

Il 2009 è iniziato con buone notizie per quanto riguarda i risultati del traffico. L'Alta Velocità tra Bologna-Milano, inaugurata nello scorso dicembre, sembra realizzare le migliori aspettative. Un incremento del 30% dei passeggeri sulla relazione Milano-Roma ed un milione di biglietti venduti sono un risultato che premia l'impegno corale di una azienda che sembra così recuperare il prestigio che negli ultimi anni si era un po' appannato. E questo insieme ad un risultato di bilancio certamente lusinghiero: su un sostanziale pareggio a fine 2008 non erano certo in molti a sperarci! Nessun trionfalismo, ovviamente, siamo ben consci della situazione finanziaria delle nostre società, sappiamo bene che difficilmente riusciremo ad avere i finanziamenti di cui ci sarebbe bisogno per attuare quegli interventi necessari a dare risposta alle esigenze che ogni giorno i nostri clienti ci manifestano. Mi riferisco in particolare ai tanti cittadini che gravitano sulle grandi aree metropolitane e che utilizzano il treno per raggiungere quotidianamente il loro posto di lavoro o di studio. Essi hanno diritto ad avere un servizio di qualità come tutti gli altri clienti. Per fare questo è necessario avere a disposizione nuovi treni, più adeguati, e le risorse finanziarie per realizzare quegli interventi tecnologici e strutturali che consentono di destinare al trasporto metropolitano i binari necessari.

Certamente molto si può fare anche con interventi gestionali ed organizzativi e questo deve essere fatto subito e senza alibi. Razionalizzare l'organizzazione, responsabilizzare maggiormente le persone, in primo luogo dirigenti e quadri, su specifici obiettivi (per esempio le pulizie), mettere a frutto in modo completo gli investimenti fatti, in particolare in tecnologie, ecc.. Su tutti questi temi si sta lavorando e spero che i risultati non tardino a venire. Naturalmente se le risorse messe a disposizione dal Governo e dalle regioni non saranno adeguate sarà impossibile dare risposte positive a tutte le esigenze. Su questi temi il nostro Amministratore Delegato è da tempo impegnato per chiarire fino in fondo i ruoli e le responsabilità. Stupisce, in proposito, l'atteggiamento di alcune regioni che pretenderebbero l'effettuazione di servizi che non hanno un ritorno economico e che nessuno è disposto a pagare. E' ancora molto diffusa la visione della vecchia Azienda di Stato che svolgeva prevalentemente un ruolo sociale. Ciò non è evidentemente compatibile con la trasformazione in società per azioni, con conseguen-



te cambiamento di status e responsabilità. Siamo stati e saremo su questa linea a fianco del Vertice aziendale per evitare distorsioni e confusioni di ruoli e di responsabilità. Le istituzioni facciano le loro scelte, fissino i loro obiettivi e lascino al management le scelte operative.

Da parte nostra stiamo discutendo con la Direzione Centrale Risorse umane di nuova organizzazione, di chiarezza di ruolo, di "pulizia" organizzativa, di status dei dirigenti. Alcuni obiettivi sono stati fissati. Entro marzo tutte le posizioni dirigenziali saranno state "pesate" e quelle che non risulteranno avere un peso adeguato saranno cancellate! A questo punto non vorremo più sentirci dire che esistono posizioni non da dirigente!

Contestualmente saranno valutati tutti i dirigenti al fine di poter mettere in atto provvedimenti tesi a collocare ciascuno di essi nella posizione più idonea.

Nel frattempo dovranno essere definitivamente "promossi" quei colleghi già in posizione dirigenziale da tempo. Questo dovrebbe consentire di eliminare o di ridurre al minimo il fenomeno degli interinati.

Intanto si spera che possano essere individuati i cosiddetti "quadri direttivi" che insieme ai dirigenti costituiranno il management in senso lato. Questo complesso di provvedimenti dovrebbe consentire una politica retributiva più congrua e trasparente. In poche parole più vicina a quella che si fa nelle aziende industriali più avanzate.

Su questo specifico tema peraltro abbiamo concordato un approfondimento da fare nei prossimi giorni. Perché, sia chiaro, quello che è avvenuto finora non ci ha soddisfatto.

Abbiamo apprezzato che nel 2008 circa 50 colleghi abbiano avuto un, sia pure parziale, adeguamento della retribuzione fissa, che circa il 50% del colleghi siano stati inseriti nel sistema MBO, ma certamente non apprezziamo anzi rifiutiamo l'ipotesi che l'altro 50% sia escluso a priori dalla politica retributiva nonostante assicurazioni contrarie.

Non abbiamo apprezzato che gli obiettivi 2008 siano stati assegnati a fine anno! Vogliamo discutere di tutto questo e realizzare una svolta, almeno per il 2009. Vogliamo discutere di come far diventare la nostra azienda "normale". Anzi all'avanguardia anche in tema di trasparenza. Vorremmo aprire un dibattito sul tema del ruolo e dello status del management: dirigenti e quadri.

Siamo certi che questo sia nell'interesse dell'Azienda e che, quindi, troveremo interlocutori sensibili e disponibili.

