

Qualche giorno fa un giornale titolava in prima pagina: "Treni: orari e tagli. FS al contrattacco" ed in una pagina interna: "FS-Regioni, guerra sui binari". Gli articoli davano conto della riduzione dei servizi, ma non erano bene precisate le motivazioni che hanno portato ad adottare soluzioni così drastiche.

Si fa cenno alla non redditività di alcuni servizi ma non si da conto dei meccanismi che regolano i rapporti tra Ferrovie dello Stato e l'azionista Stato e tra Trenitalia ed i clienti Stato e Regioni. Non è sufficientemente chiaro alla gran massa dei clienti (e persino degli organi di informazione) che alcuni servizi possono essere fatti solo in presenza di un cliente che li chiede e di acquisti. E questo in una corretta logica di impresa. Ora ribadisco, anche a costo di essere noioso, il management aziendale può decidere autonomamente di mettere sul mercato servizi redditivi. Servizi, cioè, che si sa sono richiesti dal mercato e quindi assicurano un ritorno economico. Non può fare altrettanto con quei servizi - i cosiddetti servizi universali - che sono scarsamente richiesti dal mercato e che quindi sarebbero destinati a produrre deficit. Questi Servizi naturalmente possono essere resi se clienti istituzionali - Stato o Regioni in particolare - ritenendoli indispensabili per assicurare ai cittadini un sufficiente servizio di mobilità, decidessero di acquistarli.

Questi rapporti ormai da qualche decennio sono regolati mediante contratto di servizi. Le istituzioni stanziavano delle risorse a fronte delle quali Trenitalia si impegna a fornire precisi servizi descritti in detto contratto. Il problema di questi ultimi anni è stato quello che da parte dello Stato non sono stati rispettati gli impegni sottoscritti. Un management responsabile non poteva fare altrimenti che adeguare il livello dei servizi a quello delle risorse avute. Una scelta diversa, che pure negli anni passati altri hanno fatto, avrebbe avviato l'azienda ad una situazione simile a quella dell'Alitalia. Di problemi questa azienda ne ha tanti cerchiamo di non aggiungerne altri! Si sarà capito che siamo su questo punto allineati - compatteamente allineati - con la scelta di chiarezza fatta da tempo da Mauro Moretti. Possiamo dissentire casomai su altro ma non certo su questo. Lo ha dimostrato anche la bella riunione del nostro Consiglio nazionale, allargato ai membri delle RSA e delle RST, a cui hanno partecipato (finalmente) anche tanti giovani colleghi.

Una riunione intensa, molto produttiva, in cui sono stati discussi insieme, i problemi dell'azienda e quelli più strettamente legati alla condizione dei dirigenti. Al ruolo, alle condizioni retributive, all'organizzazione, al ruolo ed al trattamento dei collaboratori, in particolare dei quadri, al rapporto tra la nostra Organizzazione ed i Vertici del Gruppo e delle Società, rinnovo del contratto di lavoro,

al futuro della nostra organizzazione al suo ruolo all'interno di Federmanager (che peraltro si accinge a rinnovare i suoi organi).

Lo abbiamo fatto tra di noi e poi, nella serata del 5 - fino a tarda notte - insieme a Braccialarghe e Vergara, che ringraziamo ancora per aver accettato il nostro invito. Un colloquio giudicato da tutti molto utile e produttivo. Utile perché franco e sincero.

Non ci siamo nascosti nulla, come si può vedere dalla sintesi degli interventi pubblicati in questo giornale. Le difficoltà dell'azienda che, in assenza di un intervento deciso da parte del Governo, rischia di ritornare ad un rosso molto profondo, alla necessità di migliorare la qualità del servizio offerto ai clienti (anch'essa condizionata dalle risorse disponibili) alla prossima liberalizzazione dei servizi di lunga percorrenza che avrà enormi spazi con l'apertura delle nuove linee AV, favorendo i nuovi competitori che entrano nel mercato in condizioni di vantaggio rispetto a Trenitalia. Da qui ancora un appello perché questi due anni si utilizzino per trovare soluzioni capaci di ridurre il gap con essi. In termini organizzativi e/o contrattuali. Grande responsabilità pesano sui Sindacati dei lavoratori e sui responsabili aziendali.

Naturalmente abbiamo parlato, e a lungo, della necessità di adeguare, con coraggio, anche la struttura dirigenziale.

Pesare le posizioni, valutare i dirigenti, individuare forme di mobilità intersocietaria, perseguire con intelligenza il processo di ringiovanimento, senza mortificare, anzi valorizzando le esperienze, dare i giusti riconoscimenti anche economici a dirigenti e quadri, attivare forme anche nuove e mirate di interventi formativi. E fare tutto questo con trasparenza. E' stato molto apprezzato che Moretti, durante l'ultimo incontro abbia più volte pronunciato questo sostantivo: trasparenza. E lo ha ripetuto anche Braccialarghe nell'incontro di Campora San Giovanni.

Ecco io vorrei concludere dicendo che dopo Campora San Giovanni abbiamo una maggiore consapevolezza di potercela fare. Nonostante le difficoltà. La consapevolezza della presenza in azienda di grandi profes-

sionalità e di una gran voglia di contribuire (guai a deluderla!) infine i tempi. Dobbiamo essere in grado di fare le cose nei tempi annunciati. Su questo punto non ci siamo!

Dobbiamo essere in grado di fare le scelte, dare un tempo ai progetti e poi fare di tutto perché i tempi annunciati coincidano con quelli reali. Noi su questo punto faremo da pungolo.

Ovviamente, parallelamente, quello che chiediamo alle nostre aziende vale anche per Assidifer. Abbiamo bisogno di procedere più speditamente ad un maggiore rinnovamento. Ci impegniamo a farlo. Abbiamo bisogno di allargare la base di partecipazione, Campora è un buon esempio. Abbiamo bisogno di essere più pre-



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER
FNDAI
ANNO 17°
N° 5/2008



Consiglio Assidifer in Calabria

Di fronte al mare blu di Campora San Giovanni, nello splendido Villaggio Hotel "La Principessa", si è tenuto, nei giorni 5 e 6 giugno, il primo Consiglio nazionale residenziale del 2008.

Molti i consiglieri presenti e molti i giovani dirigenti che, accettando l'invito di Nicola Tosto, hanno partecipato a questo incontro con i vertici del sindacato per scambiare con essi le impressioni sull'attuale stato del sindacato stesso e dell'Azienda.

Ad una prima sessione - quella del pomeriggio del 5 giugno - quasi interamente occupata dalla relazione del Segretario generale, dalle integrazioni ad essa di molti membri della Segreteria e degli interventi dei Coordinatori delle RSA societarie e del Direttore del nostro giornale Ferrovie & Servizi, è seguita una seconda sessione - quella della mattina del 6 giugno - dedicata agli interventi liberi dei consiglieri e dei giovani ospiti, svolti prima della presentazione e della discussione della mozione e della sua approvazione finale.

Un Consiglio nazionale tradizionale (con tanto di mozione, finalmente!), completo, valido, costruttivo, come quelli che si tenevano una volta. Sarebbe tanto piaciuto, crediamo, al Presidente emerito di Assidifer, Sergio Graziosi, questa volta purtroppo assente (giustificato!), che aveva richiesto più volte, anche per iscritto nei suoi illuminati articoli, un Consiglio residenziale, lungo, articolato, svolto senza l'angoscia e la fretta di dover scappare per rientrare in sede.

Un Consiglio nazionale, insomma, che ha portato buoni frutti e che ha sicuramente avvicinato la base e il territorio all'organo di gestione del sindacato e, in fondo, al sindacato stesso.

Tra le due sessioni, poi, l'incontro notturno a bordo piscina con il Direttore delle risorse umane di Gruppo, Domenico Braccialarghe, accompagnato da Carlo Vergara, che si è sottoposto pazientemente al fuoco

di fila delle domande dei presenti senza mai nascondersi, senza mai mostrare insofferenza, dando risposte pertinenti, non nascondendo le difficoltà dell'Azienda, guardando il passato in modo critico ma costruttivo e il futuro forse con un po' di preoccupazione ma sicuramente con la giusta dose di ottimismo che deriva dalla consapevolezza di appartenere ad una grande azienda guidata da un insieme di dirigenti coeso, molto professionalizzato e di sicuro valore. Molto positivo, dunque, l'incontro con Braccialarghe, servito sicuramente a tranquillizzare la platea dei dirigenti sul futuro loro e dell'Azienda, ma positivo soprattutto il clima, ben lontano - e tutti lo hanno rilevato con grande soddisfazione - da alcuni precedenti e assai criticati incontri di vertice.

In conclusione, rimandando il lettore ai servizi dettagliati sui vari interventi riportati nelle pagine interne del giornale, possiamo dire di aver partecipato ad un Consiglio valido, concreto, positivamente diverso come da tempo, forse da troppo tempo, non ci capitava di assistere.

Il successo di questa iniziativa serve alla Segreteria e agli organi di vertice del sindacato per comprendere che il lungo e faticoso lavoro che viene svolto nel tempo, per essere conosciuto e apprezzato, deve essere comunicato in maniera diretta e puntuale, come è stato fatto a Campora San Giovanni con il Consiglio residenziale, sollecitando il confronto con la rappresentanza della base, ascoltandone i pareri, le opinioni, le testimonianze, le preoccupazioni, accettandone anche i rilievi e le possibili critiche. Solo in questo modo quel malessere denunciato più volte da Sergio Graziosi - malessere che, nonostante tutto, credo esista o sia esistito veramente, almeno fra i dirigenti non apicali - potrà essere superato: attraverso il dialogo con l'Azienda e con la rinnovata fiducia nel proprio sindacato.

