno degli archivi audiovisivi più ricchi e consultati d'Italia, il Reparto Stampa, il periodico mensile "Voci della Rotaia", il secondo in Italia (dopo "Illustratofiat") per numero di abbonamenti (160.000, volontariamente sottoscritti) e diffusione. Successivamente nascono: il Reparto Mostre che progetta e realizza (con risorse professionali interne) gli stand FS per le principali manifestazioni in Italia e all'estero; il Reparto Cerimoniale, che organizza eventi memorabili, come la Messa di Natale di Paolo VI in un cantiere della Direttissima, nel 1972, o il viaggio in treno di Giovanni XXIII ai santuari di Loreto e Assisi, o la visita di Giovanni Paolo II al Deposito Roma Smistamento per la Giornata del Ferroviere.

Tra le tante realizzazioni a cui teneva di più: il Museo ferroviario di Pietrarsa, fiore all'occhiello delle Ferrovie italiane (oggi considerato poco più che un "peso") e "Il Treno della Speranza", per i ferrovieri con figli portatori di handicap (iniziativa ancora presente). Parallelamente al lavoro aziendale, Ciamblicco si è fatto onore anche all'esterno e, insieme al collega e amico di sempre Mario Casacci, ha avuto una brillante carriera artistica e televisiva: inventore del tenente Sheridan (uno dei personaggi più popolari della televisione italiana) e autore di programmi fortunatissimi come "Giallo Club". Nel suo impegno, in ferrovia e fuori, ha smentito una serie di pregiudizi. C'è infatti chi crede che lavorare in una grande azienda significhi solo essere soffocati dalla burocrazia. Non è vero. Convivendo con le regole burocratiche, dunque nel massimo del rigore formale, Ciamblicco è stato capace di dare vita ad importanti attività culturali. Allo stesso tempo, ha dimostrato che scrivere per la televisione o il cinema, non è solo esercizio di creatività e fantasia (come pure lasciano credere tanti stereotipi): è anche metodo, organizzazione mentale, disciplina al sacrificio, capacità di lavoro, carattere. In una parola: rigore, che poi è la dote che fa la vera differenza tra chi gode il successo effimero di un successo, e chi lo conferma in varie situazioni e per una carriera lunga decine di anni.

La società Ferrovie dello Stato non ha purtroppo trovato il modo di ricordare un dirigente e una personalità come Ciamblicco. Caro direttore, ti ringrazio sinceramente per avermi dato la possibilità di farlo su queste pagine. Io dico che un'azienda incapace di coltivare la propria memoria non ha futuro. Intanto ha un ben misero presente.

Piero Spila

Condivido quanto il collega e amico Piero Spila ha scritto, con il cuore, a proposito della carriera, della vita e dei successi di Alberto Ciamblicco, un dirigente vecchio stampo che è stato capace di salire tutta la scala gerarchica aziendale partendo dal gradino più basso in un periodo storico difficile, in cui serietà e professionalità erano gli unici parametri di merito che garantivano una carriera di prestigio.

Quello che colpiva chi aveva a che fare con Alberto Ciamblicco era la sua profonda umanità, la sua enorme vivacità intellettuale, la sua bontà accompagnata, sempre, da un grande ottimismo.

Un organizzatore capace, un uomo di pubbliche relazioni che ha dato tanto alla vecchia Azienda ferroviaria, che ha saputo essere di esempio per i colleghi e ha saputo dare gli stimoli giusti a dipendenti e collaboratori.

Condoglianze vivissime alla famiglia dalla redazione di Ferrovie & Servizi, dai colleghi dirigenti FS e da tutti quei ferrovieri in servizio e in pensione che ricordano Alberto Ciamblicco come il fondatore e il Direttore del periodico aziendale "Voci della Rotaia", il giornale che per decine di anni ha stimolato il loro senso di appartenenza e li ha informati sulle varie attività ferroviarie e sulle vicende dei diversi Compartimenti.

(r.m.)

## LETTERE AL DIRETTORE

Caro Direttore, ho partecipato all'Assemblea del 13 marzo indetta dalla Sezione pensionati convinta che il sindacato al quale aderisco da sempre avesse delle comunicazioni importanti da farmi oppure che volesse sapere da noi iscritti in pensione quali fossero le nostre aspettative e le nostre attese.

Purtroppo, a riunione finita, ho dovuto constatare di aver partecipato ad una riunione pressoché inutile, poverissima di contenuti, nella quale, alla solita passerella dei rappresentanti della Segreteria (che tra l'altro mi sono sembrati poco interessati alle problematiche di noi pensionati), si sono aggiunti due interventi di personaggi di cui non ricordo il nome in rappresentanza, mi pare, della CIDA e della Federazione, in merito ai ricorsi presentati contro la mancata perequazione delle nostre pensioni stabilite dalla Legge Finanziaria 2008.

