

Abbiamo apprezzato che l'Amministratore Delegato di Gruppo, a conclusione di un ciclo di quattro incontri con la Direzione centrale Risorse Umane nei quali sono stati affrontati i principali temi di interesse dei dirigenti, ha voluto incontrarci.

È stato un incontro cordiale, intenso, concreto. Molto positivo è il giudizio di tutti coloro che vi hanno partecipato.

Abbiamo iniziato parlando – ovviamente – della situazione della nostra azienda, del futuro, delle strategie, per poi affrontare temi più squisitamente sindacali. Quelli che tutti i giorni vengono proposti dai colleghi. Dal riconoscimento di ruolo alle retribuzioni.

Moretti ha iniziato esprimendo soddisfazione per i risultati 2007 (recupero di circa 1,7 miliardi di deficit sul 2006) e riconoscimento ai dirigenti per il ruolo avuto per quel risultato. Naturalmente subito dopo ha ricordato che, ciononostante, con un deficit di 400 milioni previsti per il 2008, la situazione resta fortemente critica. Anche per i prossimi anni è necessario un impegno straordinario.

Impegno che deve riguardare certamente l'attenzione ai costi, ma anche ai ricavi. Occorre utilizzare meglio il nostro grande patrimonio, occorre cogliere tutte le occasioni che il mercato offre.

L'impegno nel settore della logistica, con la creazione di una apposita società con Poste Italiane, l'accordo con grandi operatori internazionali del settore, gli accordi con alcuni dei maggiori porti italiani (Gioia T., Genova, Trieste), la creazione di una società (Sistemi Integrati) per la valorizzazione del patrimonio e la gestione dei servizi aggiunti alla clientela, sono alcune delle iniziative imprenditoriali che fanno del nostro Gruppo sempre più uno dei principali operatori economici del paese.

Naturalmente perché questa strategia abbia pieno successo è necessario che si creino attorno al management le condizioni necessarie. Ricordiamo che nel 2010, con l'apertura dell'intero sistema AV Napoli, Roma, Milano, Torino, la concorrenza sarà sempre più aggressiva.

Da parte nostra abbiamo assicurato il sostegno pieno e convinto della dirigenza.

Ma occorre creare anche altre condizioni. Interne ed esterne all'azienda. Occorre proseguire ed accelerare il processo di riorganizzazione e semplificazione già avviato. Con maggior coraggio. Occorre sfruttare la straordinaria situazione favorevole oggi esistente. Oggi, inoltre, con la nomina di Braccialarghe – al quale rinnoviamo la nostra stima ed il nostro augurio di buon lavoro – a capo della Direzione Centrale del personale, si consolida una squadra di vertice mai così omogenea e coesa. I progetti annunciati debbono essere conclusi nei tempi previsti e annunciati. Il *management review*, la pesatura delle posizioni, la copertura dei posti vacanti ed interinati, la promozione dei colleghi da tempo immessi con piena responsabilità in posizioni dirigenziali, l'individuazione dei "capi", sono progetti che devono chiudersi possibilmente entro l'estate e, comunque, entro l'anno.

E poi, l'*operation* in RFI deve partire rapidamente e con coraggio. Deve essere una innovazione vera che semplifichi e responsabilizzi. Ed il rinnovo del contratto dei lavoratori, sia affrontato con coraggio e responsabilità. I sindacati confederali, che in passato hanno saputo mettersi alla testa dei processi di cambiamento, ci auguriamo che assumano anche in questa occasione le decisioni giuste per consentire quel salto di qualità necessario all'Azienda nell'interesse degli stessi lavoratori. E poi il Governo ed il Parlamento.

Auspichiamo che i nuovi interlocutori vogliano ricercare e condividere con il management regole ed impegni contrattualmente esigibili dalle parti in modo da superare quelle incertezze che negli ultimi anni hanno reso difficile assicurare ai clienti un servizio adeguato alle attese.

Lo abbiamo detto da tempo e lo ribadiamo qui. Moretti ha avuto il merito di fare chiarezza tra i servizi che l'azienda, nell'ambito della sua azione imprenditoriale ritiene economicamente sostenibili – e di cui si assume piena responsabilità – e quelle che invece ritiene non remunerativi (i cosiddetti servizi universali) che l'azienda potrà effettuare solo se qualcuno – Stato o Regioni – li chiede e si impegna a sostenerne gli oneri. Non ci possono essere equivoci. Il tempo in cui si effettua indifferentemente qualsiasi servizio venisse richiesto con la speranza che poi qualcuno che pagasse si sarebbe comunque trovato deve essere considerato per sempre superato.

Naturalmente non potevamo perdere l'occasione per rappresentare a Moretti le criticità che riviviamo e fare di conseguenza alcune precise richieste. Prima fra tutte la crisi di ruolo che molti dirigenti vivono. Abbiamo auspicato che i progetti di cui si parla da tempo possano dare risposte apprezzate.

Poi la retribuzione. Non mi dilungo, espongo solo alcuni titoli. Il contratto di lavoro, in scadenza a fine anno, non ha portato aumenti diffusi, la politica retributiva (MBO compreso) ha riguar-

dato solo una parte dei dirigenti, molti colleghi hanno negli ultimi tempi assunto posizioni di maggior responsabilità senza avere corrispondentemente riconoscimenti economici. Abbiamo concluso l'esposizione con alcune proposte concrete che Moretti non ha rigettato, anzi ci è sembrato di comprendere riservandosi di dare risposta.

Queste richieste riguardano l'assunzione da parte aziendale di maggiori quote di ASSIDAI e Previdai, l'estensione a tutti i dirigenti di un sistema di retribuzione variabile trasparente legato agli obiettivi ed ai risultati, il riconoscimento di aumenti retributivi ai colleghi che sono stati chiamati a ricoprire ruoli di maggiore responsabilità, l'anticipazione di alcuni provvedimenti inseriti da Federmanager nella piattaforma per il rinnovo del contratto.

Naturalmente abbiamo avviato immediatamente il confronto con Vergara e Braccialarghe per verificare tempi e modi per concretizzare le nostre richieste.

Sul fronte Federmanager, che terrà a dicembre prossimo il congresso per il rinnovo degli Organi, c'è una novità importante. La Giunta esecutiva lo scorso 19 maggio ha approvato il documento predisposto dalla delegazione trattante e dalle commissioni Lavoro e Welfare e che costituirà la base per la piattaforma che sarà presentata a Confindustria. Il documento – consultabile sul nostro sito – introduce importanti novità sia sulla durata del contratto (riduzione da 5 a 3 anni) sia sulla parte retributiva (per rispondere alle numerose critiche avanzate da tanti colleghi), sia per aspetti normativi molto importanti.