Roberto Martinez

Estate 2008: treno sì

Il 1° giugno sono finalmente comparsi sul sito di Trenitalia i 6500 treni interregionali in esercizio dal 15 giugno, dopo che una settimana prima erano comparsi i collegamenti notturni. Sia pure a... rate l'orario estivo (o meglio, con linguaggio moderno, l'offerta estiva) è stato reso pubblico.

Confermo totalmente quanto detto nel mio box del numero scorso: "Estate 2008: treno sì o treno no?" abbiamo fatto una grande figuraccia.

Del resto la cosa non è stata passata sotto silenzio dai media. In particolare il quotidiano "La Repubblica" ha dedicato tre articoli all'argomento nei giorni 30/31 maggio e 1 giugno. Quest'ultimo, a firma Michele Smargiassi, dal titolo "Ferrovie di nuovo nel caos, cancellati i Treni del mare". Lo condive in pieno. Il giornalista contesta essenzialmente il fatto che l'offerta, che lui continua a chiamare orario estivo, sia stata fatta a rate, creando incompienze e serie difficoltà alla programmazione delle vacanze estive.

Sulla Repubblica del 3 giugno la Direzione "Relazioni con i media" di F.S. scrive al giornale, e peggio mi sento. Il collega della Direzione, che peraltro si firma (e questa è sempre una buona cosa), dichiara che, in fondo, dal 1 giugno, con due settimane di anticipo sulla fatidica data del 15 giugno, i 6500 treni regionali sono sul sito e disponibili nelle agenzie e che questi sono gli stessi tempi dell'anno scorso. Aggiunge che "sebbene qualche piccolo problema tecnico ci ha effettivamente impedito di pubblicarli con un anticipo ulteriore, definire questo un nuovo caos delle ferrovie francamente suona come una forzatura".

Non c'è molto da commentare: dove è finito il cliente? Perché una difesa così acritica, che sembra ignorare che trasportiamo persone? Perché non scusarsi con queste persone, i viaggiatori, ammettendo l'assurdità delle informazioni fuorvianti, visto che per svariati giorni è sembrato che esistessero i soli intercity ed Eurostar? Perché buttarla su "qualche piccolo problema tecnico" e non fare un discorso serio alla clientela sui rapporti fra Azienda, azionista Stato e Regioni, se il motivo del ritardo era proprio la non chiarezza di questi rapporti? E se si è trattato veramente di problemi tecnici (?) perché non fornire ampie garanzie che la cosa non si ripeterà?

Michele Smargiassi è una persona educata, pure troppo. Riporto testualmente la sua risposta a Trenitalia: "Per almeno 4 giorni Trenitalia ha diffuso (anche a pagamento tramite call-center) un orario estivo lacunoso e inutilizzabile che ha tratto in inganno chiunque volesse programmare un viaggio dopo il 15 giugno. Il disservizio è stato questo, non il ritardo".

Speriamo che ad ogni cambio orario non si ripeta questo tormentone.

Sergio Graziosi

Il Consiglio nazionale di Calabria

a cura di Roberto Martinez

Ottima occasione per fare il punto della situazione dell'Azienda e per segnalare francamente, senza riserve, quelli che sono i maggiori problemi che il sindacato deve affrontare: questo, in estrema sintesi, il motivo conduttore di questo Consiglio nazionale, finalmente "residenziale", cioè "lungo", capace di dare a tutti, consiglieri e invitati, la possibilità di parlare senza avere l'angoscia di "dover scappare", di dover saltare sul primo treno per rientrare in sede.

Anche se molti sono stati gli interventi, non tutti i consiglieri hanno utilizzato la possibilità di prendere la parola.

Il pomeriggio del 5 giugno, dopo la lunga (forse troppo?) relazione del Segretario Generale, sono intervenuti, ad integrazione, Parrilla, Celentano e La Volpe per la Segreteria, Daniele Moretti per il Gruppo Giovani, quindi i Coordinatori delle RSA e il Direttore di Ferrovie & Servizi, con interventi finali di Ceccarelli, ancora per la Segreteria, e Fidei. Nella mattinata del 6 gli interventi dei consiglieri e degli invitati.

Nella serata del 5, a bordo piscina, dopo cena, l'incontro programmato con il Direttore delle Risorse Umane, Braccialarghe accompagnato da Carlo Vergara.

Della relazione di Tosto e di molti interventi, riportiamo di seguito le sintesi, avvertendo il lettore che le sintesi stesse sono state redatte direttamente dagli autori dell'intervento. Per questo motivo ciascun intervento può risultare non omogeneo, nella forma e nella lunghezza, rispetto agli altri.

Avvertiamo anche il lettore che non sono stati riportati gli interventi di quei colleghi che, pur avendo preso la parola in Consiglio, non hanno ritenuto di inviare la sintesi loro più volte richiesta.

Relazione di Nicola Tosto

Tosto si compiace per la presenza massiccia degli strutturati e soprattutto dei giovani invitati.

Si pone subito una domanda: dove vogliamo andare? La risposta: dobbiamo favorire, anzi dobbiamo precedere quel cambiamento e quello sviluppo ormai avviato i cui segnali ci vengono dall'Azienda. Il sindacato come già avvenuto in altre circostanze, deve fare la sua parte perché i dirigenti non possono restare inerti di fronte alle difficoltà della propria Azienda.

Sul piano della politica retributiva Tosto comunica che a giugno verranno pagati gli MBO del 2007 nonostante il fatto che, nel 2008, il deficit aziendale sia destinato a permanere pesante. Questa decisione, presa dall'Amministratore Delegato anche su sollecitazione di Assidifer, deriva anche dal fatto che da parte aziendale si è riconosciuto che, in momenti difficili per l'Azienda, i dirigenti ed il loro sindacato hanno saputo assumersi forti responsabilità rinunciando, ad esempio, all'MBO del 2006.

Ma chi avrà questo riconoscimento?

Nel 2008 oltre il 50 % dei dirigenti avrà l'MBO ed altri avranno interventi retributivi cosicché circa il 70 % dei colleghi entro l'estate vedranno miglioramenti in busta paga. Questo, come detto, è un grosso successo per Assidifer anche in considerazione delle note difficoltà finanziarie che sta incontrando l'Azienda.

Negli ultimi tempi la Segreteria e le RSA hanno avuto una lunga serie di incontri con i vertici delle diverse Società del Gruppo e in questi incontri si è determinato un nuovo clima, sicuramente più fattivo e cordiale.

Per quanto riguarda i rapporti con le Istituzioni è necessario che si instauri un rapporto basato sulla chiarezza dei ruoli. Questo rapporto è il seguente: le scelte di fondo di politica dei trasporti spettano al governo ma le scelte di politica gestionale spettano all'Azienda e alle sue Società. Questo è un fatto irrinunciabile per poter gestire al meglio la complessa attività ferroviaria. Sia determinato quello che c'è da fare, siano fissate le risorse che lo Stato e le Regioni possono rendere disponibili e l'Azienda si renderà responsabile di realizzare quelle attività che si sono concordate. In assenza di accordo e di certezza sulle risorse l'Azienda erogherà sostenibili i servizi con i proventi dal mercato.

Per quanto riguarda più specificatamente il discorso sindacale tre, secondo Tosto, devono essere i progetti che devono essere portati avanti subito:

- La pesatura delle posizioni entro l'estate;
- Il processo di assegnazione degli obiettivi (quelli formalizzati) deve essere concluso entro luglio;
- L'individuazione dei "quadri veri". Quei 500-700 quadri (oggi capi struttura con alle spalle una lunga e apprezzata carriera) che dovranno essere il serbatoio naturale per la prossima dirigenza devono essere definiti tali al più presto. Il riconoscimento dei "quadri veri" deve portare gli interessati a un giusto riconoscimento economico e di status per distinguerli, finalmente, dalle migliaia di altri quadri privi di funzione oggi esistenti.

"I dirigenti vogliono essere riconosciuti soggetto strategico allo sviluppo dell'Azienda" ha detto Tosto in conclusione "dobbiamo, con la nostra azione quotidiana, spingere in avanti la nostra Azienda ed essere più Gruppo. I dirigenti, soprattutto quelli del Consiglio Nazionale, devono sentirsi fortemente coesi, devono raccogliere le istanze della base, le devono rappresentare e devono collaborare con gli organi del sindacato alla risoluzione dei problemi comuni".

Intervento di Paolo Parrilla

Dopo la relazione di Nicola Tosto, è intervenuto Parrilla Paolo. L'intervento è stato finalizzato ad illustrare la bozza di rinnovo del contratto collettivo dei dirigenti industriali, così come approvata dalla giunta Federmanager ed attualmente in discussione negli organi statutari e territoriali della Federazione.

Sono stati messi in evidenza i punti principali della bozza, con particolare evidenza dei seguenti:

- Accorciamento del periodo di validità del contratto da cinque anni attuali a tre;
- Presa d'atto del cattivo funzionamento della "scommessa" di introdurre sistemi premianti efficaci per tutta la dirigenza, in particolare nelle piccole e medie imprese;
- Analisi del meccanismo degli attuali sistemi esistenti di

salario variabile (MBO) applicati all'interno del gruppo FS, che, a differenza di quanto accade nei gruppi di analoghe dimensioni, continuano a coinvolgere solo una percentuale (se pur significativa di circa il 50%) della dirigenza;

- Proposta di introduzione a livello di contratto generale di meccanismi di penalizzazione rispetto all'assenza di politiche retributive legate ai risultati;
- Rivalutazione dei valori attuali del trattamento minimo di garanzia e introduzione di una terza fascia, collegata alla "seniority";
- Sostanziale apertura del Previdai a contribuzioni maggiori da concordare a livello aziendale;
- Adeguamento del tariffario FASI, anche attraverso l'aumento delle convenzioni, con la finalità di calmierare la "rincorsa" fra rimborsi e costo delle prestazioni;
- Mantenimento e miglioramento della solidarietà intergenerazionale, per quanto riguarda il Fasi;
- Aumento delle mensilità di indennità di preavviso.