Nicola Tosto



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER
ANNO 18°
N° 1/2009



Verso il 25° Congresso Assidifer

Non sembra vero! Quest'anno, dopo le ferie estive, saremo chiamati a celebrare il 25° Congresso Nazionale di Assidifer Federmanager. Come passa il tempo! Il 10 ottobre 2006, data nella quale venne dato avvio ai lavori di Campora S. Giovanni, sembra ieri. Invece, sono oramai trascorsi quasi tre anni.

Ricordo l'appuntamento di Campora, la forte partecipazione e l'intervento appassionato del neo Amministratore delegato del Gruppo Ferrovie dello Stato Mauro Moretti. Fu un Congresso pieno di entusiasmo, che vide per la terza volta la riconferma alla guida del sindacato del Segretario Generale Nicola Tosto, che testimoniò una compattezza di intenti ed una forte voglia di fare.

I presupposti non mancavano: una Segreteria rinnovata, un Consiglio Nazionale rigenerato con alcuni volti nuovi, un corale appoggio alla linea del nostro AD.

Fu, un "congresso vero", come osservò Nicola Tosto nell'editoriale del numero 12-13/2006 di Ferrovie e Servizi, nel quale vennero affrontate "tutte tutte le problematiche aperte, senza infingimenti, senza eludere alcuna tra quelle che riguardano la vita della nostra organizzazione e dell'azienda, ciascuno con la propria visione, con passione ed impegno, ma alla fine i congressisti hanno trovato una sintesi unitaria, che ha portato all'approvazione all'unanimità della mozione finale, ma anche dei nuovi Organi dirigenti".

In quella mozione vennero fissate come sotto indicate le linee guida per le attività sindacali del successivo triennio:

1. sviluppare, d'intesa con Federmanager, i rapporti con le realtà industriali ed imprenditoriali, e con i dirigenti delle altre aziende di trasporto, per la definizione delle strategie sulla mobilità;
2. sviluppare, d'intesa con Federmanager, iniziative verso le istituzioni per il sostegno delle politiche di Gruppo tese alla valorizzazione ed al rilancio del trasporto ferroviario;
3. perseguire, attraverso meccanismi equi e trasparenti, la valorizzazione delle professionalità manageriali presenti in azienda, quali risorse strategiche al servizio del Paese;
4. rilanciare il rapporto tra sindacato ed azienda attraverso la sottoscrizione di un rinnovato "Protocollo di Relazioni Industriali" che confermi la partecipazione di Assidifer

sia nelle scelte strategiche, che nel riassetto organizzativo del Gruppo

5. perseguire la piena attuazione del Contratto Nazionale di Lavoro, sottoscritto tra Federmanager e Confindustria il 24 novembre 2004, attuando in particolare una trasparente politica retributiva per tutti i dirigenti, legata ad obiettivi chiari e condivisi ed ai risultati raggiunti;
6. rafforzare il sostegno del sindacato nei confronti dei dirigenti in situazioni di difficoltà;
7. sostenere e valorizzare in ambito aziendale, e Federmanager, il rapporto di solidarietà tra i dirigenti in pensione e quelli in servizio.

Come in tutte le cose, nel passare dalle parole ai fatti, nascono difficoltà e si accumulano ritardi. Nel nostro caso motivati anche dal cambio delle responsabilità nelle posizioni aziendali di vertice. Qualche difficoltà nell'avvio dei rapporti, poi, il 27 febbraio 2007, la firma del "Protocollo di intesa sulle relazioni industriali" e la prima iniziativa pubblica con il Convegno del 17 aprile 2007 "La modernizzazione e la competitività del Paese attraverso il rilancio del trasporto ferroviario" nel quale il nostro AD non mancò di sottolineare il ruolo dei dirigenti del Gruppo, "fare i conti e non parlare di strategie lunari", e presentò il nuovo responsabile del personale Gabriele Gabrielli. Un inizio, il suo, pieno di entusiasmo e di buoni intenti. Ma di fatto improduttivo. Il primo vero incontro fu quello dell'11 febbraio 2008 nel quale venne programmato il calendario dei successivi tre appuntamenti. Intanto nei Consigli Nazionali si raccoglievano i malumori dei colleghi, preoccupati per il clima aziendale teso e poco coinvolgente.

Poi anche Gabrielli abbandona l'azienda e cede il testimone a Braccialarghe, un ferroviere doc, che partecipa, a Campora S. Giovanni, al nostro Consiglio Nazionale del 5/6 giugno 2008.

Anche la nostra Segreteria ha avuto i suoi problemi. L'assunzione di nuovi ed importanti incarichi da parte di alcuni dei nuovi entrati ha portato a concentrare ai soliti pochi il compito di tirare avanti. Il tutto in un contesto di continuo processo riorganizzativo interno e di esodo anticipato di tanti colleghi. Fatto, quest'ultimo, non di poco peso per le connesse necessarie tutele da garantire e che ha portato a far crescere nel Consiglio Nazionale il numero di pensionati e l'età media.

Gli sforzi condotti per coinvolgere quanto più possibile nuovi giovani colleghi, sia con iniziative singole dirette, sia con incontri allargati non ha purtroppo prodotto gli effetti desiderati. In tanti non sono ancora completamente sedimentati i principi ed i valori del nostro sindacato, e l'importanza di stare insieme. Molti sono coinvolti in compiti di responsabilità che assorbono in maniera significativa l'impegno quotidiano, tanto da rendere quasi impossibile dedicare un contributo di partecipazione, di idee e di proposte al nostro sindacato.