Sul tema naturalmente torneremo e, quindi, non mi dilungo oltre, anche perché lo fa molto bene Parrilla in altra parte di questo giornale.

Su tutti questi temi abbiamo indetto un Consiglio nazionale allargato ai membri delle RSA, ma anche ad alcuni altri colleghi, per la gran parte giovani, che hanno manifestato curiosità e interesse per l'attività sindacale. Abbiamo previsto anche una sessione dopo cena con la partecipazione del dott. Braccialarghe, il dott.

Vergara ed altri colleghi responsabili di personale per discutere ed approfondire con loro i temi di maggior rilievo. Dopo il Consiglio sarà necessario che le RSA, le RST, le Commissioni, unitamente alla Segreteria attivino processi partecipativi tali da consentire ad ASSIDIFER di esprimere in ogni



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER

FNDAI
ANNO 17°
N° 4/2008



Sede, a cominciare dal congresso di Federmanager – al quale partecipano almeno otto colleghi ferroviari – il parere e le idee di una categoria così importante.

Nicola Tosto

Il cambiamento in atto verso una rinnovata dirigenza

La nomina di Domenico Braccialarghe a Direttore della Direzione Centrale Risorse Umane di Gruppo è solo l'ultimo, in senso temporale, di provvedimenti che segnano il nuovo corso adottato dall'azienda relativamente alla copertura di posizioni dirigenziali anche di valore strategico.

Dopo anni di "informate" di dirigenti dall'esterno posizionati a tutti i livelli negli organigrammi di alcune delle società del Gruppo, assistiamo a scelte che premiano il merito e l'attaccamento ai valori aziendali dimostrati in anni di lavoro da parte di nostri colleghi. Finalmente viene riconosciuto e attuato ciò che da tempo andiamo ripetendo e cioè che prima di rivolgersi al mercato esterno bisogna guardare all'interno dell'azienda nella scelta dei dirigenti.

Questo modo di operare genera più di un effetto positivo. Limitando significativamente gli ingressi di dirigenti dall'esterno, che tra l'altro solo in alcuni casi hanno prodotto valore aggiunto nell'attività manageriale, si realizzano le giuste aspettative di chi ha capacità e merito, si evitano stratificazioni dirigenziali che appesantiscono le strutture e i costi, si evita di mortificare le professionalità interne, si riducono i conflitti di varia natura e di conseguenza si migliora il clima interno. Contemporaneamente alle nuove nomine di dirigenti interni abbiamo assistito anche all'uscita di molti dirigenti esterni assunti non proprio per le esigenze di fare impresa. I due fenomeni hanno prodotto l'effetto di contribuire ad una normalizzazione della gestione del management, che ritengo contribuirà a dare risultati positivi nella realizzazione degli obiettivi aziendali fissati nel piano industriale considerato il valore professionale dei colleghi nominati.

Certo qualcuno dirà che si poteva fare di più e meglio, ma è indiscutibile che il cambiamento del management in atto è un qualcosa di importante, oserei dire una svolta storica rispetto alla tendenza avviata da più di un decennio, di scegliere i dirigenti, specie nelle posizioni strategiche, dall'esterno e che per alcune società del Gruppo come Trenitalia era diventata una regola la cui applicazione aveva contribuito a portare sull'orlo del disastro economico questa società.

Accanto a questa fondamentale "operazione" è auspicabile

che venga realizzato anche un altro intervento di "normalizzazione" del ruolo dirigenziale.

Occorre che tutti i dirigenti diventino effettivamente protagonisti di un disegno di svolta nel trasformare il nostro Gruppo in una vera impresa.

Per fare ciò bisogna realizzare una dirigenza "piena", una dirigenza compatta che sia impegnata tutta a lavorare "nella stessa direzione".

Su questo punto è necessario realizzare quanto prima degli interventi di partecipazione di tutta la dirigenza ai momenti più importanti di programmazione e analisi dell'andamento delle strategie e obiettivi aziendali.

È indispensabile che tutti i dirigenti siano messi in condizione di assumersi fino in fondo le loro responsabilità manageriali e siano valutati e rispondano dei risultati sulla base degli obiettivi a loro assegnati.

Dopo la fase di verifica delle posizioni è necessario che tutti i dirigenti siano inseriti nel sistema di assegnazione e valutazione degli obiettivi. Questo sistema deve essere esteso a tutti i dirigenti perché è nella natura stessa della funzione dirigenziale di lavorare per obiettivi e di conseguenza di essere valutati sui risultati.

Non siamo per una politica retributiva che tende ad appiattare le posizioni; sicuramente le funzioni e le responsabilità tra i dirigenti sono diverse e diverso deve essere il livello retributivo, ma un principio di equità deve essere mantenuto e soprattutto è necessario che tutti i dirigenti siano messi in condizione di partecipare realmente al sistema valutativo basato sul merito.

Le società del Gruppo sono ora guidate da un management rinnovato, capace e competente e che ha come obiettivo primario il bene dell'impresa e del trasporto ferroviario; ci siamo liberati da molte "scorie organizzative" prodotte dalle passate gestioni e di conseguenza si sono realizzate le condizioni giuste perché finalmente si possa portare a compimento questo processo di creazione di una dirigenza "a tutto tondo", ed allora si vada rapidamente avanti verso una riconfigurazione del ruolo dirigenziale proprio di una vera impresa.

Giuseppe Celentano

Un monito dal Paese

Le elezioni del 13 e 14 aprile – ma anche i ballottaggi del 27 e 28 – hanno stravolto il panorama politico del nostro Paese.

Autorevoli politologi e i maggiori editorialisti delle più prestigiose testate nazionali sono concordi nel ritenere che il voto popolare abbia sancito la pressante voglia di cambiare del popolo italiano.

Non sta a noi cercare di capire perché, a soli due anni dalla sconfitta subita dal centro destra nella passata tornata elettorale, una pressante voglia di cambiare abbia pervaso ora gli elettori. Ma così è...

Che un diffuso malcontento fra la popolazione ci fosse era abbastanza evidente: i prezzi dei principali generi di consumo in costante, preoccupante aumento, la diminuzione del potere d'acquisto per i cosiddetti redditi fissi, l'incertezza per il futuro nostro e dei nostri figli, gli episodi di violenza nelle nostre città sempre più frequenti e il problema in genere della sicurezza erano tutti indicatori che le cose bene non andavano e che fosse necessario, da parte delle forze di governo, un intervento, anzi una serie di interventi per far fronte ad una situazione che peggiorava di giorno in giorno. Ma i più tacevano e i problemi reali del Paese, almeno nelle prese di posizione ufficiali, venivano sotto dimensionati.