L'intervento si è concluso con una valutazione sostanzialmente positiva della bozza di rinnovo in discussione, in particolare perché rappresenta un accettabile compromesso rispetto ad una formula contrattuale (quella del 2004), che – se pur innovativa nei contenuti – non ha trovato adeguate risposte da parte datoriale (che continua a considerare la politica retributiva uno strumento di fidelizzazione piuttosto che di coinvolgimento nel rischio imprenditoriale) né è stata seguita da analoghe iniziative nelle relazioni industriali che riguardano la dirigenza e le alte professionalità in genere.

Intervento di Ettore La Volpe

E' questo l'ultimo Consiglio Nazionale a cui partecipo come dirigente in servizio, infatti, come molti di Voi già sanno, alla fine di giugno andrò in pensione. Colgo quindi l'occasione di comunicarlo a tutti Voi e mi scuso se il mio intervento sarà un po' troppo lungo.

La mia non è stata, come alcuni vorrebbero sostenere, una scelta del tutto libera e volontaria, ma di fatto mi sono trovato davanti ad una scelta obbligata, che sul piano razionale ho accolto con piena serenità, ma che sul piano emotivo, come comprenderete, mi amareggia.

Spero che il mio andare via come dirigente anziano che ha ormai maturato tutti gli scatti di anzianità, serva a liberare almeno risorse economiche che possano aiutare l'Azienda a riconoscere ai colleghi in posizione dirigenziale ma ancora in attesa di promozione la tanto attesa nomina a dirigente o riconoscere la giusta RAL ai colleghi che ricoprono posizioni di grandi responsabilità e ancora con retribuzioni pari al minimo di garanzia, sarei fortemente amareggiato se questo mio andar via fosse utilizzato per continuare a retribuire colleghi che ricoprono posizioni di scarso o nullo valore dirigenziale. Detto questo entriamo nel merito della situazione Trenitalia. Giusto un anno fa, il 31 maggio 2007 a Rimini, l'ing. Moretti presentava il Piano d'Impresa 2007-2011 ad un folto numero di dirigenti. Questo Piano conteneva obiettivi decisamente sfidanti che avrebbero permesso al Gruppo FS ed in particolare alla società Trenitalia, di raggiungere entro il 2011 una solida situazione economica e quindi di essere in grado di affrontare la liberalizzazione dei trasporti viaggiatori per ferrovia.

Nei mesi successivi molti di noi dirigenti siamo stati impegnati a sviluppare anno per anno piani e programmi d'intervento, nei vari settori di competenza, che permettessero il raggiungimento degli obiettivi ed indirizzi in esso raccolti. Di fatto si doveva sensibilmente aumentare l'offerta commerciale nei settori remunerativi aumentando i ricavi e mantenendo i costi di produzione costanti ai valori 2007 anche in presenza di sensibili aumenti dei Treni-km offerti.

Come è noto questo Piano d'Impresa, approvato politicamente dall'allora Governo, non fu poi più adeguatamente finanziato con la legge Finanziaria 2008. Complessivamente l'offerta commerciale 2008, invece di aumentare come previsto dal piano, fu ridotta in occasione del cambio orario di dicembre 2007 e si era pronti ad eseguire ulteriori tagli a fine marzo 2008 quando, in clima pre-elettorale, è giunto un piccolo finanziamento utile, per il settore viaggiatori, a garantire alcuni treni fino a giugno 2008. Ora si è in attesa di comprendere gli intendimenti dell'attuale Governo.

La riduzione del capitale sociale della società Trenitalia da 2,5 miliardi di Euro a 1 miliardo è testimonianza della criticità della situazione, nonostante gli sforzi mirabili compiuti per

ridurre dagli iniziali 2.200 milioni di Euro a soli 400 milioni il disavanzo 2007.

Tenuto ben presente questo quadro, si deve poi rilevare che le numerosissime uscite di colleghi nel 2007 e quelle di questi primi mesi del 2008, hanno ridotto sensibilmente il numero dei dirigenti in servizio, lasciando in Trenitalia sul campo ben 76 posizioni ad interim e, nonostante questo, solo 8 colleghi che già ricoprivano posizioni dirigenziali sono stati recentemente promossi, lasciando altri 17, alcuni dei quali anche con più incarichi ad interim, ad attendere ancora una sospirata promozione.

Intendiamo, promozioni con una retribuzione pari al minimo di garanzia di pochissimo superiore a quello che percepivano come quadri.

A tutto questo si deve aggiungere, per diretta ed esplicita ammissione del vertice aziendale, che esistono "posizioni dirigenziali" soprattutto in Trenitalia che non sono considerabili tali perché, prive di adeguati e significativi contenuti, e non raggiungono il minimo punteggio della società Hay per essere considerate tali.

Il quadro complessivo che obiettivamente se ne ricava è di una società Trenitalia che deve affrontare la difficile situazione economica prima descritta con una linea di comando, un management, con numerosi di punti di criticità, da rivedere urgentemente sia sul piano organizzativo eliminando ridondanze e posizioni vuote di contenuti, sia sul piano della attribuzione delle responsabilità dirigenziali a colleghi che abbiano effettivamente i necessari requisiti per ricoprire tali posizioni sia per preparazione professionale e sia con quelle caratteristiche manageriali e di leadership indispensabili per svolgere questa professione.

Effettivamente, nei recenti incontri che abbiamo avuto con i vertici aziendali, ci è stato illustrato come intende muoversi il Gruppo FS ed in particolare la società Trenitalia nel contesto prima descritto; e quanto ci è stato prospettato non può che essere pienamente condiviso, tenuto anche conto della dichiarata volontà di coinvolgere il nostro sindacato in questo processo di "ricostruzione" del management aziendale.

E' evidente che il successo di una azienda è anche un problema di uomini, di manager che sappiano davvero governare i vari processi e portare risultati tangibili. E' per questo positivo che l'azienda intenda procedere in modo chiaro e determinato alla valutazione del peso delle posizioni per sopprimere quelle inutili ed accorpate quelle di scarso contenuto per dare ad ogni dirigente una posizione di chiaro e significativo contenuto, di maggior peso (più tonda), adeguatamente retribuita ed estendere così a tutti questi dirigenti una parte della retribuzione legata al conseguimento di risultati aziendali.

Analogamente non possiamo che condividere la necessità di un Management Review per riesaminare i percorsi di carriera, le competenze professionali, le caratteristiche manageriali di ogni collega ed individuare per ciascuno di loro la reale idoneità a ricoprire determinati incarichi, i possibili sviluppi di carriera e le esigenze di formazione per ricoprire sempre nuove responsabilità.

Ma per far ciò occorre determinazione e saper rispettare i programmi.

Nell'ottobre 2007 ci fu illustrato con particolare entusiasmo il progetto di Management Review e il dott. Gabrielli Direttore Generale delle Risorse Umane del Gruppo FS inviò il 10 ottobre 2007 a tutti i dirigenti una e-mail che ciascuno di Noi ha letto e che può ritrovare in archivio sul proprio computer.

Il progetto che in una prima fase avrebbe riguardato i colleghi più giovani anche per creare delle tavole di rimpiazzo, si sarebbe completato entro marzo 2008 coinvolgendo il 100% dei dirigenti.

Nei mesi successivi di fronte alle nostre richieste di aggiornamento sullo sviluppo dello stesso, ci è stato detto che il progetto aveva qualche ritardo, fino a venire a conoscenza che il dott. Gabrielli pochi mesi dopo aver scritto quella e-mail aveva deciso di lasciare il Gruppo FS.

Nei successivi incontri ci fu assicurato che il progetto avrebbe avuto nuovo slancio con la nomina del Dott. Braccialarghe per vedere completata entro l'estate (settembre?) la valutazione del peso delle posizioni dirigenziali, e per la fine dell'anno il Management Review.

Oggi veniamo a conoscenza che si spera di completare entrambi i processi entro la fine dell'anno.

(segue a pag. 3)

Braccialarghe incontra il Consiglio

L'incontro si è svolto il 5 giugno: da una parte il Consiglio nazionale Assidifer, quasi al completo, dall'altra la Direzione FS, rappresentata da Braccialarghe e Vergara. Non è stato certo un incontro di "ordinaria amministrazione": il luogo (confortevole hotel sul lungomare calabro), l'ora (dopo cena) e l'atmosfera (serata estiva nel parco a bordo piscina) hanno certamente dato all'evento un tono di particolare cordialità, quella di una vecchia amicizia ritrovata.

Bravo Tosto ad aver intuito il valore di un incontro diretto tra base e nuovo Direttore delle Risorse Umane, e aver formulato l'invito, e bravo Braccialarghe per averlo accolto con l'attenzione che meritava.

Negli ultimi tempi i rapporti con l'Azienda non erano stati proprio dei migliori, ma è ormai evidente che lo stato economico finanziario di Trenitalia, i problemi di "insolvenza" da parte di istituzioni committenti del servizio del trasporto, la ormai esaurita disponibilità dei dirigenti a sacrifici economici, la più che mai conclamata volontà dei dirigenti di recuperare il proprio ruolo professionale e la imminente scadenza del contratto nazionale Dirigenti d'Azienda, rendono indispensabile la ricostruzione di relazioni di collaborazione, rispetto e mutuo sostegno tra le nostre società ed i dirigenti.

Per avviare un buon rapporto di collaborazione prima di tutto viene l'informazione.

