

Venerdì 27 e sabato 28 febbraio: due giorni all'hotel Ergife di Roma per parlare di budget. Circa 600 dirigenti - purtroppo ancora una volta non tutti! - che saranno impegnati ad approfondire ed a capire come affrontare questo 2009 che, non è una novità, sarà difficile, complicato.

Ma pare che anche noi, come il resto del paese, anzi del mondo, dobbiamo rassegnarci a convivere con le difficoltà per un periodo lungo.

La crisi economica non è forse ancora al culmine, le casse dello Stato sono vuote, i cittadini stentano a sbarcare il lunario.

In questo quadro, in questo mare burrascoso dobbiamo tentare di tenere dritta la barra del timone.

Per fortuna veniamo da un periodo in cui sono state fatte cose egregie, sia in termini di contenimento dei costi e sia in termini di aumento dei ricavi. La recente attivazione dell'AV Bologna-Milano e l'apertura il prossimo dicembre del resto della rete ci danno fiducia in un futuro certo non facile, ma promettente.

Il prossimo varo di una organizzazione più agile e responsabilizzante di RFI e, spero, a breve anche di Trenitalia, è un ulteriore elemento

di fiducia in un futuro che vede una azienda rinnovata nella struttura e negli uomini. Uomini sui quali si deve ulteriormente investire: in termini di competenze, di formazione, ma soprattutto di fiducia. Siamo impegnati in questi mesi in fitte discussioni tra RSA e vertici della Società, tra Assidifer e la Direzione Risorse Umane, per individuare e possibilmente condividere politiche aziendali che riguardino l'intero management. La valorizzazione del management!

Siamo convinti che anche con le Organizzazioni sindacali delle restanti categorie sia necessario e possibile trovare punti di intesa che traggano il futuro di questa azienda. Intanto ci avviamo verso il nostro congresso nazionale che terremo entro l'anno.

Mi auguro, anzi ne sono certo, che sia un congresso fortemente partecipato, che coinvolga gran parte dei colleghi,

che suscitino interesse, che stimolino novità.

Stiamo lavorando perché questo accada.

Stiamo parlando con i colleghi, stiamo pensando ad iniziative mirate a sollecitare contributi, stiamo coinvolgendo anche strutture di Federmanager e di sindacati territoriali. Ma soprattutto stiamo lavorando all'interno dell'azienda perché, anche nel quadro di difficoltà che io stesso ho descritto all'inizio, non venga meno il giusto riconoscimento dei meriti, dell'impegno, dell'assunzione di responsabilità, e, soprattutto dei risultati ottenuti. Ci sono cose, peraltro, che hanno un forte impatto positivo con poco costo per l'azienda.

Parlo della partecipazione ad eventi formativi finanziati da Fondirigenti. Ne abbiamo fatto uno tutto aziendale su "costi, ricavi e qualità."

Abbiamo partecipato (circa 80 colleghi di Roma) al grande evento del 17 e 18 febbraio all'Hotel Ergife organizzato dal Sindacato Romano Dirigenti d'Aziende Industriali.

Un evento straordinario che ha visto la presenza di circa 600 dirigenti di tutte le aziende romane e la partecipazione, insieme al presidente Cuzzilla, del Presidente di Federmanager Ambrogioni, del Presidente dell'Unione Industriali di Roma Regina, di Capi del personale di grandi aziende, di esperti nazionali e internazionali. Il tutto coordinato da Roberto Re, amministratore delegato di HRD, tra le maggiori società di formazione operanti in Italia.

Due giorni intensi e ricchi di contenuto vissuti in un clima di grande vivacità.

Un esempio da seguire. Tanto più che risorse a disposizione ce ne sono e stiamo lavorando, con le strutture e i colleghi a ciò deputati, perché siano utilizzate al meglio e in tempi brevi.

In sostanza, carne al fuoco ce n'è abbastanza, ora occorre stringere su alcuni temi e concretizzare almeno alcuni degli obiettivi in tempi brevi, perché una

delle cose che occorre rivedere è proprio questa: mantenere i tempi in dimensioni accettabili!

Non dimentico, certo, che nel frattempo c'è un contratto da rinnovare. Un rinnovo che cade in un periodo difficile, ma che deve ottenere come risultato principale quello di intro-



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER
FNDAI
ANNO 18°
N° 2/2009



durare quei correttivi necessari a farlo accettare ai colleghi valorizzandone le parti positive e correggendo gli aspetti che, per colpa delle aziende, hanno prodotto ingiuste penalizzazioni.

Nicola Tosto

Mala tempora currunt!

La crisi che attanaglia l'intero Mondo pare non si attenuerà nel breve periodo. Questo anche in Italia, ove la situazione del sistema bancario pareva fosse migliore di quella di altri paesi europei. Definita lo scorso settembre da Draghi come "crisi tra le più gravi e complesse dei nostri tempi", si pensava che qualche schiarita si potesse manifestare già a fine del 2009. Invece no!

I giorni scorsi da più parti è stato sottolineato che le ripercussioni sull'occupazione non si sono ancora pienamente manifestate. Gli indicatori prefigurano una caduta della domanda che colpirà particolarmente le fasce deboli e meno protette (precari, giovani e famiglie a basso reddito). Il 2009 e il 2010, pertanto, saranno anni molto difficili.

Si aggraverà ulteriormente la situazione delle oltre 6 milioni di famiglie che arrivano a stento alla terza settimana del mese e di quelle (circa due milioni) che non arrivano nemmeno alla metà del mese, famiglie che non sanno cosa significhi superfluo e che già da tempo hanno rinunciato a parte del necessario.