Niente di più, insomma, di quanto avevo già letto sull'ultimo numero del nostro giornale.

Mi chiederai: ma tu cosa ti aspettavi? Perché mi disturbi per una cosa di così poco conto?

Ti scrivo, caro Direttore, perché dopo i così detti "interventi istituzionali" ho sentito anche quelli dei colleghi - e il tuo in particolare - nei quali sono stati espressi bene quelli che sono i nostri veri problemi e cioè la tutela dell'assistenza sanitaria (Fasi e Assidai in primis) e la conservazione e il mantenimento del potere d'acquisto delle nostre pensioni. Mi sono chiesta, a riunione finita, se abbiamo, negli organi che ci rappresentano, persone capaci di tutelare anche i nostri interessi, gli interessi, intendo, di noi pensionati, di noi ex dirigenti FS che paghiamo 125 euro l'anno ad Assidifer contro i 90, ho sentito dire, degli altri pensionati Federmanager.

Siamo sicuri che il massimo organo del sindacato, la Segreteria, vigili sugli interessi di noi pensionati? Siamo sicuri che la voce di noi ex dirigenti FS arrivi, attraverso i normali canali istituzionali, alla Federazione per portare le nostre preoccupazioni sulla tutela del potere d'acquisto delle nostre pensioni?

Come ho già detto, caro Direttore, il tuo intervento, appassionato e puntuale come sempre, mi è piaciuto molto. Oltre le tue preoccupazioni hai saputo esprimere molto bene

anche quelle di molti di noi e, come me, molti di noi presenti in sala hanno apprezzato e condiviso quanto hai detto. Ora c'è bisogno, però che ti faccia portavoce negli organi competenti di quelle che sono le aspettative di noi pensionati. Se ricordo bene fai parte almeno del Consiglio nazionale e, come Direttore di Ferrovie & Servizi, sei sicuramente più di tutti noi a contatto con la Segreteria Generale: bene, porta in quegli organi la voce dei pensionati e ricorda ai colleghi in servizio che tutelare gli interessi dei colleghi in pensione è tutelare anche i propri interessi. Quelli che, a Dio piacendo, matureranno per loro fra qualche tempo.

Ti ringrazio per l'ospitalità e ti saluto caramente

Franca Pieraccioni

La riunione alla quale hai partecipato e alla quale ti riferisci nella tua lettera è stata la prima e l'unica che si è tenuta da quasi due anni a questa parte. Non è stata quindi inutile, anzi...!

Il senso di disagio che tu, come molti colleghi, hai avvertito è comune - e lo puoi facilmente constatare dalla lettura di molti articoli di questo giornale - a tanti dirigenti in servizio. Stiamo passando, evidentemente, un periodo difficile, non abbiamo certezze, i nostri stipendi e le nostre tensioni perdono velocemente valore e potere d'acquisto, siamo preoccupati per il nostro futuro e tutto ciò crea tensione e ansia. Condivido e sostengo la tua indicazione sulla tutela che il Sindacato deve dare a noi dirigenti in pensione: hai ragione, perché stare in una associazione che non tida quello per cui sei iscritto.

Ecco perché ti dico, però, che la riunione che abbiamo tenuto è stata non utile, ma utilissima: perché, in tanti, abbiamo preso coscienza - e lo abbiamo chiaramente segnalato ai vertici del sindacato - che c'è una "emergenza pensionati" (assistenza, sanità, pensioni), un problema che pochi dei colleghi non in pensione conoscono ma che è primario per tanti di noi e che lo diverrà, prima o poi (a dio piacendo, come dici tu!) anche per tutti i nostri colleghi in servizio.

(r.m.)

**EXTRA BONUS  
CHIAVI IN MANO.**

Sali a bordo di HDI Assicurazioni e la tua polizza auto riparte avvantaggiata.

**4 BUONI MOTIVI PER RISPARMIARE SULLA POLIZZA AUTO:**

- 1 SEI DIPENDENTE O PENSIONATO FS
- 2 NON SEI ANCORA CLIENTE HDI ASSICURAZIONI
- 3 NON HAI AVUTO INCIDENTI NEGLI ULTIMI 5 ANNI
- 4 HAI FIGLI O FAMILIARI A CARICO

Per saperne di più vieni a trovarci,  
HDI Assicurazioni ti garantisce immediati vantaggi.

www.hdi.it - www.inlinea-hdi.it  
numero verde 800.082.082

**InLinea**  
La rete di vendita dedicata ai Ferrovieri

**HDI**  
ASSICURAZIONI  
Al tuo fianco, ogni giorno.