Braccialarghe e Vergara ci hanno dunque informato non solo del miglioramento dei conti del Gruppo (che sarebbero ormai in pareggio se lo Stato erogasse quanto previsto nel contratto di programma), del miglioramento di alcuni parametri di qualità (puntualità) e della lusinghiera acquisizione di commesse estere (Egitto, Praga, Nuova Dehli, Nigeria), ma anche della gravità della situazione di Trenitalia (costretta alla riduzione del capitale sociale), dell'erosione della quota del mercato merci e del permanere di insoddisfacenti risultati nell'accudienza, nella disponibilità e nella pulizia del materiale rotabile. Il tutto in un quadro di allargamento anticipato al mercato della Lunga Percorrenza in una sfida/opportunità da guardare più con attenzione che con timore. La fase critica in atto, sarà gestita con l'accrescimento della governance di Holding sulle Società del gruppo: Assidifer e le RSA hanno avuto modo di constatarne alcune non sempre positive conseguenze, tanto che si penseranno correttivi anche nella struttura del sindacato per meglio interfacciare la nuova situazione.

Poi occorre condividere le strategie organizzative.

Prosegue il ricambio generazionale dei dirigenti; sia attraverso la fuoriuscita dei pensionabili, che la valorizzazione dirigenziale di giovani maturati all'interno dell'azienda: due processi che dovrebbero consolidare la cultura di impresa "di mercato" cui la società intende puntare con crescente determinazione. Il processo di management review, che ha permesso l'individuazione di giovani su cui investire, è completato. Ora tutte le aspettative dei dirigenti "diversamente giovani" (secondo la felice espressione di un collega) sono concentrate sulla "Pesatura delle posizioni": processo certamente tanto complesso quanto troppo lungo, che dovrà portare a misurare il contenuto dirigenziale dei ruoli previsti in organico al fine di garantire una razionale ed equa distribuzione delle risorse, delle responsabilità e dei carichi di lavoro. Aspettative - ed è stato ribadito anche a rischio di sciupare il clima convivia-

le della serata - che l'annunciata conclusione per fine anno ha già in parte deluse. Non smetteremo mai di dire che il protrarsi di questo processo, che nel suo svolgersi mantiene troppi colleghi validi in stato di sottoutilizzazione o di marginalizzazione, è pericolosamente contraddittorio sia rispetto allo "spirito francescano" di economia, sia alle difficoltà del momento, che vorrebbero il pieno utilizzo e la forte motivazione di tutte le risorse disponibili.

Ed occorre condividere gli strumenti operativi.

Lo strumento dell'evoluzione verso lo spirito d'impresa è individuato nel combinato-disposto dell'attribuzione di responsabilità, l'assegnazione di leve per assumerle, la valutazione dei risultati, il riconoscimento dei meriti: Braccialarghe ha parlato di "crescita culturale del valutato e del valutatore". Il motore di questi risultati resta dunque nell'istituto dell'MBO, istituto cui nessuno vuole ragionevolmente rinunciare ma che si è meritato nel corso del contratto in scadenza feroci critiche sotto molti profili. Infatti, se tutti hanno metabolizzato il concetto che i risultati siano misurati e che tutti si debba accettare il giudizio di merito, è tuttavia evidente che l'efficacia di questo strumento è strettamente funzione della trasparenza, della condivisione e della correttezza adottati. Ed è altrettanto evidente che nessun risultato è attribuibile correttamente se i dirigenti non vengono dotati, tutti, degli strumenti adeguati a gestire i sottoposti, come premiarli o punirli, o ad accrescere le risorse e ad utilizzare all'occorrenza anche esternalità. Le nostre Società fanno ora, anche da Assidifer, che su questi punti c'è ancora molto da fare.

Ma non si devono dimenticare provvedimenti immediati per incentivare l'impegno richiesto.

Entro agosto, i dirigenti di nuova nomina o di recente crescita professionale si vedranno riconosciuti gli adeguamenti retributivi corrispondenti; verrà pagato l'MBO del 2007 e verrà avviato quello del 2008 per il 50% dei dirigenti. Fatto, quest'ultimo, assolutamente insoddisfacente sia per gli esclusi che per Assidifer, che ne chiede la correzione con tutta la forza di Federmanager nell'ambito del rinnovo del contratto nazionale.

Esiste la sensazione/certezza diffusa che la riorganizzazione della Società verso strutture più efficienti viene pagata principalmente proprio da quei dirigenti "diversamente giovani" che sono stati gli artefici della produzione fino ad oggi e che si vedono ridimensionare o addirittura cancellare la funzione: garantire e favorire la mobilità intersocietaria, promuovere la formazione per l'acquisizione di nuove competenze più utili alla Società diventa un dovere della Direzione - a cui peraltro essa non vuole sottrarsi - per sostenere la motivazione dei dirigenti insieme alla riorganizzazione stessa.

Bilancio della serata: molte cose le sapevamo già, ma l'averle sentite dalla viva voce del Direttore delle Risorse Umane ha dato certamente un peso ed una credibilità diversi agli impegni assunti ed alle promesse fatte. Anche l'Azienda conosceva le nostre riserve, ma averle sentite così direttamente e coralmente fornirà elementi aggiuntivi circa la misura della nostra determinazione e convinzione. Positivo il clima, e per questo fra i colleghi c'è stato molto compiacimento. Si è parlato in modo cordiale, franco, come fra amici, così come deve essere fra gente che rema tutta dalla stessa parte per raggiungere l'obiettivo... Il confronto continua... come almeno speriamo!

Maria Antonietta Del Boccio

(Interventi al Consiglio Nazionale, segue da pag. 2)

Questi processi, come detto, sono pienamente condivisibili per come illustrati e indispensabili se si vuole procedere con piena trasparenza alle necessarie riorganizzazioni aziendali.

Ci preoccupa il continuo slittare dei tempi di realizzazione ormai non più compatibili con l'urgenza di vedere risolte con chiarezza e trasparenza tante situazioni critiche e con il bisogno di lanciare un chiaro segnale di attenzione a tanti colleghi che leggono questo continuo slittare dei tempi come un segno di immobilismo.

Credo fermamente che in questo momento il nostro ruolo come sindacato della dirigenza, condividendo queste iniziative del vertice aziendale, sia proprio quello di pretendere con determinazione e monitorare il pieno e sicuro rispetto dei tempi di attuazione, nell'interesse dei nostri iscritti, ma anche della azienda e degli stessi vertici del Gruppo FS.

Intervento di Giuseppe Celentano

L'intervento è stato svolto su tre punti,

1) Il ruolo del Sindacato.

Assidifer si deve qualificare come un sindacato autorevole, che elabora proposte, propone soluzioni alle criticità del Gruppo FS, al risanamento e per lo sviluppo, ecc. Solo se ci presentiamo con queste caratteristiche saremo più credibili anche per le richieste che vanno ad incidere sugli aspetti concreti della nostra condizione di dirigente; la retribuzione variabile, le ferie, la reperibilità, il Previdai, ecc.

La nostra forza e la nostra autorevolezza crescono se cresce anche il nostro sindacato in termini di adesione. E' necessario che ognuno di noi si faccia carico di questo problema e si impegni a spiegare ai nostri colleghi non iscritti l'importanza di un sindacato dei dirigenti, la sua funzione di presidio, garanzia e tutela della categoria.

2) Il contratto.

La proposta in corso di discussione appare condivisibile nella parte in cui introduce elementi di garanzia per una progressione economica generalizzata nei confronti dei dirigenti.

L'elemento compensativo indicato in questa proposta dovrà essere però reso effettivamente obbligatorio per le aziende se si vuole evitare ciò che è successo con l'attuale contratto, ovvero l'esclusione di molti dirigenti da un reale sviluppo economico per tutti i dirigenti.

Mi sembra positivo anche l'introduzione nel contratto di un ruolo del sindacato dei dirigenti che bisogna far valere sulla base della nostra forza e autorevolezza.

3) Il ruolo delle RSA.

L'Azienda ha chiarito che le attuali regole di "governance" danno limitata autonomia alle Società del Gruppo. Di converso le RSA non debbono svolgere un ruolo importante di confronto e di garanzia sulla corretta applicazione degli accordi e di veicolare attraverso le Società istanze ed esigenze che poi la Capogruppo dovrà valutare.

Intervento di Daniele Moretti

Il Gruppo Giovani è stato formalmente istituito nella seduta di Giunta del 13 maggio u.s. che ne ha approvato composizione e programma.

I componenti del Gruppo, rappresentanti le varie "anime" della nostra Società sono: Daniele Moretti (RFI) coordinatore, Luigi Evangelista (Italferr), Mariella Polla (Trenitalia), Alessia Roselli (Holding) e Fabio Senesi (RFI) in.

Il programma di lavoro presentato è coerente con un'analogia iniziativa in corso presso Federmanager di cui Daniele Moretti, in qualità di rappresentante ASSIDIFER, ha riferito brevemente al Consiglio.

Esistono infatti alcune interessanti analogie tra il mondo imprenditoriale esterno e quello FS:

- Il mercato e la cultura d'impresa: la realtà di riferimento in cui si trovano ad operare le aziende è quella di un mercato sempre più dinamico e globale che impone cambiamenti culturali, formazione, esperienze plurisettoriali. Tutto questo rappresenta un'opportunità o un pericolo, sicuramente una sfida difficile. Imprese e dirigenti stranieri si pongono sempre più in competizione con il nostro sistema Paese. Il confronto allora è il "Manager europeo" (uno dei quattro temi da sviluppare scelti dal gruppo Federmanager). E' immediato il parallelo

con il tema dell'ultimo Meeting di Febbraio e con il dibattito, sempre vivo, sulle competenze tra dirigenti "interni ed esterni". La soluzione è quella di non "arroccarsi" sulle proprie specificità (italiane o ferroviarie), ma considerarle come punto di partenza per un percorso di crescita e apertura al mondo esterno.

- Ruolo di Federmanager e del Sindacato. In entrambe i casi è sempre più evidente la necessità del rinnovamento e di una maggiore partecipazione dei giovani per poter portare avanti con più forza ed efficacia i nostri interessi.

Alla luce di queste considerazioni il Gruppo Giovani ha proposto un programma che, fondato principalmente sui concetti di Impresa e di Network, sarà sviluppato con l'obiettivo di portare all'attenzione della Giunta le proposte del mondo dei Giovani dirigenti.