Non si tratta solo di segnali degli esperti e degli addetti ai lavori. La preoccupazione è diffusa. Alcune recenti indagini hanno testimoniato che circa il 60% degli italiani ritiene che la propria situazione economica peggiorerà ulteriormente nel corso dei prossimi 12 mesi. Tanti, addirittura, pensano che la crisi potrebbe andare anche oltre i prossimi due anni. Molti di questi sono utilizzatori dei nostri treni.

In una situazione del genere tutti dobbiamo fare la nostra parte, sia come singoli, sia come appartenenti ad un importante Gruppo che negli ultimi anni ha dato un grosso contributo per ridurre in maniera significativa il proprio peso sul bilancio dello Stato.

E proprio così! Il Gruppo FS ha anticipato al 2008 l'ambizioso obiettivo del pareggio del bilancio previsto per il 2009. E ciò, partendo da un 2006 che manifestava una perdita di ben 2.115 milioni di euro. Tale risultato è stato possibile raggiungerlo sia con la riduzione dei costi, sia con l'incremento dei ricavi, tanto da farci prefigurare un 2009 senza grandi affanni.

Invece no! La finanziaria ha tagliato circa un miliardo di trasferimenti, dei quali solo 480 milioni recuperati con il decreto sulla crisi. Insomma, se oltre gli abituali sacrifici lato costi non si recuperano 150/200 milioni, non si riuscirà a chiudere in pareggio il 2009.

Ma come recuperare tali risorse? Le casse dello Stato non godono di buona salute, quelle delle Regioni non riescono a far fronte neppure alle esigenze essenziali, quelle di gran parte dei cittadini sono

da tempo vuote. Come si farà a raggiungere l'obiettivo fissato dal Piano di Impresa di incassare per passeggero-chilometro 14,5 euro (oggi incassiamo 11,6 euro, i francesi 22,2 ed i tedeschi 19,2)? Non sarà facile. Ho paura che per far quadrare i conti si continuerà ancora sulla strada delle economie rigorosamente francescane. Ma la corda da stringere reggerà ancora?

E' vero che a fine 2008 abbiamo eroso al trasporto aereo tanti clienti e che l'obiettivo 2010 è quello di raggiungere con l'alta velocità almeno il 60% della massa dei passeggeri della tratta Milano-Roma, ma è altrettanto vero che sia il trasporto aereo, sia i privati nostri concorrenti interessati alle linee ad Alta Capacità si stanno attrezzando.

L'Alitalia sta tentando in tutti i modi. Ad inizio febbraio ha lanciato una promozione che prevede la vendita di un alto quantitativo biglietti di andata e ritorno a 99 euro, da utilizzare entro il 31 maggio 2009, per collegare qualsiasi aeroporto italiano con una capitale europea. NTV (Nuovo Trasporto Viaggiatori) comincerà a breve i lavori di costruzione del centro di manutenzione della sua flotta nell'Interporto di Nola. Vuole arrivare preparato ai primi mesi del 2011 quando inizierà a far circolare i propri treni sulla Milano-Napoli, sulla Roma-Napoli-Bari, sulla Roma-Bologna-Venezia e sulla Torino-Roma.

Le importanti sfide che ci attendono, lato Gruppo, vanno affrontate con il coinvolgimento di tutti. In particolare con il coinvolgimento di tutti i dirigenti. Loro, infatti, saranno chiamati a governare i difficili processi nei quali si articoleranno le attività aziendali. Tutti, nessuno escluso, perché ciascuno costituisce una risorsa preziosa.

Anche come sindacato dobbiamo essere compatti e con le idee chiare. L'appuntamento congressuale che ci aspetta nella seconda metà dell'anno sarà una ulteriore tappa per il confronto delle idee, delle obiettivi e delle linee d'azione da porre in essere per raggiungerli. A tale appuntamento, però, occorre arrivare preparati. Le prossime riunioni di Giunta, i prossimi Consigli Nazionali dovranno definire i temi congressuali. Le RSA dovranno designare i delegati che, in ambito congressuale, animeranno il dibattito e contribuiranno a definire gli organi statutari ai quali verrà affidata la guida del nostro sindacato nel prossimo futuro. Un futuro che ci vedrà impegnati anche sul fronte del rinnovo contrattuale. Fronte che, viste le condizioni al contorno, non sarà facile.

Crediamoci e diamoci da fare per tempo!

Giorgio Asunis

ULTIM'ORA

Nel momento di andare in macchina apprendiamo che il Presidente del Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali (SRDAI), Stefano Cuzzilla, ha presentato la propria candidatura alla presidenza del FASI, Fondo di assistenza sanitaria dei dirigenti industriali. L'elezione del Presidente FASI sarà effettuata nel corso del Consiglio nazionale di Federmanager che si terrà il 6 e 7 marzo prossimo all'Hotel Quirinale di Roma.

Qualora Stefano Cuzzilla - come da previsioni assai attendibili e anche per le indubbie capacità professionali unanimemente riconosciute al candidato - ottenesse la prestigiosa nomina, certamente per il FASI si aprirebbe una nuova stagione di rinvigimento e di rilancio. In questo caso però Stefano Cuzzilla dovrebbe lasciare la presidenza SRDAI il cui Consiglio sarebbe chiamato in tempi brevi ad eleggere il successore.

La sostituzione di Stefano non sarà cosa banale, occorre una figura che sia in grado di consolidare gli indubbi risultati ottenuti con la sua Presidenza, e rilanciare sugli aspetti più strettamente interni all'organizzazione ed alle aziende, in particolare per quanto riguarda la RSA. Assidifer è pronta a dare anche questa volta il suo contributo mettendo a servizio dell'importante Sindacato territoriale di Roma, un ulteriore contributo di attività e di professionalità come da tanti anni sta facendo.