La causa principale dello stravolgimento politico che si è abbattuto sull'Italia potrebbe dunque essere stata proprio questa: l'immobilismo imbarazzante di un governo fin troppo rissoso al suo interno e il non aver capito (o non aver voluto capire!), che la situazione era considerata dalla maggioranza della popolazione ormai insopportabile.

Ecco allora spiegare il fenomeno Lega, ecco spiegare la deriva a destra di quelle zone del Paese tradizionalmente di sinistra, ecco spiegare il fenomeno Alemanno a Roma.

E' un po' – lasciatemi passare il paragone sicuramente improprio – quello che sta succedendo nell'Azienda FS da mesi a questa parte. Malessere diffuso fra i dirigenti, ma anche tra i quadri e i ferrovieri: tensione, mancanza di riferimenti, preoccupazioni per il futuro dell'Azienda e per quello degli stessi lavoratori serpeggiano, più o meno coscientemente, in larghi strati della popolazione ferroviaria. Tutti fatti che dalle colonne di questo giornale molti denunciavano da tempo ma che in genere si tende a minimizzare.

Eppure che i ferrovieri siano preoccupati è fuori di dubbio: intanto, in generale, come tutti gli altri italiani, per l'aumento del costo della vita, per il mancato adeguamento dei loro stipendi, per le incerte prospettive future di sviluppo del Paese ma anche, e qui in particolare a dirigenti, per il pesante clima aziendale, per le tensioni e lo stress sempre crescenti, per la qualità della vita lavorativa sempre più difficoltosa, frustrante e priva di concrete soddisfazioni.

Io credo che il sindacato e i suoi organi debbano prendere coscienza di questa situazione.

Alla base interessa poco sentir parlare continuamente di cose inutili, alla base interessa poco o niente sapere che si sono organizzati convegni nei quali si è parlato magari del sesso degli angeli, la base vuole dal proprio sindacato impegni concreti, vuole che venga sottoscritto un buon contratto, vuole che si tuteli il potere d'acquisto degli stipendi, vuole che venga migliorato il trattamento economico individuale di ciascuno, vuole certezza nel lavoro, vuole vedere riconosciuto il proprio impegno e la propria dignità di dirigenti, vuole concorrere a gestire la propria azienda assumendosi tutte le responsabilità che competono alla categoria.

Ecco, questo è quello che un sindacato dei dirigenti, per essere tale, deve fare: tutelare gli interessi dei propri iscritti, avendo la sensibilità di avvertire quello che gli iscritti stessi vogliono da lui. Tutto il resto è poesia.

Il sindacato non commetta l'errore che ha commesso il precedente governo: non si ostini a credere che nulla stia accadendo. I segnali del malessere dei ferrovieri sono evidenti ed è ora che i sindacati, primo fra tutti proprio quello dei dirigenti, tornino a fare il loro mestiere.

Roberto Martinez

Riflessioni sull'ipotesi di rinnovo contrattuale

Come è buona prassi per un sindacato, la segreteria sta svolgendo una serie di incontri territoriali.

L'obiettivo di questi incontri è soprattutto quello di ascoltare i colleghi, iscritti e no, in modo di cercare di corrispondere in modo efficace alle attese di chi ha ritenuto di poterci dare la propria fiducia e di chi, magari, è tentato di darcela. Una prima constatazione positiva è che questi incontri sono rimasti uno dei rari luoghi dove i colleghi si scambiano delle opinioni insieme, a prescindere dalle appartenenze societarie, in un contesto amichevole e privo di timori riverenziali e remore particolari.

Per la verità la Segreteria ne approfitta per illustrare il documento Federmanager, in corso di approvazione negli organi federali, destinato a impostare il rinnovo contrattuale del 2009.

Ricordo che l'attuale contratto scade a dicembre 2008 e che tale scadenza coincide con il rinnovo delle cariche federali. Si tratta, come è intuibile, di passaggi delicati per l'intera categoria e per la credibilità e futuro di chi la rappresenta.

Provo a sintetizzare il documento federale, ribadendo che si tratta di proposta in corso di approvazione da parte degli organi federali.

Per quanto riguarda la parte economica, la proposta prevede un innalzamento delle soglie attuali del trattamento economico di garanzia (55 e 70 dopo sei anni). Non viene indicato il criterio, ma presumo si prenderà a parametro l'inflazione reale.

E' prevista, inoltre, l'introduzione di una terza "asticella", al compimento dei 12 anni di servizio, ma (giustamente in questa fase) non ne viene indicata la quantificazione.

Per i colleghi che ancora li hanno, si confermano gli scatti di anzianità: ricordo che dal primo gennaio 2005 promossi e assunti non hanno scatti biennali. Il loro numero massimo è di dieci e il relativo importo è di circa 125 euro.

La parte più difficile è, come è ovvio, quella legata alla retribuzione variabile. E' stata la scommessa dell'attuale contratto: non ha funzionato, occorre dirlo, per colpa della componente datoriale: piccole e grandi imprese non hanno ritenuto di coinvolgere veramente la diri-

genza nel rischio imprenditoriale, altro non è, infatti, avere un MBO serio.

Particolarmente incoerente continua ad essere la situazione all'interno del gruppo FS, dove circa la metà dei dirigenti non ha l'MBO, né la contrattazione sugli obiettivi, laddove esiste, è tempestiva, e coerente, anche se molto è stato fatto in questi ultimi tempi e molto resta ancora da fare.

I correttivi ipotizzati all'assenza di sistemi premianti coinvolgenti ed affidabili, sono i seguenti:

- la previsione di un'apposita voce retributiva, denominata "quota retribuzione variabile"; in aggiunta al trattamento economico individuale: osservo che è un ritorno al vecchio superminimo;
- regolamentare tale voce retributiva, introducendo criteri di trasparenza e misurabilità;
- rinforzare in questo settore il ruolo delle RSA e individuare forme di pubblicazione legale per approfittare di eventuale benefici fiscali e contributivi collegati al salario variabile.

In alternativa, la bozza di rinnovo prevede una sorta di penalizzazione per le aziende che intendono perseverare nell'atteggiamento di rifiuto rispetto alla logica complessiva della retribuzione variabile: in sostanza si ipotizzano delle compensazioni economiche rispetto all'assenza sostanziale di retribuzione variabile.