Innanzi tutto fare Network per condividere, attraverso momenti "strutturati" (non lasciati alla buona volontà dei singoli), gli argomenti e le problematiche di interesse comune e le esperienze più significative.

Da questo punto di vista la Formazione riveste una ulteriore valenza ed il Gruppo ha concordato di sviluppare un percorso integrativo rispetto a quello già previsto in ambito aziendale: l'idea principale è quella di sistematizzare le esperienze pratiche attraverso momenti conoscitivi (progetti/attività in atto nelle varie Società) e propositivi (lancio di nuovi progetti) da sviluppare anche con le professionalità già presenti in Azienda.

La recente esperienza di Foligno, resa possibile tra l'altro anche grazie al "nostro" contributo attraverso Fondirigenti, è stata sicuramente fonte di ispirazione.

Per ulteriori attività è stato infine deciso di coinvolgere tutti i Giovani dirigenti del Gruppo FS con una campagna conoscitiva con l'intento di far emergere i temi che più meritano la nostra attenzione e i motivi per rendere il Sindacato più efficace e vicino alle nostre esigenze.

Le tematiche saranno successivamente analizzate ed in seguito verrà proposto un possibile percorso di sviluppo.

Chiudo l'intervento sottolineando che, al di là di alcune specificità, i temi trattati non sono di esclusivo interesse dei Giovani, ma di tutti coloro che lavorano nella nostra Azienda.

Intervento di Pietro Bruni

Premesso che condivido i contenuti dei precedenti interventi, ritengo opportuno sottolineare come per il nostro Sindacato sia importante fare (anche poche) "cose concrete".

Cose concrete a partire dal supporto al Management del Gruppo nella realizzazione del Piano d'impresa dove, da parte di altri Sindacati, si registrano invece delle posizioni di chiusura in difesa di anacronistiche modalità produttive.

Sempre in questo ambito, ritengo però necessario un maggior coinvolgimento di Assidifer nella definizione di alcune scelte aziendali strategiche al fine di prevenire (laddove possibile) eventuali ricadute negative.

Altro aspetto: calo di nuove iscrizioni.

La tipica domanda che mi viene posta dai neo dirigenti è: "Ma cosa mi offre il sindacato?". Oggettivamente non ho molte risposte.

Prendo però oggi atto con soddisfazione delle politiche retributive che il Gruppo vuole attuare, nonostante la sua drammatica situazione finanziaria e dei contenuti posti alla base del prossimo rinnovo contrattuale.

Spero che tali elementi, per il cui raggiungimento il nostro Sindacato ha ed avrà un ruolo in funzione anche della sua rappresentatività, siano sufficienti ad attrarre nuovi iscritti.

Ultimo aspetto: le società di scopo.

La Tav come noto è destinata a concludere gran parte delle attività a suo carico con la messa in esercizio delle nuove linee.

Ritengo che il tema delle "società di scopo" e relative problematiche, date principalmente dalla mobilità interna, sarà sempre di maggiore interesse nel Gruppo, e su cui Assidifer dovrà avere un ruolo propositivo.

Intervento di Elena Caputo

L'intervento si colloca nell'ambito degli aggiornamenti delle situazioni aziendali da parte dei responsabili di RSA.

Non vi sono modifiche rispetto alla situazione illustrata nel precedente Consiglio Nazionale. Attualmente TSF continua ad erogare i servizi informatici alle aziende del gruppo FS, operando in regime di proroga del Contratto di

(segue a pag. 4)

Outsourcing, scaduto a dicembre 2006. L'attuale ulteriore proroga si è resa necessaria a seguito dell'annullamento da parte del TAR e del Consiglio di Stato della gara europea indetta ad aprile 2007 per l'affidamento dei servizi informatici.

Per quanto noto, resta confermato l'intendimento di FS di cedere la propria quota azionaria in TSF (39%) ed affidare i servizi informatici attraverso un confronto.

Non vi sono tuttavia elementi di conoscenza sulle modalità con cui sarà effettuato il confronto e sulla durata dell'attuale regime di proroga.

Il protrarsi di tale situazione non giova allo sviluppo della società TSF che opera in un mercato, quale quello informatico, caratterizzato da forte dinamicità.

Intervento di Roberto Martinez

Volevo svolgere un intervento esclusivamente come Direttore del nostro periodico *Ferrovie & Servizi*, parlarvi della necessità di sostenere con i vostri articoli il nostro giornale che, in fondo, è il primo strumento con il quale dialoghiamo con i soci e comunichiamo con l'esterno.

Volevo far comprendere come questo strumento di comunicazione sia migliorabile se, oltre ai tradizionali collaboratori (ormai quasi tutti usciti dal servizio attivo) si aprisse, come sta facendo lodevolmente il sindacato, anche alle donne e ai giovani emergenti, oggi ancora troppo "nascosti" al grande pubblico dei lettori di *F&S*.

Ma dopo aver ascoltato per oltre tre ore la relazione del Segretario Generale e le diverse integrazioni dei Segretari Aggiunti e dei Coordinatori delle RSA senza aver mai sentito da loro pronunciare la parola "pensionati", credo sia mio primo dovere ricordare a questo Consiglio nazionale che i soci pensionati iscritti ad Assidifer – e sottolineo la parola "soci" – sono circa 200 e ricordo pure che la Sezione Pensionati è, con quelle di RFI e di Trenitalia, la più numerosa del nostro sindacato.

Questo fatto, già da solo, impone agli organi di vertice di dare un minimo di attenzione e anche di rispetto se non ai "pensionati", almeno ai loro problemi che non sono strategici e fondamentali come quelli dei dirigenti in servizio ma che tuttavia, per i pensionati stessi, rivestono una importanza di sicuro non marginale.

Parlo, ad esempio, dei problemi dell'assistenza sanitaria (le quote FASI, con l'ultimo contratto, sono aumentate per i pensionati di oltre il 40 per cento), parlo del blocco della perequazione automatica stabilita a carico dei pensionati dal governo Prodi con la Finanziaria 2008.

E il sindacato che ha fatto? In tre ore di interventi neanche una parola!

Chiedo: quali sono i motivi per i quali 200 soci in pensione dovrebbero ancora versare la loro quota di iscrizione ad Assidifer? Gradirei avere risposte.

Intervento di Antonio Ceccarelli

Parliamo di pensionati....

1) Rinnovo del contratto

L'unico cenno che troviamo nel documento approvato dalla Giunta Federmanager e che riguarda i pensionati è a proposito del Fasi; infatti si afferma: "Salvaguardare i principi di mutualità e solidarietà tra dirigenti in servizio e i dirigenti in pensione...".

E' una sana intenzione che auspichiamo si traduca in un blocco della quota a carico dei pensionati bilanciata da un incremento della quota a carico delle aziende e dei dirigenti in servizio in modo da perseguire sempre l'equilibrio economico finanziario della gestione.

Ci auguriamo che Federmanager – sensibile anche alle attese dei dirigenti in pensione – riesca a portare a casa un buon risultato. Tuttavia un risultato positivo potrebbe essere più realisticamente raggiunto se ci fosse un convinto sostegno da parte dei colleghi in servizio in quanto il recupero della solidarietà intergenerazionale andrebbe prima di tutto a loro vantaggio in quanto costituirebbe un investimento allorché andranno in pensione: durante l'attività lavorativa c'è sempre la possibilità di incrementare la propria retribuzione sia diretta che indiretta, in pensione tutto ciò si blocca, anzi si riduce, per cui ogni euro ha un suo significato.

2) Perequazione

Quando i conti dell'azienda Italia sono in rosso si tende a recuperare entrate lì ove è più facile prelevare: redditi da lavoro dipendente e pensioni; se poi esistono squilibri, si recupera dai redditi da lavoro dipendente e dalle pensioni più "ricche". Poiché è opinione generale che i dirigenti, sia in servizio che in pensione, siano dei privilegiati ecco che le politiche di intervento verso i redditi/pensioni più basse vengono effettuate soprattutto prelevando dai "ricchi". Politica alla Robin Hood da condividere se vivessimo in una situazione dove tutti i cittadini facessero la loro parte e dessero il loro contributo; purtroppo non è così e bisogna esserne consapevoli. E' in questo scenario che c'è stato il blocco della perequazione per il 2008. Poiché la perequazione è l'unico strumento che aggancia il potere di acquisto delle pensioni all'inflazione, ancorché non a quella reale, auspichiamo che Federmanager sensibile anche a questa problematica (così come ad altre: superamento del divieto di cumulo, barriera alle ipotesi di contributo extra sulle pensioni d'oro) riesca: (1) a far ripristinare dal 2009 la perequazione su tutto l'ammontare della pensione, (2) a farla calcolare utilizzando il 100% dell'indice Istat su tutto l'ammontare della pensione e (3) a far recuperare quanto perso per il 2008 (altrimenti l'effetto negativo del trascinarsi assumerà valori sempre più sensibili con il trascorrere del tempo).

Intervento di Vincenzo Fidei

Penso che se il Presidente Emerito Graziosi fosse oggi presente, direbbe che la relazione del Segretario Generale è stata una relazione ampia e approfondita sia negli argomenti che nelle soluzioni proposte: insomma una relazione a tutto tondo.

L'invito rivolto ai giovani dirigenti che partecipano a questo Consiglio deve essere un'occasione per riflettere sul loro futuro che è legato al futuro delle ferrovie italiane.

Giusta la ristrutturazione e l'abbassamento dei costi per unità di trasporto, ma al più presto deve arrivare lo sviluppo del trasporto ferroviario.

Per far crescere il trasporto ferroviario bisogna trasformare la rete ferroviaria, statica rispetto agli insediamenti urbani ed industriali, in un sistema di forze attrattive per insediamenti residenziali, commerciali, artigianali e industriali.