Alcuni, addirittura, ritengono superflua l'esistenza di un sindacato dei dirigenti, e pensano che ciascuno, da solo, possa trattare e risolvere i propri problemi. Forse per 50/100 posizioni di vertice ciò può essere vero, quanto il vento tira da una certa parte. Quando però il vento cambia, ci si accorge che anche per loro la forza del singolo si annulla. Nasce così, ed a volte troppo tardi, il desiderio di convergere su posizioni ispirate da principi di solidarietà collettiva. Insomma, sul versante giovani vi è ancora molto da fare.

Intanto i conti dell'azienda migliorano di anno in anno. Non accade la stessa cosa nella pulizia e nella qualità del servizio. Con l'inizio del nuovo anno, inoltre, sono cresciuti un po' in tutta Italia i malumori dei pendolari.

Lato Alta Velocità, invece, le cose pare vadano a gonfie vele. Trenitalia, dopo un mese dall'avvio del servizio che collega direttamente, in tre ore e mezzo, anche Roma e Milano, ha venduto un milione di biglietti ed ha fatto registrare, dall'avvio dell'offerta dei primi di dicembre, un incremento del 30% nelle vendite. In particolare, nei collegamenti diretti fra le stazioni di Milano Centrale e di Roma Termini Trenitalia ha venduto, nell'ultimo mese, 160 mila biglietti in più, ponendo in difficoltà i collegamenti aerei sia di Alitalia, sia di AirOne che nello stesso periodo hanno perso complessivamente il 38% delle vendite, con particolari punte tra il 7 ed il 13 gennaio 2009.

Insomma, ci attende un altro anno di impegno aziendale e la preparazione del nostro 25° Congresso Nazionale. Quest'ultimo aspetto non è di poco conto. Occorre costruire il gruppo dirigente capace di portare avanti il duro lavoro che ci aspetta.

Giorgio Asunis

A proposito di principi

L'inizio di un nuovo anno è tradizionalmente un momento di riflessione sul passato e di buoni propositi per il futuro.

Siamo una piccola organizzazione che nel corso degli anni ha saputo mantenere integra la sua immagine e la continuità del consenso manifestato dai colleghi.

Questa costante, per averla personalmente vissuta, è dovuta, a mio giudizio, alla persistenza di comportamenti coerenti con alcuni valori e principi, che ci hanno garantito nel corso degli anni, credibilità e riconoscibilità.

Ecco quelli che ritengo esserne i più significativi:

1.- Consapevolezza che gli interessi dell'azienda sono quelli dei dirigenti.

Se l'immagine dell'azienda è buona, lo è giocoforza anche quella dei dirigenti che vi lavorano. Sembra un concetto semplice, intuibile e di immediata condivisione. Sappiamo che non sempre è così. Si tende a confondere l'azienda con il top management del momento, mischiando fedeltà individuali, con serietà e impegno professionale, a prescindere da chi l'azionista, nei diversi periodi e contingenze politiche, ha chiamato a dirigere l'azienda. Seguire questo principio ha significato costituire un punto fermo per i molti colleghi che hanno affidato la loro carriera e la loro immagine solo alle qualità professionali, all'impegno quotidiano sul lavoro, alla capacità di assumersi in proprio dirette responsabilità e – non ultimo – alla perseveranza nel cercare di risolvere i problemi.

L'altra faccia della medaglia è stata – rispetto ad un ormai lontano passato – la perdita di qualsiasi capacità di influenza su carriere e vicende dei sin-

goli. Ma ne è valsa la pena, se non altro perché avremmo seguito le sorti dei diversi vertici che si sono susseguiti negli ultimi anni, con il risultato di legarci a variabili esogene di difficile controllo e comprensione.

2.- Autonomia e diversità di ruoli rispetto all'azienda.

Sembra un principio in contraddizione rispetto a quello precedente. È infatti lo è: essere dirigente sindacale e aziendale non sempre è facile e agevole. I due ruoli entrano qualche volta in contrasto e bisogna essere dotati di un forte pragmatismo e di un notevole buon senso per trovare, nel quotidiano, il giusto equilibrio. Vi posso assicurare che in questi anni mi è costato fatica conciliare i due ruoli e spesso mi sono chiesto chi "me lo ho avesso fatto fare". Devo dire che poi trovavo nell'incoraggiamento e nel consenso di tanti colleghi l'energia necessaria a continuare a cambiare spesso cappello nel corso di una stessa giornata.

Seguire il principio dell'autonomia rispetto all'azienda, ha significato continuare a mantenere capacità critica: quello che dovevamo dire – per quel poco o tanto che ci era dato di comprendere – lo abbiamo sempre detto, senza alzare mai la voce e senza mai scadere nelle critiche gratuite o semplicemente non costruttive. Il punto di riferimento è sempre stato costituito dalla credibilità rispetto a chi – con la propria adesione – ci aveva concesso la sua fiducia.

3.- Interesse dei dirigenti e spirito di servizio nei confronti dei colleghi

Affrontare e cercare di risolvere i problemi che i colleghi ti pongono, se per un aspetto può essere

gratificante, per un altro sottrae tempo prezioso che comunque – mettendo sempre l'azienda e il lavoro al primo posto – è sottratto alla famiglia e ai propri interessi.