Della evoluzione della situazione i colleghi saranno informati sul prossimo numero di F&S oppure con notizie flash sul sito di Assidifer.

Riflessioni sul Congresso a venire

Il dibattito che deve precedere ogni congresso – fortemente voluto e sollecitato dal presidente emerito del nostro sindacato, Sergio Graziosi – è ormai partito.

Lo testimoniano gli articoli scritti dai colleghi che cominciano ad apparire sul nostro giornale e soprattutto le prese di posizione che si ascoltano nelle riunioni dei principali organi di Assidifer.

Dagli articoli, ma anche dagli interventi recenti (ad esempio da quelli svolti nell'ultima riunione di giunta del 28 gennaio scorso), colgo una sempre maggiore attenzione alla necessità di rinnovo dei quadri dirigenti del nostro sindacato, con l'auspicio della scesa in campo di "giovani" capaci di portare nuova linfa vitale e nuovi entusiasmi nel corpo ormai quasi asfittico della nostra associazione.

Graziosi, nel suo pregevole articolo apparso sul n° 1/2009 di F&S, dice, in parole povere, che finora i giovani, nonostante il forte impegno personale del Segretario generale, lodevolmente profuso a sollecitarne e valorizzarne l'impiego, non sono riusciti ad inserirsi come ci si aspettava e non hanno contribuito che in modo assai modesto ad accrescere le potenzialità del sindacato. Nell'ultima riunione di giunta, poi, sempre Graziosi ha specificato che con il suo articolo non voleva assolutamente disconoscere il valore e la necessità del ricambio giovanile, semmai riteneva necessario che l'impegno dei giovani colleghi fosse correlato ad una più costante presenza e ad una maggiore e più qualificante attività sindacale.

Argomento ripreso anche nell'intervento del Segretario Generale Tosto, che confermando la sua convinzione circa la bontà della sua scelta politica, ha ammesso però che gli sforzi fatti per avviare in questo triennio un concreto ricambio generazionale non hanno prodotto completamente quei risultati che in fondo lui stesso si aspettava. Ciò nonostante, ha detto Tosto, la strada intrapresa è quella giusta e se i risultati finora non sono stati pari a quelli attesi vuol dire che gli sforzi fatti non sono stati sufficienti. D'altra parte, ha continuato, negli ultimi anni il "parco dirigenti" dell'Azienda è stato cambiato per il 60-70

percento e gli attuali consiglieri del sindacato – e lui stesso – non rappresentano più, né per età né per cultura d'impresa, il corpo dirigente oggi in servizio. Questo significa che il prossimo congresso, volenti o nolenti, dovrà esprimere una rappresentanza molto diversa da quella di oggi, dovrà esprimere una rappresentanza capace di interpretare in pieno l'evoluzione che ha subito la dirigenza e la stessa Azienda. E' evidente, dunque, come sia indispensabile coinvolgere i giovani, intesi però, si badi bene, non soltanto come giovani d'età, ma piuttosto "nuovi", ovvero appartenenti a quell'insieme di neo promossi o neo assunti che rappresentano il domani dell'Azienda.

Su questo ragionamento, credo, non possiamo che essere tutti d'accordo!

Mi pare giusto, però, fare anche un'altra riflessione: la consistenza del nostro sindacato – il suo "parco soci" – per dirla in numeri, è costituita attualmente da due terzi di dirigenti in servizio (che, come abbiamo appena visto, sono per il 60-70 percento "nuovi") e da un terzo di colleghi in pensione, per definizione "vecchi", con questo secondo gruppo in naturale costante crescita rispetto al primo. Questo fatto ci porta a fare alcune considerazioni.

- 1) Il sindacato deve tutelare gli interessi di **tutti** gli iscritti, anche se, giustamente, si deve occupare in modo prevalente dei soci in servizio le cui problematiche sono più complesse.
- 2) Anche i soci in pensione hanno particolari problematiche delle quali il loro sindacato si deve fare carico. Tra le più importanti l'assistenza sanitaria (Fasi e Assidai), la perequazione delle loro pensioni, la conservazione delle concessioni di viaggio, ecc.
- 3) Qualora si spinga in modo accelerato sul rinnovo generazionale, come si sta cercando di fare, la rappresentanza dei due insieme – dirigenti in servizio e dirigenti in pensione – deve essere affidata a persone diverse. Se è vero, infatti, che bisogna cambiare la rappresentanza attuale e far entrare nel sindacato

il maggior numero di giovani perché rappresentano il nuovo, è altrettanto vero che per tutelare i soci in pensione, che hanno sicuramente pari dignità di quelli in servizio, ci sia bisogno, nel Consiglio, ma anche negli altri principali organi, Segreteria compresa, di colleghi particolarmente esperti e soprattutto sensibili alle problematiche dei colleghi in pensione.