Il sistema industriale italiano, sviluppato dagli anni 60 in poi vicino alla rete stradale e autostradale, oggi cerca di far fronte al mercato globale con le delocalizzazioni in paesi esteri, ove la manodopera costa meno, ma maggiori sono le difficoltà di insediamento per carenza d'infrastruttura.

Il sistema industriale italiano deve poter trovare nuove possibilità di crescita in aree di sviluppo industriale collocate in adiacenza a linee ferroviarie anche a scarso traffico, magari con energia a costi competitivi, ma per questo è necessario la competenza programmatica delle Regioni.

Per quanto attiene l'Alta Velocità bisogna avere la capacità di offrire qualcosa in più rispetto al semplice trasporto veloce da una città ad un'altra: oggi che internet è sempre più presente nella vita quotidiana si può pensare di offrire al viaggiatore immagini on line del territorio attraversato con le sue bellezze naturali ed artistiche, i monumenti, i musei ed i prodotti enogastronomici, far conoscere la flotta dei treni veloci in servizio ed in costruzione, nonché i programmi di sviluppo oltre la realizzazione del piano AV/AC ideata nel 1986 e pensare in grande fino al Ponte sullo stretto di Messina.

Questa infrastruttura accrescerà fortemente il traffico viaggiatori e merci come già prospettato da un programma di simulazione del traffico utilizzato per il programma AV: il collegamento stabile tra rete ferroviaria continentale e rete siciliana rappresenta un motore per lo sviluppo dell'economia siciliana e conseguentemente per lo sviluppo del traffico ferroviario.

Intervento di Francesco Del Vecchio

Strategia generale del sindacato - Duplice indirizzo strategico del sindacato, dentro e fuori l'azienda.

Dentro l'azienda, estendere consenso con proposte e risultati tangibili per i dirigenti, nelle diverse articolazioni. Soprattutto dei più giovani. Ed anche dei pensionati ovviamente, parte significativa dei nostri iscritti. I giovani devono capire che non tutto si risolve in un presunto rapporto privilegiato ed autonomo con l'azienda, che il loro contratto è di regola un contratto collettivo, anche se ha una parte variabile negoziabile individualmente, nel quale le associazioni sindacali maggiormente rappresentative che contano, sono uno dei soggetti stipulanti. E del contratto complessivo parte non secondaria sono gli aspetti assistenziali e previdenziali, quasi sempre frutto di accordi tra sindacato e controparte datoriale. Inoltre gli accordi sulla formazione, sulla mobilità, sull'outplacement in caso di difficoltà per il posto di lavoro, ecc ecc. Continuare pertanto con campagne informative, contatti individuali, incontri, invio di stampa e di email, ecc., ecc.

Fuori dell'azienda, Assidifer strumento per una presenza sempre più significativa in Federmanager, con proposte, iniziative, contenuti, che derivano dall'essere grande impresa pubblica complessa all'interno del variegato mondo dell'industria pubblica e privata.

Rapporti con l'azienda – Allineare l'organizzazione sindacale a quella aziendale, con specifico riferimento alle RSA; allo scopo di ottimizzare le relazioni industriali ai vari livelli.

Rinnovo contrattuale – Ottima la richiesta della terza fascia, per anzianità oltre i 10-12 anni. Accanto al rinnovo contrattuale Federmanager, che può non risolvere determinate questioni tipicamente aziendali, è importante un secondo livello aziendale.

Prospettive future – Ripresa di una azione di omogeneizzazione nel variegato mondo del Gruppo FS, tra aziende controllate e partecipate, per rendere più immediata la percezione di tutti i dirigenti del gruppo di far parte appunto del gruppo e di essere parte esplicita dei momenti di discussione di tavoli contrattuali destinatari diretti di accordi, contratti, ecc.

Ulteriori considerazioni – La questione centrale oggi non è il risanamento, la riorganizzazione, la capacità di far fronte alla sfida della liberalizzazione del mercato del trasporto ferroviario. L'azienda ha la capacità di farlo. Nell'ultimo anno e mezzo è stato fatto un lavoro difficile, che però aveva l'obiettivo chiaro di rifocalizzazione sul business ferroviario, di valorizzazione o di rivalorizzazione delle competenze ferroviarie ingiustamente penalizzate. L'obiettivo inoltre di ripristino della catena di comando e di coordinamento dei molteplici settori del complesso mondo ferroviario. L'abbattimento drastico del deficit è la sintesi economica di tale profonda riorganizzazione e ripresa di controllo aziendale.

Oggi però la questione centrale – come ripete ormai da tempo l'AD di Gruppo – è fuori dalle ferrovie.

Da un lato, il contesto europeo delle liberalizzazioni, senza un adeguato quadro di regole, rischia di essere una giungla, di fagocitare i più deboli, di farci essere preda di colonizzatori senza scrupoli, (vedi Ferrovie Nord Cargo, NTV, che rischia di essere comprata dai francesi, SITA che potrebbe essere controllata dai francesi, ecc.).

Dall'altro lato, con le regionalizzazioni si è complicato il quadro dei clienti ferroviari istituzionali.

Stato e regioni hanno procedure e tempi da finanza pubblica.

Non sono privati verso i quali si possono mettere in capo procedure ingiuntive.

Pertanto mentre noi siamo costretti ad operare secondo il codice civile come una impresa privata, i nostri conti dipendono da clienti che operano secondo le regole della pubblica amministrazione.

Intervento di Stefano Morellina

Sono arrivato a questo Consiglio Nazionale con l'intenzione di manifestare il disagio di tanti colleghi che devono operare con sempre maggior responsabilità e sempre minori risorse. Poiché qualcuno ha disquisito tra disagio e malcontento per evitare equivoci dico che esprimo il malcontento dei colleghi di territorio che a fronte di nuove e maggiori responsabilità vedono decrescere il proprio potere monetario di acquisto.

In merito agli interventi del Segretario Generale sul nuovo contratto e del nuovo Direttore Generale Risorse Umane speriamo che questa sia la volta buona. In passato troppe volte le promesse sono state disattese! Anche in questo caso vogliamo essere fiduciosi e aprire una linea di credito al nuovo direttore.

Relativamente al nuovo CCNL dobbiamo smetterla di puntare tutto sullo status che fino ad oggi ci ha di fatto impoverito. Andando avanti così rischiamo di diventare come i nobili decaduti: pieni di titoli ma con le tasche vuote!

Allora dobbiamo smetterla di fare i primi della classe e chiedere una contrattazione di 2° livello per discutere di quegli istituti che sono tipici del gruppo (reperibilità, disponibilità, benefits).

Per quanto riguarda la questione dei Consigli nazionali ripropongo i temi già evidenziati altre volte, ovvero quello della verifica continua del numero legale dei Consiglieri mediante firma di presenza per evitare di votare documenti che facilmente potrebbero essere invalidati. Quindi invitare i colleghi Consiglieri ad essere presenti e nel caso di assenze prolungate in numero superiore a quanto previsto nello statuto, esonerarli.

Da ultimo constato che vi è una difficoltà a far conoscere all'esterno i lavori del Consiglio Nazionale. Riprendo pertanto la proposta della collega Del Boccio per invitare tutti i consiglieri a lasciare alla Segreteria una sintesi dell'intervento svolto per essere pubblicato sul nostro giornale e poter informare tutti gli altri colleghi dirigenti.

Intervento di Marcello Veccia

La RSA di Italferr ha comunicato all'assemblea l'esito delle votazioni tenutesi ad Aprile/Maggio u.s. per il rinnovo dello stesso organismo di base che ha visto la nomina dei colleghi: Veccia Marcello (coordinatore), Linetti Paolo, Pollastro Assunto, Zurlo Raffaele e Di Bianco Roberto.

Nell'intervento il collega Veccia ha voluto rimarcare l'intensa attività sindacale svolta dalla Segreteria Nazionale ed ha condiviso l'importanza dei risultati ottenuti nelle relazioni con il vertice aziendale, apprezzando molto il clima di cordialità e distensione esistente tra Azienda e Assidifer apparso particolarmente evidente in occasione dell'incontro tenutosi il 29 maggio con il nuovo Responsabile di Risorse Umane Holding dott. Braccialarghe.

Il collega ha voluto nell'occasione rappresentare una problematica collaterale e per certi versi in contrasto con le valutazioni positive anzidette, problematica avente ad oggetto il ruolo e i contenuti della missione delle RSA aziendali.

In verità negli ultimi anni è divenuto sempre meno significativo il compito della RSA di relazionarsi con l'Azienda di appartenenza a causa del concomitante allargamento dei compiti della Segreteria Nazionale, fenomeno questo non sempre dovuto ad una precisa strategia del sindacato, ma più che altro ad una diversa configurazione organizzativa del gruppo FS che ha incrementato l'incidenza della governance sulle singole società operative.

La conseguenza del fenomeno è quella di limitare ed sterilizzare il confronto all'interno delle singole società tra vertici aziendali e rappresentanze sindacali a vantaggio delle relazioni di più alto livello gerarchico istituzionale (ovvero tra la capo gruppo e la segreteria nazionale).

A fronte di una evidente marginalizzazione delle RSA sui temi più significativi della vita aziendale e a fronte di legittime strategie aziendali, il sindacato, non volendo ridurre il ruolo delle proprie rappresentanze di base a semplici oggetti di monitoraggio e di rimostranza sulle possibili anomalie di applicazione di regole ed accordi assunti a monte, si deve porre in maniera dinamica per razionalizzare la propria organizzazione e le proprie strategie.

E' quindi necessario un approfondimento della problematica al fine di rilanciare le rappresentanze di base che sono le uniche elette direttamente dagli iscritti e che si confrontano quotidianamente con i loro problemi.

Intervento di Sergio Vanacore

Con sempre maggiore evidenza emerge l'interrogativo sul ruolo che il sindacato dei Dirigenti FS può e deve rivestire in una fase come quella attuale, certamente complessa e d'importanza cruciale per il futuro della nostra azienda.