E' prevista, infatti, la corresponsione di importo, da quantificare, si auspica, in relazione alla perdita di potere di acquisto, collegato all'assenza di sistemi di retribuzione variabile: non è precisato se tale assenza debba riferirsi ad una situazione aziendale oppure allo specifico collega. Questa seconda soluzione sembra la più equa. L'importo potrebbe essere ad incremento del trattamento del trattamento economico individuale (soluzione da preferirsi perché di carattere continuativo) oppure in forma di "una tantum", parametrata secondo indicatori economici tradizionale quali EBIT (Earnings before interests and taxes).

Tale forma di recupero è giustamente prevista per tutti coloro che nella vigenza dell'attuale contratto (2005 – 2008), non siano stati inseriti in sistemi di retribuzione variabile.

L'ipotesi successiva, sembrerebbe alternativa a quella sopradescritta, parte dalla constatazione che i colleghi che si trovano al di sopra del trattamento economico di garanzia e che nel quadriennio 2005 – 2008, hanno visto la loro retribuzione fortemente penalizzata. È previsto un aumento del fisso parametrato sulla percentuale di aumento del trattamento economico minimo di garanzia meno il trenta per cento, nonché il criterio – tradizionale – dell'assorbimento rispetto ad eventuali aumenti ricevuti ed un tetto (150.000 €) al di sopra del quale nessuna manutenzione della retribuzione è prevista.

Come per gli altri rinnovi, è prevista una rivalutazione dell'indennità di trasferta, attualmente ferma a 75 euro per trasferte superiori alle dodici ore.

Per gli aspetti assistenziali, è previsto l'obiettivo di arrivare ad un livello medio di rimborso del 70% del tariffario FASI, rispetto al 60%. In questo senso dovrebbe essere incentivato il ricorso a forme di assistenza diretta (convenzioni) per evitare il noto fenomeno della rincorsa fra costo delle prestazioni ed entità dei rimborsi.

Per il Previdai, si prevede di allargare la possibilità di contribuzione individuale, anche con il contributo aziendale, rispetto ai massimali attualmente previsti.

In caso di licenziamento ingiustificato, è previsto l'aumento di due mensilità – in sede di collegio arbitrale – rispetto ai valori attualmente previsti.

In conclusione, mi sembra che la bozza della Federazione vada verso la giusta direzione. Non si chiede, com'era d'uso in altri tempi e in precisi contesti politici, un'autocritica.

Piuttosto non sarebbe male prendere atto del fatto che si è riposti la propria fiducia nelle mani sbagliate e che quantomeno un po' ingenuità ci fu nel 2004, lasciando alla discrezionalità della controparte la retribuzione della maggior parte della categoria.

Dopotutto un accordo che, all'epoca sembrava il massimo della modernizzazione e dell'innovazione, non ha suscitato nessuna voglia di emulazione ed è rimasto un episodio isolato nel mondo delle relazioni industriali dei dirigenti e delle alte professionalità.

Paolo Parrilla

Rafforzare l'iniziativa sindacale: il ruolo della RST

Negli ultimi anni il nostro sindacato ha sviluppato numerose iniziative che hanno concorso a provocare una più ampia partecipazione dei dirigenti alla vita sindacale e che hanno consentito di ottenere un buon risultato di crescita e di parziale rinnovamento non solo generazionale.

Penso in particolare agli ultimi incontri con i giovani dirigenti e a quelli di contenuto altamente professionale sulla mobilità nel Lazio e sui progetti di investimento.

Iniziativa queste importanti ed utili per meglio farci conoscere sia all'interno del gruppo FS che verso l'esterno e che ci qualificano come un sindacato propositivo, professionalmente competente, attento ai cambiamenti, che si pone come soggetto aggregante e punto di riferimento della categoria.

L'obiettivo della crescita e del rinnovamento (ribadisco non solo generazionale ma anche in termini di allargamento nell'assunzione di responsabilità di nuovi colleghi, che si affacciano alla vita sindacale, a prescindere dall'età) deve continuare a restare sempre ben presente nelle nostre azioni.

Rinnovarsi e crescere sono elementi essenziali per la vita di ogni organizzazione, soprattutto allorché questa organizzazione è inserita in un contesto mutevole come quello in cui opera il nostro Gruppo aziendale.

Ed allora dobbiamo rilanciare l'iniziativa sindacale, che a mio parere deve partire dal territorio.

Occorre mettere in movimento i nostri organismi territoriali che rappresentano l'elemento di aggregazione di tutti i dirigenti del Gruppo.

Le RSA svolgono un ruolo fondamentale di aggregazione per Società esaltando la specificità aziendale, ma è attraverso le RST che possiamo mettere in piedi iniziative di confronto e di

unificazione delle esigenze dei dirigenti del Gruppo.

Dal territorio proviene una domanda di coinvolgimento a cui dobbiamo dare risposta e la risposta è quella di strutturare e dare continuità alla nostra azione con incontri periodici tenuti dai Coordinatori delle RST che coinvolgono i dirigenti del Gruppo, ma anche quelli con gli organismi territoriali di Federmanager.

Dobbiamo rafforzare il legame tra le nostre RST e i sindacati territoriali di Federmanager in una logica di sinergia di categoria e di arricchimento professionale.

Questo anche in vista della ormai imminente concorrenza nel settore del trasporto ferroviario passeggeri che vedrà operare società con le quali ci dovremo confrontare sul piano aziendale ma anche come sindacato dei dirigenti.

In queste società andranno ad operare dirigenti che avranno professionalità identiche alle nostre e con i quali avremo sicuramente momenti di contatto.

Il nostro sindacato dovrà essere capace di accogliere anche questi colleghi secondo quanto da tempo sosteniamo circa il ruolo Assidifer di essere soggetto aggregante per tutta la categoria dei dirigenti del trasporto ferroviario.

A maggior ragione occorre dare più impulso alle attività delle RST che potranno costituire il luogo di discussione e confronto anche per i colleghi delle nuove realtà societarie del trasporto ferroviario.

Abbiamo in carica valenti colleghi Coordinatori di RST e questo ci consentirà sicuramente di mettere in piedi delle azioni indirizzate verso gli obiettivi di crescita e rinnovamento auspicati da tutti noi.

Giuseppe Celentano

Assidifer firma due accordi con l'Azienda

Il giorno 16 aprile 2008 sono stati firmati, da Assidifer e Azienda FS, due accordi che innovano, migliorandoli a vantaggio dei dirigenti, il metodo di calcolo delle ferie e il trattamento economico di garanzia. Vediamo, brevemente, i contenuti dei due accordi.