- 4) Rinnovo sì, dunque, ma facendo molta attenzione, per la elezione dei delegati al congresso, non soltanto di rispettare, come è ovvio, le quote tra giovani e "diversamente giovani" (come Antonietta Del Boccio chiama i "senior" in un suo recente articolo), ma soprattutto a non forzare le candidature. Ricordiamoci che il sindacato è una associazione volontaria e nel sindacato operano soltanto volontari: la gerarchia è definita dal tempo che vuoi o puoi dedicare alla causa. E' inutile e controproducente insistere e forzare la partecipazione: i risultati che si ottengono poi sono quelli che denunciano Sergio Graziosi e Antonietta Del Boccio nei loro articoli sul n° 1/2009 di questo nostro giornale!
- 5) Un'ultima considerazione: il volontariato non riguarda solo i giovani. Negli ultimi due anni abbiamo visto, purtroppo, che anche alcuni "senior", inseriti negli organi di vertice, hanno fatto registrare un preoccupante disinteresse e uno scarsissimo impegno partecipativo. Bene, anzi male! Se si vuole davvero un sindacato nuovo, efficiente ed efficace prima di "spingere" i nuovi ad entrare bisogna rifelezionare e riconsiderare i "vecchi", gli inutili, quelli che si affacciano di tanto in tanto, per pochi minuti, a chiamata, quando serve, per farsi vedere, per certificare che esistono. Ma di questo parleremo in un altro momento.

Roberto Martinez

Verso il 25° Congresso: quali rapporti fra Assidifer e Azienda?

Cominciamo subito a chiederci cosa significa, per un sindacato dei dirigenti, avere rapporti con la propria azienda.

Il dirigente, si sa, rappresenta, per il ruolo che ricopre, il livello di vertice dell'azienda e quindi, quando sindacalmente si confronta con essa, incontra colleghi di pari livello, soltanto con funzioni aziendali diverse.

Ne consegue che, avendo di fronte colleghi che vivono nello stesso ambiente, che parlano lo stesso linguaggio, che in fondo hanno interessi comuni e che hanno a cuore il bene della stessa azienda, le due "parti", è presumibile, si intendano e si comprendano senza problemi. Se problemi ci sono, c'è qualcosa che non va.

Fatta questa premessa, più che altro finalizzata a centrare l'oggetto di questo mio intervento, mi chiedo, e chiedo ai colleghi della Segreteria, se gli incontri che Assidifer ha avuto in questi ultimi due anni con i rappresentanti dell'Azienda hanno avuto tutti i requisiti di "comprensione" fra le parti e se le parti stesse si sono "intese", sedendo al tavolo del confronto. Altra cosa che mi domando è se ci sono state occasioni sufficienti, nel periodo, per sedere intorno a quel benedetto tavolo!

Ma facciamo un passo indietro.

Ho riletto quanto scritto da parecchi di noi in occasione del Congresso del 2006 che, ricordo, seguiva di poco la nomina di Mauro Moretti ad Amministratore Delegato del Gruppo.

C'erano molte attese e molta buona volontà perché finalmente si instaurasse un clima diverso nel rapporto con i vertici aziendali. In particolare si auspicava la stipula di un Protocollo delle relazioni industriali e ci si proponeva come una associazione professionale pronta a dare il suo contributo al rilancio delle ferrovie.

L'inizio fu scoppiettante: protocollo delle relazioni industriali a febbraio 2007, maxiconvegno su "La modernizzazione e la competitività del Paese attraverso il rilancio del trasporto ferroviario" ad aprile 2007 (situazione nella quale, peraltro, i dirigenti riceverono dal loro Amministratore Delegato un solenne e inatteso maxicaziazione pubblico).

Purtroppo, già nel Consiglio nazionale di luglio 2007 si avvertì un diffuso malessere fra i colleghi in servizio, provocato da un clima aziendale non buono, confermato in varie altre occasioni.

Con il Consiglio nazionale di Campora San Giovanni del giugno 2008 sembrava essersi avviata una stagione più propizia, ma non sembra che le cose si siano definitivamente aggiustate per cui il Consiglio nazionale di settembre 2008 ha preso atto (cito direttamente la Mozione

finale di quel Consiglio):

"che diversi consiglieri hanno evidenziato una situazione di clima aziendale difficile, legato a un inadeguato livello di conoscenza delle strategie aziendali, da una parte, e a pesanti ripercussioni sui dirigenti in caso di coinvolgimento in difficoltà operative, dall'altra.

che tale clima, definito da taluni di timore, non incoraggia la serena espressione del pensiero da parte dei dirigenti, e in questo modo priva l'azienda di un importante fattore di arricchimento".

A che punto siamo ora? Quale è oggi il clima aziendale e quale sarà il bilancio dei rapporti con l'Azienda che porteremo alla valutazione dei congressisti?

Ma, a prescindere dal clima aziendale, quali sono i risultati "concreti" ottenuti rispetto alle attese ed alle speranze dell'ottobre 2006? Suggestivo alla Segreteria Generale di fare il punto sul prossimo numero del giornale e comunque di riferirne al prossimo Consiglio Nazionale. Personalmente mi domando se esiste una politica aziendale dei dirigenti, se c'è un progetto di lungo respiro che comprenda reclutamento, formazione, percorsi di carriera, tabelle di rimpiazzo ecc. Se esiste una politica di attenzione verso i pensionati, che possono essere i migliori testimoni esterni della grandezza (sì, proprio della grandezza!) delle nostre ferrovie.

E mi domando anche se tali politiche siano mai state portate all'attenzione del Sindacato, se siano mai state discusse con i dirigenti che sono i primi interessati.

Concludo questa prima nota sui rapporti con l'Azienda con una semplice ma fondamentale riflessione, assolutamente di scuola e a carattere generale.

Qualunque sia il vertice aziendale e qualunque politica esso faccia Assidifer non deve mai abiurare, come non ha mai abiurato, ad uno dei suoi valori base: l'indipendenza. Indipendenza intesa come gelosa custodia della possibilità di essere critici nei confronti di chiunque, soprattutto se amici, anzi proprio perché "amici". Ovviamente riconosciamo pari diritto di critica nei nostri confronti a tutti i nostri "amici", anzi li sollecitiamo a giudicarci in modo spregiudicato, come è stato fatto, anche pubblicamente, in alcune non lontane occasioni!