È tradizione che i colleghi dicano al sindacato soprattutto quello che non possono / non vogliono dire all'azienda. Restiamo uno dei pochi "luoghi liberi" di discussione e confronto e, non ultimo, fuori anche dalla gabbie societarie che la costituzione a gruppo (soprattutto in passato) ha comportato. Il rispetto di tale principio ha comportato che i colleghi – iscritti e non – hanno in noi sempre trovato un punto di riferimento e un impegno serio alla condivisione del problema.

Come si vede, si tratta di pochi e semplici valori. Mi chiedo quanti dei colleghi – soprattutto giovani – siano disposti a farli propri per assicurare un futuro a questa "piccola" organizzazione, comunque legata alle vicende e alla storia delle ferrovie italiane.

I giovani – su cui tanto e giustamente conta l'amministratore delegato per il futuro dell'azienda – mi sembrano legati a principi e valori ancora troppo connessi al proprio particolare. Spesso si fa fatica a far capire che solo stando insieme si difendono meglio determinati interessi. Senza nulla togliere alla spinta all'efficienza data al premio dei meriti e della capacità individuale, continua a persistere un nocciolo duro di interessi che solo l'associazionismo è in grado di tutelare. Chi ha avuto una visione diversa si è poi trovato – sul medio e lungo e termine in difficoltà serie.

Paolo Parrilla

Risoluzione del rapporto di lavoro

Il giorno 18 dicembre 2008 è stato firmato un accordo con FS, di cui di seguito si dà il testo, relativo all'incentivazione all'esodo, che, tenendo conto dei cambiamenti normativi in materia di diritto a pensione, ne migliora le condizioni, rispetto all'accordo precedente.

VERBALE DI ACCORDO

tra le Società del Gruppo F.S. e l'Assidifer-Federmanager

La crescente competitività del mercato dei trasporti pone l'esigenza di dotarsi di assetti organizzativi efficienti ed adeguati alle nuove sfide di business, anche attraverso l'individuazione di strumenti che sostengano un deciso percorso di ricambio manageriale.

In questo quadro, nel ribadire che il Gruppo FS riconosce e conferma il ruolo ed il contributo professionale dei propri dirigenti, si condivide che l'interesse a mantenere e tutelare le competenze e le professionalità necessarie al raggiungimento degli obiettivi strategici richiede l'individuazione di politiche di turn over adeguate e condivise che consentano di mantenere standard di prestazione elevati ed in linea con le nuove sfide.

In tale ottica le parti concordano che, a partire, dal 1° gennaio 2009, fermi restando gli indirizzi contrattuali di carattere generale, le Società del Gruppo F.S. potranno definire risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro per i dirigenti che abbiano compiuto il 58° anno di età, ma non il 63°. In tali casi verrà erogata, oltre al trattamento di fine rapporto, una somma aggiuntiva, sostitutiva del preavviso maturato, fissata in misura pari al corrispettivo del preavviso stesso.

Oltre a tale somma aggiuntiva sarà corrisposto un ulteriore importo, determinato tenendo conto dell'età anagrafica del dirigente, secondo la tabella sottoindicata:

7 mensilità in corrispondenza del 58° anno compiuto
6 mensilità in corrispondenza del 59° anno compiuto
5 mensilità in corrispondenza del 60° anno compiuto
4 mensilità in corrispondenza del 61° anno compiuto
3 mensilità in corrispondenza del 62° anno compiuto

La somma complessiva come sopra determinata verrà erogata a titolo di **somma aggiuntiva al trattamento di fine rapporto** e l'accordo relativo alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dovrà comunque e necessariamente essere a contenuto transattivo; l'accordo stesso dovrà essere sottoscritto e formalizzato presso le competenti sedi ovvero con l'assistenza di un rappresentante di Assidifer-Federmanager, con la sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione tra la Società ed il dirigente stesso.

Per i dirigenti che abbiano compiuto il 63° anno di età potranno comunque intervenire accordi che definiscano tempi e modalità per la cessazione del rapporto di lavoro.

Restano in ogni caso impregiudicati accordi già formalizzati anche se prevedono cessazioni del rapporto di lavoro successive alla data del presente accordo.

Responsabilità civile e penale

L'iniziativa presa dall'Azienda, con il recente messaggio a firma Vergara/D'Onofrio è condivisibile e opportuna.

La norma attuale, come ricordato nello stesso messaggio, non permette una copertura aziendale della responsabilità civile e contabile per i danni che l'Amministratore/Dirigente possa arrecare allo Stato o ad altri Enti pubblici, nell'espletamento della sua attività lavorativa.

Il costo annuale della polizza (26,72 euro) e il massimale di copertura (25.000.000 di euro per i danni e 4.000.000 di euro per le spese legali) la rendono estremamente conveniente. Il costo è stato, tra l'altro, attenuato da un accordo Assidifer/FS che ha fortemente ridotto la casistica collegata alla colpa grave. Sul punto sono esclusi, come ovvio, tutti i comportamenti ascrivibili al dolo.

Si ricorda, infine, che molti sono i colleghi che corrono il rischio coperto con la suddetta polizza (il cui costo è stato finora sopportato dalla stessa Azienda) in quanto gestori di denaro pubblico e per i continui e frequenti rapporti con le istituzioni pubbliche, anche a livello comunitario.