1) Calcolo delle ferie

Il metodo di calcolo delle ferie, stabilito con l'accordo del 22/2/1999 aveva creato malumori e perplessità fra i colleghi. Ricordo che a suo tempo era stato scelto il minore dei mali rispetto a quello che prospettava l'Azienda: ovvero ogni giorno di ferie avrebbe dovuto essere calcolato come 1,2 con un risultato complessivo sicuramente peggiorativo rispetto al compromesso stipulato.

Il sistema di conteggio delle ferie, che resterà in vigore solo fino al 31 maggio 2008, prevedeva:

- 1. A far data dal 1° marzo 1999, in virtù di quanto previsto nel secondo comma dell'articolo 7 del C.C.N.L. per i dirigenti di aziende industriali, nel calcolo delle giornate di ferie fruita verrà conteggiato anche il sabato, se compreso all'interno del periodo feriale goduto, e comunque in caso di un numero di giorni di ferie superiore a quattro, fruito continuativamente.**
- 2. Dalla medesima data del 1° marzo 1999 sarà consentita la fruizione delle ferie solo in ragione di giornate intere.**
- 3. Le giornate di ferie maturate nel corso dell'anno 1998 potranno essere fruita fino al 31 ottobre 1999.**

4. In caso di prestazione lavorativa effettuata nella giornata della domenica o di festività il dirigente ha titolo soltanto ad un riposo compensativo da fruire entro trenta giorni.

In sostanza l'accordo, stipulato grazie anche alla sensibilità dei rappresentanti dell'Azienda, permette di usufruire di un periodo di ferie, da venerdì a lunedì compresi, senza per questo vedersi conteggiare il sabato intermedio come ferie.

2) Trattamento economico minimo di garanzia

Anche su questo problema è stato necessario un paziente lavoro di sensibilizzazione e di approfondimenti tecnici, sui quali l'Azienda ha, dato sempre disponibilità.

In sostanza l'Azienda nella determinazione del trattamento economico minimo di garanzia operava, a nostro giudizio in modo difforme a quanto lo stesso contratto prevedeva.

In particolare non effettuava, dal gennaio successivo al 6° anno, la mensilizzazione del trattamento economico spettante.

E' significativo il fatto che l'Azienda non terrà conto del compenso collegato alla reperibilità: avrebbe costituito una doppia penalizzazione per i colleghi che già davano la propria disponibilità temporale full time all'Azienda.

L'accordo sancisce il buon lavoro del nostro Sindacato che è riuscito a far comprendere alcune esigenze della categoria nel rispetto degli impegni contrattuali e della normativa vigente.

VERBALE DI ACCORDO Tra le Società del Gruppo FS e l'ASSIDIFER - FEDERMANAGER

1. FERIE

A parziale modifica di quanto convenuto al p. 1 del verbale di accordo del 22 febbraio 1999, riguardante le modalità di calcolo del numero dei giorni di ferie, le parti concordano quanto segue.

A decorrere dal 1° giugno 2008 il sabato sarà conteggiato come giornata di ferie unicamente nel caso di fruizione delle stesse per un periodo superiore a quattro giorni, anche se tale periodo è interrotto da festività.

2. TRATTAMENTO ECONOMICO INDIVIDUALE

Le parti convengono che, a far data dal 1° gennaio 2008, ai fini del confronto tra il trattamento minimo complessivo di garanzia ed il trattamento economico annuo lordo verrà preso in considerazione esclusivamente il Trattamento Economico Individuale (TEI).

Si precisa che dal 1° gennaio 2005 il TEI è composto esclusivamente dalle seguenti voci:

- Minimo Contrattuale Base
- EDR Accordo 1998
- Aumenti di anzianità, comprensivi delle varie differenze dovute all' "armonizzazione" di cui all'Accordo del 30.10.1998
- Superminimo individuale
- 13ª mensilità
- APP (Assegno Personale Pensionabile)

Si conferma inoltre che, al 31 dicembre del sesto anno di anzianità da dirigente, verrà effettuato il confronto tra il Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia ed il TEI come sopra definito, con l'erogazione dell'eventuale conguaglio con Una Tantum. Dal mese di gennaio dell'anno successivo il nuovo TEI sarà corrisposto con le mensilità contrattualmente previste.

Finalmente!

Finalmente il 5 e 6 giugno 2008 si svolgerà il primo, e spero non ultimo, Consiglio Nazionale **residenziale** dopo il congresso di Campora S. Giovanni.

Riporto la conclusione del mio articolo "Perché non più mozioni?" pubblicato sul n. 3 di F&S:

"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 esauritivo 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!"

Aggiungo solo alcune riflessioni maturate avendo partecipato alla Giunta esecutiva del 21 aprile.

- La proposta del Consiglio Nazionale residenziale è stata fatta dalla Segreteria alla Giunta che l'ha subito accettata. Non ho la presunzione di ritenere che il mio "martellamento" possa aver convinto la Segreteria. Mi limito a sottolineare ancora una volta la positività dell'iniziativa alla quale, purtroppo, non potrò partecipare per pregressi impegni internazionali che spiego in un *post scriptum* a questa nota. Quando però si dice il caso! Nel primo semestre di quest'anno avevo due soli

impegni internazionali inamovibili perché non dipendenti da me: il 20 marzo ed il 4-5-6 giugno. "Sorbole che mira..." diceva una storiellina goliardica in dialetto romagnolo! Si tratta delle date di due Consigli nazionali consecutivi. Peccato, per me s'intende! Sarei presuntuoso assai a ritenere che il Consiglio soffrirà per la mia assenza.

Gabrielli se n'è andato. Certo che è durato proprio poco! Ci fu pubblicamente presentato da Moretti il giorno del grande "cazziatone" al convegno di Via Cavour, in Roma, del 12 aprile 2007. Ora è arrivato Braccialarghe, che conosco personalmente dai tempi del Servizio Impianti Elettrici ed al quale va la mia massima stima. Non sarà un compito facile il suo, gestire le risorse umane del Gruppo in un clima aziendale non certo al massimo della serenità, con una politica di forte accentramento della capogruppo, mantenendo però il necessario equilibrio nel rispetto delle prerogative delle Società.

Avere a capo del Personale un ferroviere "DOC" come Braccialarghe non può che farci piacere. Non ci sono più alibi, la ferrovia ormai è tornata tutta ai ferrovieri. In un tale rinnovato contesto sarebbe assai avvilente non riuscire a comprendere e quindi affrontare e

risolvere il diffuso malessere nell'Azienda che vado denunciando da mesi.