Nel prossimo numero del giornale mi occuperò di CCNL, e delle politiche industriali dell'Azienda. Nel frattempo invito tutti i lettori, ed **in particolare gli strutturati**, ad animare il dibattito pregressuale scrivendo sul nostro giornale. Suggestivo, in tale ottica, una lettura attenta degli articoli di Asunis e di Parrilla su F&S n. 1/09.

Sergio Graziosi

Dal Congresso Federmanager una nuova visione del dirigente

Ho letto con attenzione l'intervento del neo Presidente Federmanager Ambrogioni al Congresso di Bologna dello scorso 19-20 dicembre 2008.

Mi hanno particolarmente suggestionato i seguenti passaggi, che propongo alla riflessione dei lettori:

"Possiamo dire che da questa situazione (la crisi mondiale ndr) se ne esce ridando alla produzione e quindi all'impresa, la centralità che le spetta, nonché affermando un capitalismo più sobrio, più etico, più inclusivo, più aperto a modelli partecipativi e coinvolgenti. Pensiamo ad un capitalismo socialmente responsabile che veda i manager recuperare ruolo ed immagine attraverso l'assunzione di un nuovo protagonismo fondato non solo e non tanto su ruoli gerarchici bensì su valori e competenze universalmente riconosciute".

"Rendere strutturale la capacità interpretativa dei fenomeni economico-sociali e farne oggetto di proposte originali, competenti, non episodiche, occupando spazi pubblici sempre più riconosciuti".

Si tratta di concetti importanti, che conferiscono anche ai dirigenti un ruolo fondamentale nella società, che diventa ancora più fondamentale nei momenti di crisi.

Il dirigente infatti può contribuire da protagonista allo sviluppo di nuovi modelli che rispondano ai principi sopra evocati. I dirigenti creano e sperimentano i modelli aziendali, le strutture organizzative, definiscono le modalità di interazione tra di esse, i rapporti all'interno delle aziende e con il mondo esterno. Un mondo esterno non considerato come un dato, ma come un elemento a sua volta interpretabile, modificabile, condizionabile, nel senso detto nel secondo passaggio riportato. Quindi, il dirigente inteso come un intellettuale di azione, un intellettuale operativo, che non sta in una torre d'avorio, ma incide nella società attraverso quello che è uno dei suoi elementi fondamentali, il mondo della produzione, l'impresa, che è e deve essere la fonte del benessere (non del malessere!) dei cittadini.

Pertanto, certamente il dirigente associato in Federmanager si riconosce come tale nei momenti fondamentali del contratto e degli istituti assistenziali, previdenziali e di tutela del posto di lavoro dei suoi associati. Tuttavia deve avere la consapevolezza, il dovere morale di dare anche un contributo alla crescita quantitativa e soprattutto qualitativa della società nel suo insieme. Contributo da dare nelle sedi più opportune, beninteso nel rispetto delle regole deontologiche e di democrazia rispettivamente nell'impresa e nella società.

In definitiva, c'è veramente tanto spazio per lavorare, nelle nostre sedi sindacali, intese anche come laboratori e fucine di nuove idee, di nuove proposte e nuovi progetti per il Paese. Il nostro Assidifer può fare senz'altro la sua parte, come ha già dimostrato di saper fare. Ne ha le competenze, la struttura (le "RST", le Commissioni) e la sensibilità.

Francesco Del Vecchio

Perché aderire ad Assidifer

In una società democratica la capacità di ottenere risultati per una qualsiasi organizzazione, portatrice di interessi collettivi, è data in primo luogo dalla numerosità delle adesioni dei soggetti che si intende rappresentare.

Avere una buona strategia e un gruppo dirigente capace non basta se non si è fortemente rappresentativi.

E' questa una banale verità ma proprio perché banale a volte si dimentica.

Pertanto nella Giunta del 28 gennaio 2009 tra i vari temi trattati si è discusso anche delle attività di crescita del nostro sindacato che ha visto nel corso del 2008 un rallentamento.

La riduzione degli iscritti se dovesse continuare, in presenza di minori entrate, potrà avere conseguenze su alcune attività del sindacato e dal punto di vista "politico" pesare non positivamente nei rapporti con i nostri interlocutori (azienda ma anche Federmanager).

A questo punto nasce la necessità di adottare una strategia ed intraprendere iniziative non sporadiche, ma costanti nel tempo per ottenere nuove adesioni.

Certamente l'allargamento della base di consenso per un Sindacato come quello dei dirigenti non è semplice ancorché sia comunque necessario.

Oggi è raro il caso in cui il dirigente si avvicina all'Associazione per chiedere di aderirvi. E' più vero il contrario. Accade però che molto spesso quando ci avviciniamo ad un collega non associato per invitarlo ad iscriversi l'interrogativo su quali vantaggi gli derivino dal pagare un contributo associativo emerge in modo molto chiaro.

Questo approccio non è corretto perché da una categoria quale è la nostra sarebbe legittimo attendersi un atteggiamento diverso, meno "utilitaristico" e più ispirato al senso di appartenenza ed ai valori di riferimento della solidarietà collettiva.

Preso atto di ciò occorre rovesciare completamente l'approccio.

Occorre creare momenti di contatto individuale e di incontri collettivi dove proporre progetti credibili e far ben comprendere l'opportunità a far parte di una organizzazione collettiva che crede ai valori della solidarietà propri della cultura associativa, alla necessità che anche per i dirigenti è ancora necessario garantire la tutela dei diritti.