Invito

Cari colleghi, siete tutti invitati alla presentazione del mio libro

'Luigi XVI e la Rivoluzione dei Paradossi'

che avverrà il giorno 30 gennaio 2009 alle ore 17.30 presso la libreria della Casa Editrice IL FILO, in via Basento 52 Roma

L'Editore curerà anche l'introduzione e la conversazione. Informazioni maggiori sul libro sono nel sito www.ilfiloonline.it, nell'icona "Collana Voci Nuove"

Se siete a Roma, e non avete niente di meglio da fare..., la vostra presenza sarà molto gradita!

Maria Antonietta Del Boccio

Federmanager ha un nuovo Presidente

E' Giorgio Ambrogioni il nuovo Presidente di Federmanager.

60 anni, romano, già Direttore Generale della Federazione, è stato eletto dal Congresso nazionale lo scorso 19 dicembre a Bologna.

La carriera di Giorgio Ambrogioni in FNDAI, iniziata con la nomina a dirigente nel 1982, proseguita con quella a Condirettore generale nel 1990 e apparentemente conclusasi con la nomina a Direttore generale della Federazione nel 2003, ha toccato in effetti il vertice lo scorso 19 dicembre con l'elezione alla Presidenza di Federmanager.

Nel suo intervento al Congresso, il nuovo Presidente ha illustrato per il prossimo triennio un programma denso, che chiaramente prende le mosse dalla fase di recessione che l'economia italiana sta affrontando e che impone al sindacato di tracciare nuove linee guida per una reale rappresentanza dei dirigenti, ma anche dei quadri e dei manager atipici: risorsa strategica sempre, e ancor più nella situazione attuale dei mercati.

Tra i molti punti del programma, il neo presidente punta soprattutto sul rinnovo del contratto nazionale di lavoro e sulla tutela categoriale, le politiche di welfare con un forte attenzione ai valori mutualistici e solidaristici nei confronti di pensionati e disoccupati e l'ampliamento della rappresentanza anche ad altre componenti il management aziendale. Il nuovo contratto dovrà salvaguardare l'impianto del modello retributivo, ha detto Ambrogioni, ma dovrà anche introdurre correttivi sostanziali sia sul piano applicativo che in alcuni meccanismi adeguativi, trovando il giusto equilibrio tra ruolo della retribuzione variabile e manutenzione della componente fissa. Sul piano del welfare Ambrogioni ritiene che bisognerà operare politicamente affinché la previdenza e l'assistenza sanitaria integrative possano avvalersi di regimi fisca-

li più incentivanti e coerenti con gli obiettivi di sussidiarietà a cui i vari Governi si sono più volte richiamati. Imprescindibile appare anche l'ampliamento della rappresentanza anche ai quadri apicali ai quali sempre più vengono affidati ruoli dirigenziali ed ai manager atipici. Non ultimo, Ambrogioni ha sottolineato l'esigenza di dare spazio e ruolo ai giovani e alle donne.

Il Congresso ha eletto, come Vice Presidente, Giovanni Bigazzi, 60 anni, fiorentino.

(r.m.)



Giorgio Ambrogioni, dunque, è il nuovo Presidente di Federmanager.

Non è certamente "un uomo nuovo alla testa della Federazione", come avrei titolato questo articolo se l'eletto fosse stato un altro. Giorgio Ambrogioni, per i tanti anni trascorsi in via Ravenna, della Federazione sa proprio tutto, ne conosce i meccanismi, i sistemi di funzionamento sia degli uffici interni che dei sindacati territoriali. Conosce gli uomini, conosce, e assai bene, la controparte industriale, e questo può rappresentare un valore aggiunto di grande importanza soprattutto nella delicata fase della contrattazione per il rinnovo del CCNL che in tempi molto brevi dovrà essere avviata.

Elegante, dai modi gentili e raffinati, intrattiene ottimi rapporti personali con i palazzi della politica dove coltiva amicizie preziose in tutti i settori di governo e dell'opposizione.

Romano de core, come si dice nella Capitale, Giorgio Ambrogioni si è sempre dimostrato con noi ferrovieri un amico vero, leale, sincero, un amico che conosce assai bene tutti i problemi dei dirigenti FS e che non si è mai tirato indietro, già da Direttore generale, quando gli è stato chiesto di dare una mano per risolverli.

A nome mio personale e della redazione di Ferrovie & Servizi, e a nome anche dei componenti degli organi Assidifer, Segreteria generale e Consiglio nazionale in testa, e dei dirigenti FS tutti, invio a Giorgio Ambrogioni i complimenti più vivi per l'alto incarico ricevuto e gli auguri più sinceri e affettuosi di buon lavoro.

Roberto Martinez

Consiglio nazionale di fine anno

Lo scorso 17 dicembre si è svolto a Roma l'ultimo Consiglio nazionale Assidifer del 2008.

Non molte presenze, clima per lo più natalizio e quasi festaiolo hanno connotato questa riunione di fine anno. La relazione di Tosto, come sempre precisa, puntuale e ben integrata dall'esperto Parrilla, ha fatto il punto sulla situazione aziendale, evidenziando i comportamenti virtuosi dell'Azienda relativi al miglioramento della qualità del servizio ferroviario e i successi recenti fatti registrare nel settore dell'Alta Velocità.

A fronte del miglioramento delle attività ferroviarie Tosto si è augurato che le istituzioni di governo compiano le scelte giuste per favorire la modalità di trasporto più sicura, efficiente e rispettosa dell'ambiente.