- La Segreteria generale ha finalmente intrapreso gli abituali viaggi di un tempo per l'Italia. Molto bene, era un altro dei miei auspici. Da quanto mi dicono sembra emergere, dai primi incontri con i dirigenti, una situazione di generale difficoltà ma non di vero e proprio malessere, come invece appariva dalle testimonianze dei colleghi della Giunta esecutiva e del Consiglio nazionale. Se questa prima impressione sarà confermata alla fine dei "tour", i colleghi "strutturati" dovranno seriamente interrogarsi sulla bontà della loro rappresentanza. I Consiglieri sono stati infatti liberamente eletti per una metà dai delegati al Congresso di Campora, per l'altra metà sono i coordinatori delle RSA e delle RST. I componenti della Giunta sono i coordinatori delle RSA di società, i coordinatori di Commissione e quelli eletti dal Consiglio nazionale fra i membri delle RSA e RST. Insomma tutti colleghi che, stando sul campo, dovrebbero capire il polso della situazione. Staremo a vedere. Se si scoprono scollegamenti fra la "base" e le strutture sindacali questo sarà un problema tutto interno a noi; non potremo prendercela con nessuno. Le recenti elezioni politiche insegnano.

Mi auguro che già nella prossima Giunta la Segreteria sia in grado di darci un primo rendiconto delle riunioni territoriali con i dirigenti, in modo tale che si possa cominciare subito a fare qualche riflessione generale.

Sergio Graziosi

P.S.

Nei giorni 5 e 6 giugno si svolgerà a Tolosa, in Francia, una Conferenza organizzata dalla CEC "Confederation Européenne des Cadres" sul tema dei Comitati d'impresa europei. La Conferenza sarà preceduta la mattina del 5 dal Comitato Direttore della CEC e nel pomeriggio del 4 da una riunione dei Presidenti delle Federazioni professionali Europee. Io, oltre ad essere Presidente della FICT, Federation Internationale des Cadres des Transports, sono anche vicepresidente della CEC, con l'incarico di rappresentare in seno all'Ufficio Esecutivo della CEC le federazioni professionali tutte. Divido tale incarico con un collega francese, in una situazione assai delicata, che vede l'organizzazione nazionale francese tesa a "conquistare" le federazioni professionali europee ad una politica di alleanza stretta con le grandi organizzazioni europee delle altre categorie di lavoratori, portando ad un sostanziale annacquaremento delle specificità dei Cadres. Se pensiamo che i Cadres in Europa sono l'insieme dei dirigenti e dei quadri, si capisce l'ulteriore rischio che corrono, rispetto alla presenza in Europa, le organizzazioni italiane di soli dirigenti come Federmanager e CIDA.

A scanso di malintesi chiarisco la mia personale opinione: Federmanager e CIDA, pur avendo in qualche modo iniziato a rappresentare i quadri sono ancora, di fatto, organizzazioni di soli dirigenti. Basti pensare all'assenza assoluta di legami fra dirigenti e quadri sul territorio e nelle Aziende.

Questa realtà mi porta a proporre al nostro sindacato per lo meno l'avvio di una serena discussione sui quadri. Ricordo che in passato noi fummo buoni profeti. Infatti nel Luglio 94 i direttivi iscritti ad Assidifer costituirono una loro associazione specifica, l'Assoprofer, "Associazione professionale fra il personale delle Ferrovie dello Stato", che stipulò un patto associativo con Assidifer. Era un'ottima soluzione del problema della rappresentanza dei quadri; purtroppo "incomprensioni" fra le due Associazioni negli anni seguenti portarono al distacco di Assoprofer da Assidifer. Non sarebbe male ripensare quell'esperienza.

Estate 2008: treno si o treno no?

L'attuale orario ferroviario è valido fino al 14 giugno.

Non so se avete provato a cercare su Internet i treni che interessano date successive. Accadono cose strane. Le relazioni principali ci sono già, come per esempio Roma-Milano, Roma-Bari e bla..bla..ma vengono offerti solo Eurostar ed Intercity (spariti gli interregionali!!!); comunque non si possono acquistare i biglietti. Se si prova a cercare tratte "meno illustri" come Roma-Pescara, Roma-Merano, Roma-San Candido, Roma-Calalzo (che significa Cortina D'Ampezzo) il cervellone risponde con una scritta da oracolo di Delfo: "nessuna soluzione trovata". Che vuol dire? Che dal 15 giugno non esistono più certe relazioni ferroviarie? Che potenti cervelli stanno ancora al lavoro per ottimizzare l'offerta commerciale? Sembra non sia niente di tutto ciò. Ho sentito dire che, trattandosi di linee/treni a scarsa resa economica (servite come sono servite, secondo il mio modesto parere di cliente), l'Azienda è impegnata in un confronto col governo (ma quale governo?) perché dia un suo contributo ai costi di quello che si configurerebbe come un servizio sociale.

Confesso che la cosa mi pare assurda e quasi sadica, non tanto per il tentativo di responsabilizzare l'azionista Stato (anzi è una buona cosa) ma per il fatto che lo si fa prendendo praticamente in ostaggio i viaggiatori. Siamo vicini all'estate, è tempo di ferie. Non dare un'offerta certa, già acquistabile, su certe relazioni di assoluto interesse estivo come Calalzo e San Candido, significa rispedire sulla strada molti clienti che avevano optato per il più comodo e sicuro treno, magari avvalendosi della comodissima offerta di auto a seguito.

Sono passato in un'agenzia di viaggi, gli addetti mi hanno fatto vedere, costernati, un pacchetto di preprenotazioni sulle relazioni alpine. Quando le vendite si apriranno ufficialmente chi stabilirà le priorità? Così si scava ancora di più un solco con la nostra clientela. Inutile sperare che l'alta velocità ci riporti una clientela già da tempo "viziata" dalla strada ed ora addirittura messa in mezzo in una vertenza con l'Azionista Stato. Fra l'altro: il nuovo governo si sta insediando in questi giorni! Dovrebbe risolvere questa grana in tempi rapidissimi per avere l'offerta almeno la sera del 14 giugno! Ricordo ai colleghi che nella vecchia e vilipesa Azienda Autonoma di un tempo questa sarebbe stata una situazione che avrebbe fatto vergognare tutti i ferrovieri, dal primo all'ultimo. Spero che, almeno in parte, sia ancora così. Non lo so. Ma almeno qualcuno dei dirigenti avverte un minimo di disagio? Io ne avverto molto. E l'Assidifer?

Sergio Graziosi

P.S.

Scrivo oggi 18 maggio 2008. Non so se quando il giornale sarà pubblicato il problema sarà stato risolto. Me lo auguro. Ma la caduta di stile e credibilità resta in ogni caso. Sempre nella famigerata Azienda Autonoma, quella vecchia, quella non attenta ai clienti, almeno tre mesi prima del cambio orario era possibile acquistare titoli di viaggio, oggi, a meno di un mese dall'eventuale partenza, non è possibile!!!