In un sistema sociale sempre più caratterizzato dalla caduta di riferimenti solidaristici, dobbiamo spiegare, comunicare e valorizzare meglio le cose che facciamo; dobbiamo dare ad esse un senso compiuto, calandole all'interno di un disegno strategico da fare apprezzare ai dirigenti.

Occorre far percepire ai dirigenti che le dinamiche contrattuali, le tutele assicurative, le opportunità previdenziali di cui beneficiano non sono una gentile liberalità delle aziende ma l'effetto di una nostra azione sindacale.

E anche la difesa e la valorizzazione del loro ruolo in azienda passa attraverso le iniziative associative, anche in collegamento con Federmanager che garantisce i rapporti con le istituzioni pubbliche e private.

Tutto ciò è ancora più vero in una fase come quella attuale di crisi finanziaria, dei mercati e delle imprese, che porta le Aziende ad adottare provvedimenti restrittivi nei confronti dei propri dipendenti tra cui i dirigenti (non dimentichiamo mai che il dirigente è comunque un lavoratore dipendente e che a differenza degli altri ha meno garanzie e tutele).

Occorre quindi far comprendere l'opportunità di far parte di una organizzazione che possa supportare il dirigente nello svolgimento del suo rapporto di lavoro e che non sempre le loro problematiche possono essere risolte nel rapporto diretto con l'impresa; così come alcuni colleghi pensano di fare, soprattutto i più giovani, salvo poi ricredersi di fronte a situazioni per loro difficili e solo allora si avvicinano al nostro sindacato.

Volendo analizzare i dati di iscrizione ad Assidifer notiamo che seppur il numero degli iscritti in servizio in valore

assoluto è diminuito di poche unità, è aumentato il rapporto percentuale tra iscritti in servizio e dirigenti in servizio.

Ma questo non è sufficiente e da qui parte la necessità di un impegno organizzato ma anche personale diretto a sensibilizzare i colleghi.

L'esperienza suggerisce che l'obiettivo di incrementare le iscrizioni può essere concretamente perseguito attivando più spesso momenti di aggregazione e discussione, come gli incontri periodici sul territorio a cura delle RST dove invitare tutti i colleghi iscritti e non iscritti.

In queste circostanze, abbiamo sempre ottenuto l'adesione di nuovi colleghi che hanno apprezzato il loro coinvolgimento su temi di specifico interesse.

Si potrebbe poi pensare ad invitare in maniera costante i colleghi più sensibili ai temi sindacali ai nostri incontri strutturati sia di RSA che del Consiglio, per verificare la loro propensione a dare un contributo più concreto alle nostre attività.

La mia esperienza personale, che mi ha consentito di contribuire alla iscrizione di molti colleghi, mi dice poi che il contatto personale nel parlare direttamente con i colleghi, spigandogli bene le ragioni di aderire al nostro sindacato porta poi ad un risultato concreto.

Concludo con la convinzione che tutti quelli che hanno un ruolo a vario titolo in questo sindacato, si attiveranno concretamente per perseguire questo obiettivo di crescita, necessario a poter meglio svolgere il compito che la nostra organizzazione si propone e per garantire la continuità di una organizzazione come la nostra che a differenza dell'Impresa, è l'unico luogo dove il dirigente continua a potersi esprimere liberamente, nell'interesse della categoria ma, per certi versi, anche dell'azienda stessa, in un sano e corretto rapporto di relazioni industriali.

Giuseppe Celentano

Un po' più sicuri ...fino a 58 anni

Il giorno 18 dicembre 2008 è stato siglato da Assidifer un'intesa col Gruppo FS relativa all'incentivazione all'esodo dei dirigenti, che – tenendo conto dei cambiamenti normativi in materia di diritto a pensione – ne migliora le condizioni, rispetto a quella precedente del 18 luglio 2002, aumentando il numero delle mensilità aggiuntive con le quali l'Azienda incoraggia i dirigenti "anziani" a lasciare il servizio attivo.

Io ritengo – però – che il valore di quest'intesa vada oltre l'aumento delle mensilità aggiuntive e con questo articolo tenterò di dimostrarlo.

Per fare ciò dovrò mettere a confronto l'Accordo del 2008 con l'analogo, ma non uguale, Accordo del 18 luglio 2002. In tale disamina cercherò di porre su un piano di terzietà (sperando di riuscirci) rispetto alla materia, come un qualsiasi operatore del diritto che si trovi ad interpretare le fonti, avvicinandosi per la prima volta al mondo della dirigenza FS.

Mi baserò, pertanto, principalmente sull'interpretazione letterale del testo dell'intesa del 2008, nel quadro dei principi previsti dalla legge e dalla giurisprudenza.

Il nuovo testo esordisce innanzi tutto con una dichiarazione molto forte, che non era presente nel 2002: "il gruppo FS riconosce e conferma il ruolo ed il contributo professionale dei propri dirigenti" ed ha "interesse a mantenere e tutelare le competenze e le professionalità necessarie al raggiungimento degli obiettivi strategici".

Già nel Codice Etico si trova qualcosa di analogo. Però dirlo in modo così esplicito per i dirigenti, in un apposito Accordo, ne rafforza il concetto al di fuori di ogni ragionevole dubbio. Insomma il gruppo FS riconosce che i suoi dirigenti sono bravi e leali. E un'azienda normale non si priva di dirigenti bravi e leali.

Il secondo input che si recepisce dall'Accordo è che la competitività dei mercati pone l'esigenza di individuare strumenti che sostengano un deciso percorso di ricambio manageriale e in questo contesto il Gruppo vuole individuare adeguate politiche **condivise** di turn over. Nel 2002 si diceva – invece – che le politiche di incentivazione al turn over si rendevano necessarie in conseguenza della riorganizzazione delle diverse Società del Gruppo FS.