Migliora il clima aziendale, ha affermato Tosto, e questo miglioramento si concretizzerà in tempi brevi con l'estensione dell'MBO a tutti i dirigenti. Nel dibattito che è seguito alla relazione del Segretario generale molti degli intervenuti hanno invitato la Segreteria a vigilare attentamente alla

vicenda "rinnovo del CCNL" e a fornire agli organi competenti di Federmanager tutti i contributi possibili per la stesura della prossima piattaforma contrattuale.

Altro tema trattato dai Consiglieri quello della comunicazione sindacale che appare ai più vecchia e arrugginita e non in linea con le disponibilità che il mondo moderno oggi può offrire. In particolare, poi, pare che gli strumenti di comunicazione interna posti in essere dal convegno di Campora S. Giovanni in poi, seppur ben supportati tecnicamente, non abbiano assolto alla funzione per la quale erano stati attivati. Manca, insomma, un adeguamento della tecnologia in uso al sindacato con quella più avanzata e disponibile sul mercato e manca, soprattutto, chi si dedichi ad alimentare il flusso informativo.

Approvata all'unanimità la mozione che si riporta qui sotto poi panettone, spumante e tanti auguri hanno concluso i lavori di un Consiglio nazionale tranquillo e già abbondantemente entrato nell'idilliaco clima natalizio di fine anno.

Mozione Finale

Nell'attuale scenario economico il Gruppo FS ha assunto da tempo comportamenti virtuosi tendenti alla riduzione dei costi e al miglioramento della qualità dei servizi, in coerenza con le esigenze del contesto in cui opera.

Prova ne sono il prossimo raggiungimento del pareggio di bilancio e l'attivazione del servizio AV con la sua carica di innovazione organizzativa, tecnologica e prestazionale. Analogamente gli organi istituzionali dovranno assumere scelte coraggiose di politiche dei trasporti tendenti a privilegiare il tipo di trasporto sicuro più efficiente e rispettoso dell'ambiente.

Centrale è stato il ruolo dei dirigenti per il conseguimento dei traguardi aziendali.

Il clima aziendale denota significativi miglioramenti che hanno portato ad un preciso programma di promozioni dirigenziali, alla pesatura delle posizioni ed agli adeguamenti stipendiali sulla base delle posizioni pesate.

Tali miglioramenti nei rapporti dovranno concretizzarsi anche con l'estensione, tendenzialmente a tutti i dirigenti, dell'MBO, utilizzando criteri trasparenti e condivisi.

Entro breve dovranno essere formalizzati gli accordi relativi alla quota aggiuntiva PRE-VINDAI e ASSIDAI e quello sull'incentivazione degli esodi volontari.

Per il rinnovo contrattuale, pur nella situazione di congiuntura economica, sarà necessario supportare adeguatamente FEDERMANAGER nel sostenere le giuste rivendicazioni presenti nella piattaforma contrattuale.

E' unanimemente ritenuto necessario elaborare un modo più dinamico ed efficace di comunicazione interna ed esterna da parte del sindacato per dare il giusto risalto all'attività svolta, conseguendo al contempo economie di gestione.

APPROVATA ALL'UNANIMITA'

Il treno di Obama

Su tutti i giornali di questi giorni è stata riportata con enfasi la notizia che il neo Presidente USA, Barak Obama, ha scelto di partire da Philadelphia per arrivare a Washington, alla cerimonia di insediamento, utilizzando come mezzo di trasporto il treno.

Il treno utilizzato da Obama è formato dalle carrozze heavyweight (tipo pesante) di color blue del 1939, compresa la celebre carrozza "Observation" (Belvedere), ben nota ai fermodellisti di tutto il mondo, che componevano i treni americani, quando i presidenti, non avendo ancora l'Air Force One, utilizzavano ancora il treno.

Una quantità di commenti sono stati fatti sulla scelta del percorso, delle fermate, dei passeggeri e sui discorsi del neo Presidente in partenza e nelle varie fermate: a noi, qui, interessa soltanto che ha scelto il treno. E lo ha scelto dichiarando tra l'altro: "...siamo qui per continuare il lavoro che iniziarono i Padri Fondatori. Poche volte una generazione si è confrontata con sfide tanto vaste, con un'economia che crolla, con due guerre, una da finire responsabilmente e l'altra da combattere saggiamente, e con un pianeta che si surriscalda per l'insostenibile dipendenza dal greggio".

Il neo Presidente, dunque, ha scelto il treno che è il simbolo per eccellenza del trasporto sostenibile, il simbolo delle capacità industriali e della storia di un popolo, perché il treno, muovendosi da un punto di partenza ad uno di arrivo, unisce con il suo andare il destino dei territori che attraversa e delle sue genti.

Questi sono gli avvenimenti di questi giorni dell'America, capace di stupire il mondo anche nel 2009.

A proposito di treni, sui giornali italiani poco più di un mese fa sono apparsi grandi articoli per il treno ETR 500 Freccia Rossa che ha collegato Roma e Milano in 3 ore e mezzo.