Per trovare una risposta al quesito credo sia necessario fare una considerazione sul ruolo che i Dirigenti svolgono oggi in azienda.

In questi mesi siamo chiamati, come non mai, a mettere in atto il piano e le strategie aziendali che puntano non solo allo sviluppo, ma anche ad un efficientamento dei processi senza il quale rischiamo di trovarci emarginati dal mercato in poco tempo. Siamo così protagonisti di un processo di importanza vitale la cui centralità è innegabile.

(Interventi al Consiglio Nazionale, segue da pag. 4)

Talvolta però, proprio nell'esercizio quotidiano del "mestiere" di Dirigente, molti colleghi hanno la sensazione di essere meri esecutori e non soggetti coinvolti appieno nel processo decisionale.

Qual è allora il ruolo del sindacato in questa fase? A mio parere è quello di essere parte attiva e propositiva; punto di raccordo; soggetto che solleciti la riflessione su scelte che sono strumentali rispetto al raggiungimento di obiettivi strategici, nei quali tutti ci identifichiamo. Scelte sulle quali il contributo di idee può essere determinante per meglio calibrarle, ottimizzarle, orientarle.

Credo che molto si possa fare nel sintonizzare i processi che devono condurre all'implementazione delle linee strategiche, per far sì che tutti si muovano in modo sempre più coerente verso gli obiettivi comuni che, come è naturale, non sempre possono essere perfettamente coerenti con gli obiettivi che ai singoli vengono posti.

Ed il ruolo del Sindacato è anche quello di supportare al meglio tutti i Dirigenti in questo contesto, richiedendo laddove necessario che tutti siano dotati, coerentemente con il ruolo rivestito, di adeguati strumenti per poter decidere con autonomia e piena responsabilità.

La nostra azienda è ricca di Dirigenti che vogliono "fare" e "decidere" ma che talvolta vedono la loro azione manageriale condizionata da processi interni che in alcuni casi sono eccessivamente complessi e direi quasi "burocratici", o da condizionamenti "esterni" che limitano la possibilità di incidere concretamente.

Per superare queste difficoltà è essenziale che l'azienda (ma l'azienda siamo sempre noi e mi è davvero difficile pensare ad essa come ad un soggetto terzo!) punti sempre di più alla comunicazione e condivisione delle scelte.

E devo dire che registro segnali positivi, che fanno intravedere una nuova stagione fatta di maggiore "informazione" ed "ascolto", certamente da estendere in modo più capillare e costante a tutti i Dirigenti. Mi auguro davvero che si prosegua su questa strada.

Intervento di Dante Di Nisio

Per incrementare ricavi e capacità competitiva del nostro Gruppo è utile la costituzione della ipotizzata società per i "servizi Alta Velocità". Si può cogliere l'occasione per superare qualche vincolo, riscrivere le modalità operative, rinfrescare l'immagine e focalizzare meglio l'attenzione su un segmento di mercato che sarà sicuramente "luogo di aggressione" da parte della concorrenza.

Per non facilitare l'azione ad NTV e ad altri sulle linee AV/AC e massimizzare l'acquisizione di risorse economiche dall'esterno è utile incrementare e differenziare per tempo, nella maniera più marcata possibile, il prezzo di acquisto delle tracce.

Non dimentichiamo, comunque, che la maggior parte della nostra attività nel trasporto viaggiatori è, per ora, costituita dal cosiddetto servizio universale; ed è su questo fronte che più siamo esposti. Nonostante il deciso miglioramento del bilancio 2007 permane lo squilibrio costi/ricavi.

La situazione del Paese e dei suoi conti rende poco probabile ipotizzare di sanare tale squilibrio incrementando i ricavi, nelle quantità a noi necessarie, attraverso leva tariffaria e importi dei contratti di servizio.

Anche se tariffe e contribuzioni pubbliche sono decisamente bassi rispetto alla media europea difficilmente "il cavallo berrà in questa direzione in misura sufficiente".

Resta, quindi, di vitale importanza contenere i costi, ripensare l'offerta, rivisitare organizzazione del lavoro, processi produttivi ed azioni commerciali e di vendita.

Lato costi una delle azioni più importanti è l'utilizzo diffuso del "macchinista solo".

Per realizzarla dobbiamo impegnarci tutti e fare breccia nei cuori e nelle menti non solo dei macchinisti ma di tutte le persone che vivono e lavorano nel "Gruppo" (il salto di qualità investe tutti e tutti i tipi di prestazione).

Il futuro della modalità ferroviaria e del nostro Gruppo è connesso ad un utilizzo efficiente dei nodi, ad un'alta quota di mercato della mobilità verso e tra le Aree Metropolitane, alla integrazione con l'intero sistema dei trasporti e ad una incisiva capacità logistica e di trasporto espressa a costi compatibili.

La nostra offerta attuale è sovente poco appetibile specie quando risulta costituita dalla sedimentazione storica di orari, tracce, materiali, ecc... Non possiamo ulteriormente attardarci ad offrire, in perdita, quei treni utilizzati da pochi o quelli circolanti in contesti a domanda talmente debole tale da non poter sostenerne i costi. Dobbiamo riprogrammare l'offerta e convincere le Regioni a scegliere guardando al futuro e non al passato.

Dai temi più generali alla nostra condizione; in merito a: "livelli retributivi, rinnovo contrattuale, attese

sui percorsi di carriera e condizione del dirigente" vorrei far notare, con molta franchezza, che la grande maggioranza di noi, non è destinata ad un avvenire luminoso ed a carriere folgoranti: "le élites oltre che numericamente limitate".

I nostri Colleghi paragonabili a purosangue competitivi, o messi in condizione di competere, sono oggettivamente pochi ed hanno bisogno, per poter brillare, per poter esprimere valore aggiunto, dell'opera costante degli altri.

Credevo che "ogni soldato abbia nel proprio zaino un bastone da Maresciallo" sul medio periodo appagato più in termini psicologici che sostanziali ed alla lunga non sostiene a sufficienza né l'individuo né l'impresa.

Pertanto, pur con tutta la simpatia ed il sostegno fornito ai "colleghi in corsa", bisogna rivolgere la giusta attenzione agli altri, a quei dirigenti che operano senza particolari grilli per la testa e che sovente sono poco retribuiti e poco vezzeggiati in relazione al contributo dato.

Evitare che la maggioranza dei dirigenti si senta un pochino dimenticata o addirittura un po' fuori posto, è vitale per affrontare al meglio il futuro, le sue prove e le sue sfide.

In questo senso condivido la bozza per il rinnovo del contratto, bozza che prevede un adeguamento del 15% circa dei trattamenti fissi minimi di garanzia, l'erogazione del trattamento variabile (in funzione dei risultati) per i dirigenti tutti, una maggiore e più attenta offerta formativa nonché la manutenzione degli altri istituti contrattuali.

Non rinchiuderci e non rinchiudere la figura del dirigente in una sorta di steccato professionale limitato, o percepito come tale, è un utile passo avanti nella tutela reale della nostra funzione e giusta premessa per lo sviluppo delle aziende nelle quali operiamo.

Come un tempo!

Era da tempo che non presiedevo un Consiglio Nazionale Assidifer così partecipato e denso di contenuti.

E' vero, è stato faticoso raggiungere Campora San Giovanni, ma il luogo ha certamente contribuito a far crescere la partecipazione attiva ed a scoraggiare abbandoni anticipati.

Una sala gremita, e qualche volto nuovo. Ancora pochi, però, per far ben sperare in un rinnovo generazionale degli strutturati, da tempo auspicato da tutti. Comunque un primo passo, occorre insistere, con l'incoraggiamento alla partecipazione.

Una sola pecca: l'assenza di alcuni consiglieri, peraltro oramai frequente, rimarcata anche in qualche intervento. Occorre che gli interessati riflettano e valutino la possibilità di cedere il passo. In subordine, si interverrà come previsto dallo statuto.

Ma veniamo ai lavori del pomeriggio del 12 giugno. Una introduzione a tutto tondo del Segretario Generale Nicola Tosto che, a braccio, dedica quasi un'ora per delineare lo scenario in cui opera il Gruppo, i rapporti con l'Azionista Stato, le difficoltà, i risultati raggiunti, le opportunità, il contributo dei dirigenti, le problematiche connesse con il rinnovo del contratto. Insomma, mancava solo il testo scritto, come un tempo!

Si sperava nella presenza fin dall'inizio di Braccialarghe, Responsabile delle Risorse Umane di Gruppo, ma ciò non è avvenuto ed ha consentito di far sì che ciascuno intervenisse fin da subito senza condizionamenti.

Con Braccialarghe e Vergara ci si è incontrati la sera, a bordo piscina. Un incontro tra colleghi, sereno, pacato, chiaro, ma franco e senza sotterfugi. Un incontro che ha appassionato e coinvolto tutti, tanto da protrarsi fino alle due del mattino. Neanche una pioggia improvvisa è riuscita a rallentare l'interessante flusso di domande e risposte. Il giorno successivo i lavori hanno ripreso con gli interventi programmati, peraltro, per la prima volta, come un tempo, riassunti in questo numero di F&S. Speriamo non sia un caso isolato ma che sia la ripresa di una buona abitudine che consente ai non presenti di avere un quadro più ampio dell'andamento del dibattito consiliare.

I colleghi incaricati di stendere il documento di sintesi dei lavori è stato attivato fin dal 12 pomeriggio ed ha prodotto il testo poco prima che terminasse l'ultimo intervento, consentendo un'analisi senza fretta. Qui una novità. Un documento (e non mozione) chiaro e sintetico, che esprime il pensiero del Consiglio e che per la prima volta non "da mandato" alla Segreteria. Non è un caso, è la condizione che tutti, insieme, dobbiamo operare per conseguire gli obiettivi fissati. Ciò, ovviamente, senza sollevare la Segreteria dai compiti che lo statuto le assegna.