Il terzo messaggio forte dell'intesa del 2008 si coglie da una differenza molto marcata di un punto del testo di quest'ultima rispetto a quello del 2002. Questo conteneva una precisazione che oggi non si ritrova più. Infatti nel 2002 veniva dichiarato che l'Accordo si applicava ai dirigenti che "avevano maturato il diritto alla pensione di anzianità sulla base della normativa vigente" e "intendano risolvere il rapporto di lavoro a tempo indeterminato". Oggi di questa enunciazione non c'è più traccia.

Non mi meraviglio: dal 2002 è cambiato un mondo (Alta Velocità, ingresso dei privati nel settore ferroviario, finanziamenti dello Stato e Regioni, acquisti dei servizi da Stato e Regioni, età-anni per la pensionabilità, ecc.) e sta quindi nelle cose che un'intesa fatta nel 2008 abbia diversi presupposti e faccia delle scelte nuove ispirandosi a criteri differenti.

Questo terzo messaggio, letto insieme all'attestazione della strategicità dei dirigenti e alla necessità del turn over, pone -a mio giudizio- gli Accordi del 2002 e del 2008 su due piani completamente distinti, con "mission" assolutamente non omogenee:

- a) nel 2002, per meglio rispondere alla riorganizzazione societaria del Gruppo, si voleva incentivare ad andare in pensione i colleghi che ne avevano maturato il diritto.
- b) Nel 2008, per rendere più competitiva l'Azienda nel mutato scenario del mercato in cui compete, si vuole ottenere un tour over di dirigenti. Di diritto alla pensione da parte degli stessi non si fa più cenno.

Se qualcuno ha avuto la pazienza di seguirmi fino a questo punto del mio ragionamento potrebbe obiettare che se le cose stanno nei termini in cui le ho rappresentate sono peggiorate rispetto al passato.

Ma a questa osservazione è facile rispondere che l'interpretazione fino adesso esposta va raccordata con la seconda parte dell'Accordo 2008 che individua una fascia di dirigenti, in base all'età anagrafica degli stessi, sulla quale potrà essere incentrata la politica di esodi, di ricambio manageriale e di turn over.

Insomma il turn over oggi nel Gruppo FS non si fa a casaccio o secondo scelte aziendali discrezionali, ma in base a criteri precisi e condivisi. Ed è questo, per me, il messaggio forte che recepisco dalla lettura dell'Accordo del 2008.

Nella politica del turn over possono rientrare solo quei dirigenti che hanno compiuto il 58° anno di età.

Questo che significa? E' molto semplice! Il dirigente del Gruppo FS che non ha compiuto 58 anni di età anagrafica non può rientrare nelle strategie di ricambio manageriale e di turn over.

Attenzione: questo non vuol dire che non possa essere licenziato. Certamente però non potrà essere toccato da politiche di turn over. Può, invece, come già detto, essere licenziato per "giustificata causa", concetto distinto, diverso e più ampio dalla giusta causa e dal giustificato motivo, poiché rappresenta un contenitore nel quale -per i soli dirigenti- coesistono, senza per questo confondersi, la giusta causa, il giustificato motivo e tutta un'altra serie di motivazioni di licenziabilità, di diversa e maggiore portata rispet-

to a quelle che contraddistinguono il recesso unilaterale nei confronti dei lavoratori che non appartengono alla categoria dirigenziale.

Qualche problema – secondo me – potrebbe presentarsi per il dirigente che ha compiuto 58 anni di età e non ha maturato diritto a pensione. Alla luce dell'Accordo del 2008 questo lavoratore – a mio giudizio – potrebbe rientrare in un'ipotesi di esodo incentivato, penalizzato dalla contemporanea non riscossione del vitalizio. La qual cosa, ovviamente, non sarebbe piacevole.

Tutto quanto ho prima sviluppato è frutto solo di una mia lettura dell'Accordo, di sicuro molto personale, e non ho dubbi che altre interpretazioni siano possibili e mi piacerebbe che – se ce ne sono – venissero estemate.

Ripeto, però, che ho cercato di fare una esegesi con la mente sgombra da pre-giudizi e basandomi solo sulla lettura del testo. Forte –in questo- della convinzione che i contratti una volta firmati si estrinsecano dalle volontà di coloro che li hanno determinati e si contraddistinguono per le determinazioni che riescono a formare in coloro che li leggono e sono chiamati ad interpretarli.

Rispetto alla mia lettura dell'Accordo del 2008 ci tengo a ridimensionare la portata del problema per i colleghi che hanno 58 anni e non hanno il diritto a pensione. Di sicuro sono una esigua minoranza e non è detto che debbano per forza rientrare in un programma di turn over. Io stesso quando compierò 58 anni non avrò contemporaneamente maturato il diritto a pensione, ma la cosa non mi preoccupa perché ritengo che esistano altri strumenti a tutela del dirigente e con una serie di successivi articoli mi riprometto di tornare sull'argomento, se il Direttore di Ferrovie & Servizi riterrà di ospitarli.

Per concludere il discorso, bisogna considerare che resta sempre vigente la Disposizione n. DGGRU/590/03 del 24.11.2003 della Direzione Generale di Gruppo per le Risorse Umane del Gruppo FS con la quale si stabiliva che «Ferrovie dello Stato S.p.A., d'intesa con le Società controllate e/o partecipate, assumerà le opportune iniziative atte a favorire, compatibilmente con le esigenze organizzative e/o di business del Gruppo, la ricollocazione intersocietaria di quelle risorse manageriali (**non in possesso di requisiti per accedere alla pensione di anzianità**) rese disponibili per effetto di processi di riorganizzazione, di cambiamento/trasformazioni tecnologiche o in quanto in possesso di competenze considerate non adeguate al contesto societario di appartenenza.»