Nell'Italia ferroviaria i traguardi raggiunti sono confortanti: finalmente si sta realizzando il progetto Alta Velocità. Napoli, Roma, Firenze, Bologna, Milano, Torino, Venezia, sono unite da treni con percorrenze mai raggiunte nel passato e con le prossime realizzazioni di nuove linee AV e consegne di nuovi treni veloci altri record saranno raggiunti. Altre sfide attendono le nuove generazioni di dirigenti FS che stanno dando il cambio a coloro che iniziarono i progetti, i lavori, i prototipi delle locomotive, delle carrozze, della trazione elettrica e del segnalamento, che ottennero le leggi di finanziamento nel lontano 1969.

I giovani dovranno fare tesoro dell'esperienza che si va concludendo per espandere le relazioni veloci ad un territorio sempre più ampio, rendere le stazioni ferroviarie più funzionali al tessuto urbano dalle aree metropolitane ai piccoli centri urbani, reinventarsi il trasporto merci ferroviario nella logistica del sistema produttivo e distributivo europeo, affrontare la sfida della liberalizzazione del trasporto passeggeri ormai prossima.

In effetti poche volte nella storia delle ferrovie italiane una nuova generazione di dirigenti, di tecnici e ferrovieri si confronterà con sfide tanto ampie quanto necessarie per accorciare le distanze e far crescere il Bel Paese.

In Italia, negli USA, anzi, nel mondo, è tempo di sfide: è importante in primo luogo accettarle e poi vincerle!

Vincenzo Fidei

2010 - 2012: quale sindacato vogliamo?

La scadenza congressuale dell'ottobre 2009 impone l'avvio di una seria riflessione sul futuro del nostro sindacato

Ad ottobre del 2009 scadranno i tre anni dal Congresso di Campora S. Giovanni. Mancano circa otto mesi "lordi" ad un nuovo appuntamento congressuale, lordi perché in mezzo ci sono le ferie estive. Non c'è molto tempo, dunque, è ora di cominciare a discutere tra noi su quale sindacato vogliamo per il triennio 2010-2012.

Propongo quindi che il nostro giornale istituisca da subito, come fatto nel 2006, una vera e propria rubrica "Dibattito Precongressuale".

Per parte mia voglio contribuire all'apertura del dibattito con qualche sana provocazione su alcuni temi.

1) Il ricambio generazionale in Assidifer.

Molto saggiamente il Segretario Generale si è personalmente impegnato a fondo per portare i giovani al sindacato, fin dalla composizione della Segreteria Generale nata in Calabria. Sono poi seguite successive iniziative di coinvolgimento, basta citare, fra le altre, la costituzione del "Gruppo Giovani".

Nonostante tutti gli sforzi, i risultati sono stati fortemente insoddisfacenti - ce lo dobbiamo proprio dire! - e dobbiamo ancora capire perché. Ne va della sopravvivenza della nostra stessa organizzazione! Non mi si venga a dire che i giovani sono troppo occupati col lavoro, perché questo significherebbe soltanto che i meno giovani impegnati in Assidifer non fanno niente in Azienda. E questo non è assolutamente vero! Ne è un valido e autorevole esempio proprio l'amico Nicola Tosto che di sicuro in Azienda un posto di grande responsabilità e di grande impegno lavorativo l'ha sempre occupato e onorato! Non capire, o voler sottacere, che la politica dei giovani non ha dato i risultati sperati vuol dire eludere un problema che, se non affrontato drasticamente, metterà in crisi tutta l'organizzazione sindacale dei prossimi anni.

2) I "Quadri" aziendali.

I quadri, in Azienda, condividono molte delle responsabilità dei dirigenti. Il nostro sindacato dovrebbero prendere iniziative atte a sviluppare momenti sinergici con loro sul fronte di comuni interessi, sia verso i vertici aziendali che verso il mondo esterno. Esiste, a livello centrale, la *Federmanager Quadri* ma a livello di sindacati territoriali e di Assidifer di "quadri" non si parla mai. Eppure i quadri, oggi, proprio con la crisi di volontariato dei giovani di cui si parlava al punto precedente, costituiscono la riserva pregiata da cui attingere, una volta che questi preziosi colleghi saranno nominati dirigenti. Vogliamo cominciare a discuterne?

3) Il nostro ruolo in Federmanager.

Quando fu deciso l'ingresso nell'allora FNDAI e ancor più quando fu acquisito il CCNL "industria" nel 1998 si pensava ad uno sviluppo dei rapporti con Federmanager essenzialmente incentrato su due filoni:

- Arrivare ad un contratto integrativo per i dirigenti del Gruppo FS da stipularsi fra Assidifer, Federmanager ed i vertici aziendali,
- Conquistare per Assidifer un ruolo sempre più incisivo in Federmanager, dove porsi, fra l'altro, quale punto di riferimento per le problematiche dei dirigenti dei trasporti. Obiettivo ambizioso di lungo termine, a dire il vero mai esplicitato con la dovuta chiarezza, era la costituzione di un coordinamento a cura Assidifer, delle rappresentanze sindacali nelle aziende di trasporto o, in via subordinata, nelle sole aziende di trasporto ferroviario.