S.G.

(PRIMA PARTE)

L'Agenzia Nazionale della Sicurezza Ferroviaria: cerchiamo di saperne di più

Il 31 ottobre 2007, il Ministero dei Trasporti ha indirizzato agli Amministratori Delegati di Ferrovie dello Stato e di RFI la direttiva con cui, "nelle more della definitiva organizzazione del Ministero dei Trasporti", si dà parziale attuazione al D.Lgs.162/07 che recepisce la Direttiva Europea 2004/49/CE del 29 aprile 2004 detta "Direttiva sulla sicurezza ferroviaria".

La direttiva ministeriale, nel dare avvio al citato Decreto legislativo limitatamente a quanto attiene l'Agenzia Nazionale della Sicurezza (CAPO II) conclude un processo iniziato nel 1995 quando - con il c.d. "Primo Pacchetto Ferroviario Europeo" - la Direttiva 95/18/CE ha parlato per la prima volta della licenza alle imprese ferroviarie e le 96/48/CE e 2001/16/CE hanno parlato dell'interoperabilità nei sistemi AV e tradizionale definendone anche i requisiti di sicurezza. Da allora, si è passati attraverso il c.d. "Secondo pacchetto" alla 2001/14/CE (relativa alla ripartizione della capacità dell'infrastruttura, all'imposizione dei diritti per l'utilizzo ed alla certificazione della sicurezza), al Regolamento 881/2004/CE che istituisce l'Agenzia Europea della sicurezza (ERA) ed infine alla 2004/49/CE che, abrogando le 2001/14/CE e 95/18/CE, riorganizza tutta la materia della sicurezza ed istituisce l'Agenzia Nazionale della Sicurezza come autorità per la regolamentazione e la supervisione della sicurezza ferroviaria nonché per la cooperazione nel coordinamento dei criteri decisionali. E' in quest'ultima Direttiva che troviamo definiti i concetti basilari su cui opera l'Agenzia: gli Indicatori Comuni della sicurezza (CSI), gli obiettivi comuni di sicurezza (CST) ed i metodi comuni di sicurezza (CSM); questa Direttiva è stata recepita in Italia con D.Lgs.162/07.

Il D.Lgs.162/07

Torniamo dunque al D.Lgs.162/07 che, disciplinando "le condizioni di sicurezza per l'accesso al mercato dei servizi ferroviari" nell'obiettivo di migliorare la sicurezza e prevenire gli incidenti, istituisce (tra l'altro) l'Organismo Nazionale preposto alla sicurezza - l'Agenzia appunto - assegnandone i compiti e le competenze.

Posto che non si occuperà di prevenzioni incendi, né di previdenza sociale, né di norme tecnico/ costruttive, vigilanza e supervisione delle infrastrutture, né di metropolitane, linee tranviarie e linee private (art. 2 cc. 3, 4), l'Agenzia va ad occupare lo spazio inerente la sicurezza della gestione dell'infrastruttura e della circolazione, compresa l'interazione tra il gestore dell'infrastruttura e le imprese ferroviarie. Intendiamoci, è uno spazio fino ad oggi non vuoto dal momento che le medesime funzioni sono state assolte dalle strutture della Direzione Tecnica di RFI insieme al Dipartimento dei Trasporti ferroviari del Ministero dei Trasporti, strutture - tuttavia - non conformi alle direttive Europee di riferimento in quanto il controllore non ha la dovuta indipendenza rispetto ai soggetti controllati.

Infatti, la nuova Agenzia fiorentina (art. 4 c. 1) "è dotata di personalità giuridica ed autonomia amministrativa, regolamentare, patrimoniale, contabile e finanziaria" (art. 4 c. 3), "opera con indipendenza di giudizio e valutazione... ed è indipendente sul piano organizzativo, giuridico e decisionale" sia rispetto al gruppo Ferrovie dello Stato che ad ogni altra impresa ferroviaria (art. 5) ed è sottoposta solo ai poteri di vigilanza del Ministero dei Trasporti (art. 4 c. 4), tanto che il Direttore ed il Comitato Direttivo sono rispettivamente nominati con Decreti della Presidente della Repubblica e del Presidente del consiglio dei Ministri (art. 4 c. 5).

Quali sono i compiti dell'Agenzia

L'Agenzia è preposta alla sicurezza del sistema ferroviario nazionale nel rispetto della normativa Europea ed in coordinamento con le disposizioni dell'Agenzia Europea.

Ha molteplici compiti (art. 6 c. 2) che deve svolgere in modo non discriminatorio e trasparente (art. 5 c.10) e che posso sintetizzare come: regolamentazione tecnica di settore con ruolo decisivo, propositivo, consultivo e di ricerca; verifica e certificazione di prodotti, applicazioni, componenti o sottosistemi; vigilanza sul rispetto delle regole e dei requisiti con ruolo ispettivo, prescrittivo e sanzionatorio, informazione verso le Istituzioni e verso le Imprese.

Le certificazioni e le autorizzazioni di sicurezza

Il Decreto legislativo spiega in che consistono.

Per avere accesso all'infrastruttura ferroviaria l'impresa ferroviaria (art 14) deve possedere un certificato di sicurezza relativo all'intera rete o ad una parte di essa, che attesti la disponibilità del Sistema di gestione della sicurezza, nonché del rispetto delle STI, dei requisiti specifici legati alla rete e delle altre disposizioni nazionali e comunitarie.

Anche il Gestore della Rete (art 15) deve essere titolare del-

l'autorizzazione di sicurezza che attesti l'accettazione da parte dell'Agenzia sia del sistema di gestione della sicurezza disposto dal gestore che delle procedure di manutenzione e di controllo traffico nonché dei requisiti specifici della rete. I certificati rilasciati dall'Agenzia, valgono 5 anni ed sono validi in tutto il territorio della Comunità.