La carne al fuoco è tanta ed occorre presidiare con continuità la brace. Deve cuocere tutta ed al punto giusto. Ecco perché occorre un impegno corale e partecipato!

Giorgio Asunis

Il Consiglio Nazionale Assidifer Federmanager Campora San Giovanni 5/6 giugno 2008

Il Consiglio Nazionale di Assidifer-Federmanager si è riunito a Campora San Giovanni alle ore 15 del 12 giugno 2008 e, risultando valido il numero di partecipanti, ha avviato i lavori.

Il Segretario Generale di ASSIDIFER, nella sua relazione introduttiva, ha toccato tutti gli argomenti inerenti lo stato del Gruppo in termini di crescita e situazione economica finanziaria, con le sue positività (miglioramento di bilancio) e criticità (carenze sulla qualità, situazione finanziaria di Trenitalia), anche alla luce della prossima apertura alla concorrenza del trasporto Lunga Percorrenza. Ha altresì sottolineato la gravità della situazione finanziaria del Gruppo dovuta ai mancati trasferimenti da parte dello Stato e delle Regioni derivanti dai Contratti di Servizio.

Il Segretario Generale ha poi illustrato il documento di Federmanager, propositivo per il rinnovo della piattaforma con Confindustria alla cui redazione Assidifer ha contribuito fattivamente.

Il Consiglio Nazionale

- fatta propria la relazione del Segretario Generale;
- preso pure atto dei contenuti dell'apprezzato incontro informale tenutosi la stessa sera del 12 giugno con la Direzione Risorse Umane del Gruppo durante il quale ci si è confrontati sui vari temi riguardanti la situazione aziendale, sull'evoluzione e sulle prospettive delle questioni riguardanti i Dirigenti, con particolare riferimento ai seguenti punti: a) MBO; b) Pesatura delle posizioni; c) Management Review; d) Formazione,

dopo ampio dibattito approva all'unanimità il seguente Documento

1. Con riferimento pure alla situazione finanziaria del Gruppo, viene confermata la necessità di individuare e porre in essere ogni azione utile a far sì che l'azionista Stato definisca con chiarezza i "servizi universali" che il Gruppo deve rendere al Paese e che vengano resi esigibili alle scadenze previste i conseguenti impegni sottoscritti con il Contratto di Programma e con i Contratti di Servizio;
2. Tenuto conto di quanto emerso durante l'incontro con la Direzione Risorse Umane di Gruppo viene sottolineata l'importanza di completare i processi di Management Review e di pesatura delle posizioni entro il 31 dicembre 2008 e di vigilare costantemente affinché tale data venga rispettata. Quanto sopra anche per sanare la situazione di molti colleghi che occupano ruoli ad interim o posizioni organizzative in via di possibile ridefinizione. Al riguardo, si condivide sull'attivazione di percorsi di mobilità anche intersocietari e, ove necessari, interventi formativi mirati ai percorsi di carriera individuati.
3. Viene ribadita l'importanza che il Sindacato partecipi attivamente in occasione dei processi riorganizzativi aziendali, ivi compresi i momenti di decisione e discussione delle questioni nodali, intensificando il confronto e la verifica tra Sindacato/RSA e Gruppo/Società, anche sulla reale applicazione degli accordi sottoscritti.
4. Viene valutato positivamente che i Vertici Aziendali, pur in presenza di reali difficoltà finanziarie del Gruppo, abbiano riconosciuto l'impegno profuso dai Dirigenti e riattivato l'istituto dell'MBO. Al riguardo viene ribadita la necessità che tale sistema sia esteso entro tempi definiti a tutti i dirigenti.
5. Viene ritenuto opportuno attivare una attenta analisi per accertare la necessità di revisione dell'organizzazione di Assidifer al fine di renderla più coerente ed efficace con l'assetto delle relazioni industriali del Gruppo e di rafforzare la coesione e cooperazione tra le RSA, coerentemente al rafforzamento della governance della Capogruppo sulle Società.
6. Viene sottolineata l'importanza che il Vertice aziendale incontri periodicamente tutti i dirigenti e non solo, come avvenuto negli ultimi tempi, una parte di essi. Ciò nella considerazione che tali incontri costituiscono uno strumento utile per assicurare non solo la corretta conoscenza dei parametri strategici del Gruppo in materia di piano di impresa e di risultati di bilancio, ma anche per contribuire al miglioramento del clima aziendale, alla motivazione dei dirigenti ed all'accrescimento dello spirito di Gruppo.
7. Viene valutata in modo sostanzialmente positivo la proposta di Federmanager con particolare riguardo alla diminuzione della durata del Contratto, alle clausole di salvaguardia dell'applicazione dei meccanismi premianti ed al recupero del potere d'acquisto. Viene valutato positivamente anche il recupero del principio di solidarietà nei confronti dei dirigenti in pensione. Le RSA ed RST presenteranno ai colleghi la bozza di piattaforma raccogliendo suggerimenti e pareri da portare a conoscenza di Federmanager per il tramite Assidifer.
8. Viene posta in evidenza l'importanza di affiancare al Contratto Nazionale dei dirigenti d'azienda un contratto di 2° livello tra Assidifer ed FS che tenga conto delle specificità del Gruppo.
9. Viene condiviso di rendere metodica l'elaborazione di un documento da approvare ad ogni Consiglio Nazionale e da diffondere con i mezzi a disposizione (mail, Ferrovie e Servizi, sito web, etc.) a tutti i colleghi.

Chi pagherà i conti? Tra il dire e il fare....

L'assemblea annuale 2008 del Sindacato Romano Dirigenti Aziendali Industriali Federmanager (SRDAI) del 28 maggio per la presentazione ed approvazione del bilancio 2007 e budget 2008, è stata l'occasione per concentrare i riflettori di personalità di rilievo sulle urgenze ed emergenze del ceto dirigenziale Italiano.

Il presidente Cuzzilla è infatti riuscito a raccogliere personalità del mondo politico (Onorevole Antonio Mazzocchi, responsabile sicurezza del lavoro della Regione Lazio, Onorevole Fabio Armeni, Assessore regionale lavori Pubblici Bruno Astorre, Assessore comunale Bordoni, solo per citare alcuni nomi), dell'amministrazione statale (Matilde Mancini, DG del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, procuratore aggiunto della Repubblica Ionta), del mondo industriale (Stefano Zapponini, presidente Comitato della piccola industria...) e del mondo sindacale (DG di Federmanager Ambrogioni, Perrone presidente del Fondirigenti, tra gli altri) ed un moderatore di eccellenza quale Mauro Mazza (direttore del TG2) per uno scambio di idee sul tema "Economia e ristrutturazioni industriali: come uscire dalla crisi?".

Tre le parole chiave che hanno caratterizzato tutti gli interventi inerenti l'attività del dirigente industriale: *competenza, merito, responsabilità*. Su di esse sono stati declinati i temi del ruolo effettivo del dirigente, di come il dirigente è percepito e retribuito, di come vengono formati, selezionati e sostituiti; il tutto in un panorama

nazionale ed internazionale dominato da una profonda crisi economica. Noi sappiamo bene che il dirigente è l'elemento d'unione tra le guide strategiche dell'industria e il corpo esecutivo, che è il punto creativo dell'innovazione ed il motore dell'azione, è il portatore dei saperi tecnici ed il conservatore dell'esperienza di impresa, sappiamo che l'imprenditoria ha assoluta necessità di attuatori validi perché è da loro che potrà provenire lo sforzo fisico, intellettuale, psicologico e creativo che (forse), porterà l'Italia fuori dalla congiuntura. Noi, tutto questo lo sappiamo, e ci fa piacere sapere che oggi ci sia stato ampiamente riconosciuto: così come è stato riconosciuto che i dirigenti non sempre trovano, nelle imprese italiane - ed anche nel mondo politico - quella certezza del sistema premio/punizione che sola può far restare il proprio lavoro tra gli interessi prioritari individuali, che sola può mantenere il benefico senso di identificazione tra i dirigenti e gli interesse dell'impresa.

Ma anche altre parole chiave sono significativamente entrate negli interventi: *solidarietà, ammortizzatori sociali, trattamenti di garanzia*. Di fronte alla chiusura di 260.000 imprese nel 2007 in Italia, alla cancellazione di 500 ruoli dirigenziali solo nel Lazio ed al blocco delle retribuzioni, all'uscita traumatica dal mondo del lavoro di dirigenti nel "fiore" dell'età produttiva e professionale, di fronte all'aumento percentuale dei pensionati, di fronte a leggi che fissano un tetto invariabile alla pensione del dirigente (legge già

peraltro gravata da ricorsi alla Corte Costituzionale) e che vietano il cumulo dei contributi previdenziali, è evidente che il ceto dirigenziale deve affiancare alle istanze professionali anche quelle di "protezione della specie". L'unanimità e la convergenza dei presenti su queste criticità fa ben sperare che si trovi condivisione anche sulle soluzioni: il rinnovo del contratto Federmanager-Confindustria (contenente proposte significative per ognuno delle criticità segnalate), gli incontri già avviati tra Federmanager ed i ministri Brunetta e Sacconi e gli industriali sui temi delle riforme atte a premiare le professionalità, anche nella Pubblica Amministrazione, perché le imprese ed il nostro Paese ne siano valorizzati sono altrettanti appuntamenti per la verifica dell'attesa coerenza "tra il dire ed il fare".

In definitiva, sembra alquanto chiaro che la risposta all'interrogativo posto al convegno sia: "Negli ultimi anni la crisi del Paese è stata pagata in gran parte dai dirigenti: se il Paese vuole avere qualche probabilità di uscirne, questo non può continuare".

Lo SRDAI presiederà tutti i processi e, certamente - con l'aiuto dei colleghi la cui partecipazione è più che mai necessaria in questo momento di trasformazioni - anche Assidifer farà il suo dovere.

Maria Antonietta Del Boccio

**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.