Precendiamo per ora dal primo filone, del quale parleremo in un altro articolo dedicato al CCNL e ai rapporti con il vertice FS. Riflettiamo dunque sul secondo filone:

- sul fronte "ruolo in Federmanager" abbiamo acquistata visibilità in molti sindacati territoriali, in particolare a Roma, ma c'è ancora molto da lavorare.
- Sul fronte "punto di riferimento" per il settore trasporti abbiamo spinto sulla costituzione della Commissione Trasporti di Federmanager, nel 2002, partecipandovi costruttivamente. Rileggendo una mia nota precedente il congresso 2006 non posso non riprenderne il

succo che ha ancora piena validità: "...occorre riflettere fra noi se la costituzione della Commissione Trasporti non ci abbia impigrito facendoci dimenticare l'obiettivo di una rappresentanza coordinata della dirigenza di settore. Si tratta infatti di due cose diverse. Ma, dal canto nostro, abbiamo lavorato come si doveva sia sul piano professionale che sul piano politico? ... Nel momento in cui sentiamo di doverci interrogare sul nostro operato poniamo a Federmanager la domanda speculare: Federmanager ha riconosciuto appieno, nel suo interesse, il ruolo di Assidifer? Se sì, ha posto in essere iniziative coerenti per aiutarci? ... Penso che da ora al congresso e in sede congressuale si debba approfondire spregiudicatamente il tema senza farsi condizionare. Ci interessa capire se esiste un vissuto emotivo Federmanager dei nostri soci, se c'è senso di appartenenza, in altre parole se ci si sente militanti federali oltre che, ovviamente, militanti assidiferiani!".

Per inciso, ma non tanto: fra poco si insedierà il nuovo vertice di Federmanager che ci conosce benissimo. E' il momento opportuno per proposte concrete e condivise che ci obbligano ad una contestuale riflessione interna da subito.

4) La macchina Assidifer.

Intendo gli organi, l'organizzazione, i ruoli, le responsabilità interne, le RSA/RST, ecc. Possiamo dirci soddisfatti del funzionamento della nostra "macchina"? Esempio per far capire la necessità di non eludere il problema: al Consiglio nazionale dello scorso dicembre c'è stato un coro unanime di denuncia di carenza di comunicazione interna. A detta di tanti colleghi intervenuti nel dibattito, la comunicazione ai soci viene garantita solo dal giornale - sul quale, per lo più, scrivono solo rari volenterosi pensionati come il sottoscritto - avendo fallito tutti gli altri strumenti messi in campo da Campora San Giovanni in poi. Non è cosa da poco! Il sindacato non lo può fare solo il Segretario Generale con la parte volenterosa della Segreteria. Ci vuole uno sforzo collettivo ma anche chiarezza dei ruoli e delle responsabilità. Può darsi che una organizzazione meno pletorica e più responsabile favorisca anche l'afflusso di giovani, i rapporti con i quadri e con Federmanager, ovvero l'oggetto dei tre temi proposti prima. Parliamone. Nel prossimo numero qualche riflessione sui rapporti con i vertici del Gruppo FS.

Sergio Graziosi

Ma questi giovani...

Qualche giorno fa, mentre scorrevo un po' negligenzemente le mozioni di Consiglio degli ultimi tre anni, a partire da quella storica di Campora S. Giovanni del 2005, mi è balzata agli occhi un'evidenza: in ognuna si è fatto ampio riferimento ai "Giovani dirigenti".

E' evidente: questi giovani dirigenti sono stati coccolati, incoraggiati, applauditi ed anche gratificati. Sì: gratificati. Non è certo per meriti sindacali concludiamo che alcuni giovani sono stati inseriti nella Segreteria, nel Consiglio e, ultimamente, anche nei vertici del Sindacato romano: tutti noi "diversamente giovani" (ormai ho fatto mia la felice espressione di un collega) abbiamo voluto e votato l'ingresso dei giovani con lo scopo - non velato - di veder crescere nuove leve, di portare opinioni fresche e idee di prima mano, magari un po' più aggressive e innovative delle nostre.

Abbiamo voluto crearci intorno degli aiuti, con lo scopo - non velato - di avere dei sostegni nelle azioni: magari un po' più energici ed energizzanti di noi. Abbiamo voluto investire in facce nuove, vivaci e diligenti, con lo scopo - non velato - di assicurarci una continuità e dei sostituti: magari un po' più abili e volenterosi di noi.

Invece...., credo che dovremo reiterare a Babbo Natale la richiesta di questo regalo perché i nostri giovani - quelli che abbiamo scelto, intendo - si vedono poco alle riunioni di Consiglio e di Segreteria e si vedono ancor meno tra i redattori di questo giornale e nelle semplici (faticose e noiose) attività quotidiane di "amministrazione e manutenzione" del Sindacato. Insomma, dopo aver incassato la nostra aspettativa e la nostra fiducia, ora queste nostre speranze si sentono e si vedono troppo poco!

Forse che dobbiamo rinfrescare quella canzone dei nostri tempi che diceva "... ma noi che stiamo cadendo.. avizzeremo di più..." ?

Maria Antonietta Del Boccio

Fondo FUTURO

HDI conferma nel 2008
il trend positivo
di Fondo Futuro
del 4,51%

4,51%
L'opportunità esclusiva
per i clienti
HDI Assicurazioni
che investono
i propri risparmi

www.inlinea-hdi.it
tutte le informazioni più utili
24 ore su 24 con un semplice click.

N° Verde 800 082082
I nostri consulenti saranno sempre a
disposizione per qualsiasi informazione.

InLinea
La rete di vendita dedicata ai Ferrovieri

HDI
ASSICURAZIONI

Al tuo fianco, ogni giorno.