DETTAGLIO DEI COMPITI DELL'AGENZIA

- Definisce il quadro normativo nazionale, detta i principi ed i criteri della sicurezza ferroviaria riordinando ed emanando disposizioni tecniche anche su proposta dei gestori dell'infrastruttura e delle imprese ferroviarie; aggiorna gli standard e le norme di sicurezza in conformità agli indicatori CSI, CSM e CST; indirizza il miglioramento della sicurezza favorendo l'integrazione dei sottosistemi; valuta e recepisce le raccomandazioni emesse dall'organismo investigativo in occasione di incidenti
- Svolge attività di consulenza per le Pubbliche amministrazioni ed attività propositiva verso il Parlamento, formula proposte in qualsiasi materia inerente la sicurezza ferroviaria preso tutti gli organi competenti, compresa l'ERA.
- Svolge attività di ricerca per migliorare la sicurezza, anche recependo le indicazioni emergenti dagli esiti delle investigazioni sugli incidenti
- Autorizza la messa in esercizio di sottosistemi strutturali, emette i certificati di omologazione avendo verificato le attività effettuate dal Verificatore indipendente del fabbricante; accerta i requisiti di interoperabilità; gestisce i certificati di sicurezza e le autorizzazioni di sicurezza rispetto al rilascio, al rinnovo, alla modifica ed alla revoca con riferimento ai requisiti previsti dalla normativa comunitaria e nazionale. Autorizza la messa in esercizio di materiale rotabile, gestisce i registri delle immatricolazioni quanto a creazione ed aggiornamento; verifica le immatricolazioni e l'aggiornamento dell'informazione tecnica. Certifica il personale viaggiante e qualifica i verificatori indipendenti; collabora con le altre agenzie nazionali per armonizzare le certificazioni di sicurezza internazionali delle imprese ferroviarie; motiva qualsiasi decisione. Notifica all'ERA circa le certificazioni
- Vigila sul rispetto delle prescrizioni di esercizio, di manutenzione e di funzionamento da parte dei gestori dell'infrastruttura e delle imprese ferroviarie; controlla, promuove ed impone il rispetto a tali prescrizioni anche con direttive e raccomandazioni ai gestori dell'infrastruttura ed alle imprese ferroviarie. Ha facoltà di condurre ispezioni ed indagini, con accesso incondizionato a locali, macchine e documenti; può prescrivere collaudi sulla rete per verificare la compatibilità con un determinato materiale rotabile; acquisisce le relazioni annuali sulla Sicurezza predisposte dai gestori e dalle imprese; vigila sull'accessibilità non discriminatoria alla formazione sulle procedure di sicurezza dei macchinisti, verificando che la formazione stessa sia completa ed esauriente; motiva qualsiasi decisione
- Informa annualmente il Ministero dei Trasporti su tutta la propria attività e sullo stato degli indicatori della sicurezza; informa, mediante pubblicazione, sulle modifiche delle norme e standard, nonché sulle procedure di certificazione e sulle modalità di richiesta ed ottenimento delle stesse

I regolamenti ed il transitorio

Come tutti i Decreti legislativi, anche il 162/07 prevede regolamenti attuativi (art. 4 c. 6), necessari a determinare la struttura, l'assetto organizzativo ed il funzionamento dell'Agenzia, il comparto di contrattazione collettiva del personale, lo statuto, la disciplina del reclutamento e trasferimento del personale, il regolamento di amministrazione e contabilità, gli strumenti operativi e scientifici necessari all'esercizio dell'Agenzia, i poteri ministeriali di vigilanza. La preparazione e l'emanazione dei regolamenti definiscono le fasi transitorie e la loro durata, fino al raggiungimento delle condizioni di regime dell'Agenzia:

- entro il 6 dicembre 2007 il Ministero, FS ed RFI predispongono la Convenzione (art. 4 c. 8) che fissa i meccanismi e le procedure per individuare il personale in grado di garantire il funzionamento dell'Agenzia
- entro aprile 2008 (6 mesi dal D.Lgs.162/07), gli stessi dovranno predisporre i regolamenti di funzionamento dell'Agenzia previsti nell'art. 4 c. 6

- entro i tre mesi successivi all'entrata in vigore di tali regolamenti, l'Agenzia dovrà assumere le funzioni a regime comprese quelle ora in carico ad FS ed al Ministero stesso (art. 4 c. 7).
 - entro i sei mesi successivi all'entrata in vigore dei regolamenti, l'Agenzia dovrà aver completato il reclutamento dell'organico che passerà dalle iniziali 205 unità, al limite a regime di 300 (art. 4 c. 6)
 - entro un anno dall'entrata in vigore dei regolamenti, l'Agenzia, d'intesa con i sindacati ed il Ministero, fisserà l'organigramma (art. 4 c. 10)
- Per ora, fermo qui. Nel prossimo numero Vi informerò sull'avanzamento della situazione, sulle modalità di gestione del transitorio, sulle questioni inerenti i rapporti ed i trattamenti del personale dirigente, nonché sugli ulteriori adempimenti previsti dal Decreto legislativo. Qualora ci fossero questioni specifiche che vorreste vedere illustrate, contattatemi per e-mail.

Maria Antonietta Del Boccio

DONA IL 5 PER MILLE
ALLA **Vises onlus**



Volontari Iniziative
di sviluppo economico e sociale

La VISES è una Associazione di dirigenti d'azienda per il volontariato e si propone di valorizzare l'attitudine a perseguire lo sviluppo delle risorse umane anche in iniziative dirette all'elevazione culturale, sociale ed economica delle popolazioni più bisognose, trasferendone o impiegandone la professionalità in progetti di sviluppo sostenibile.

Ha costruito scuole in Madagascar, Mozambico, Burundi, Kenia, Tanzania e Haiti. Ha realizzato recentemente in Marocco, a Ouarzazate, un Centro di formazione per disabili ed è in procinto di costruire un Centro di promozione della donna; sta portando l'acqua potabile in altri due paesi siti nel massiccio dell'Atlante.

In Italia la VISES ha donato recentemente all'ospedale Bambino Gesù di Roma un nuovissimo apparato per la esecuzione di endoscopia; ha contribuito ad attrezzare alcuni locali del reparto Geriatria dell'ospedale A.Gemelli di Roma per riabilitare anziani lungodegenti prima del ritorno a casa.

VISES promuove attualmente in Italia, l'adozione del defibrillatore semiautomatico nei luoghi di lavoro contro il rischio dell'arresto cardiorespiratorio e sostiene l'approvazione di un apposito progetto di legge.

La VISES ha stretto patti di collaborazione con Federmanager, la Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Industriali, che recentemente, ha rafforzato la sua collaborazione aderendo all'Associazione in qualità di socio sostenitore, Federmanager - quadri e con il Collegio nazionale dei periti agrari e dei periti agrari laureati, allo scopo di offrire in particolare agli iscritti di queste Associazioni una organizzazione esperta nella cooperazione e nella realizzazione di iniziative di volontariato in Italia e all'estero.

La scelta di destinare il 5 per mille alla VISES non è in alcun modo alternativa a quella dell'8 per mille alle confessioni religiose.

E' un piccolo dono che non costa nulla ma può produrre grandi effetti.

Il codice fiscale di VISES è: 08002540584