Martino Antonio Rizzo

Alcuni obblighi da non dimenticare

Recentemente abbiamo assistito ad alcuni casi di assenteismo, o di mancato rispetto di obblighi contrattuali relativi alla certificazione delle presenze, che ci inducono a fare qualche riflessione.

Ovviamente l'Azienda è costituita da tutti coloro che vi sono impiegati, dal Presidente e dall'AD fino in fondo alla scala gerarchica. Il comportamento di tutti influisce sul buono o cattivo funzionamento di essa.

Tuttavia le conseguenze quantitative e qualitative di tali comportamenti sono legate al livello di responsabilità ai quali i diversi dipendenti sono assegnati. Pertanto il dirigente, o meglio l'insieme dei dirigenti, rappresenta la componente più forte per determinare il funzionamento dell'Azienda.

D'altra parte il dirigente, pur essendo un dipendente, ha un rapporto particolare con l'Azienda: si identifica con essa anche perché gli stessi suoi interessi sono strettamente legati quelli aziendali.

Lo stesso sindacato dei dirigenti è peculiare, in quanto con difficoltà può porsi come controparte dell'Azienda.

Viene da sé che è nostro impegno, ma allo stesso tempo nostra convenienza, garantire gli interessi aziendali. I risultati economici a loro volta dipendono da altri risultati; uno dei più importanti è quello di garantire un clima, ovvero un ambiente lavorativo, sereno e motivante.

Forse la maggior ricchezza dell'azienda non è costituita tanto dalle capacità professionali quanto dall'animo delle persone che vi lavorano: se queste non sono motivate, è ben difficile che il loro lavoro sia efficace ed efficiente. Uno dei principali fattori che consentono al personale di essere sereno e motivato è la constatazione della giustizia in ambito aziendale. Ciò può avvenire solo se le regole sono rigorosamente rispettate.

In organizzazioni composte da un solo dipendente le regole possono venire interpretate con flessibilità, meglio ancora si può operare senza regole aziendali. Invece quando le organizzazioni sono più complesse diventa necessario istituire regole, poi osservarle scrupolosamente.

Le regole relative alle prestazioni lavorative, tra cui l'orario di lavoro, sono tra le più importanti.

Il dirigente deve essere il primo a dare il buon esempio, anche se il suo contratto non prevede un orario vero e proprio.

Con se stesso deve essere estremamente rigoroso perché i collaboratori osservano il capo in continuazione e sono giudici implacabili.

Si viene osservati anche nelle piccole cose, quelle apparentemente insignificanti nella vita di una persona, che comunque agli occhi di chi ci sta vicino rappresentano altrettanti segnali.

Una disattenzione non solo mette in cattiva luce il dirigente, ma ha la conseguenza di abbassare il livello di motivazione di tutta la squadra. Dobbiamo anche tener presente che nella nostra azienda non vi sono moltissimi strumenti economici o di sviluppo di carriera adatti ad incentivare il personale; pertanto è ancora più necessario che sia il dirigente a provvedere alla motivazione del proprio personale.

Purtroppo il dirigente ha anche un altro obbligo, forse più difficile, ma senz'altro meno gradito del primo: controllare i propri collaboratori.

Sicuramente deve controllare i risultati di questi, ma è fondamentale controllare anche il loro comportamento. Anche se qualcuno è brillante e consegue grossi risultati è comunque tenuto a rispettare rigorosamente le regole. Il suo capo deve vigilare, ad esempio, che questo rispetti l'orario di lavoro ne più ne meno come nei confronti degli altri meno brillanti e meno produttivi. Il senso della giustizia è fondamentale nelle organizzazioni; la sensazione che qualcuno abbia particolari privilegi crea malcontento ed il danno generale è superiore alla produzione del singolo elemento. Per non arrivare a questo bisogna assolutamente evitare che si verifichino situazioni di privilegio.

Ricordiamo che vi sarà sempre un gran numero di persone che per amor proprio e senso del dovere continuerà a compiere il proprio dovere anche se vive in un ambiente saturo di ingiustizie; proprio per rispettare questi, il capo deve fare in modo che tali ingiustizie vengano mitigate quanto possibile; perché purtroppo ingiustizie vi saranno sempre. Per far questo deve operare un rigoroso controllo sul comportamento dei propri collaboratori. Mi rattrista dover citare un fenomeno, esistente a Villa Patrizi, che ci porta tutti a fare una cattiva figura: la gente ferma ai tornelli in attesa che scatti l'ora per uscire. Certo colpisce la mancanza del loro amor proprio; ma noi, rispettivi loro capi, ce ne siamo accorti? Riteniamo che non si possa far nulla a proposito?

Chiaramente controllo significa anche valutare se le persone sono sufficientemente impegnate; perché proprio la carenza di impegno sembrerebbe il motivo primo di tale censurabile comportamento da parte di molti. Dobbiamo ricordare che impegnare le persone è anche il miglior strumento per motivarle.

Insomma il dirigente non deve stancarsi mai di vivere assieme ai propri collaboratori, deve essere consapevole che a questi manda continuamente messaggi e che questi ultimi devono sempre essere positivi, altrimenti ne conseguono danni.

Inoltre deve ricordarsi che è anche suo interesse che ciò avvenga, perché la sua fortuna è indissolubilmente legata a quella dell'Azienda.

Michele Palermo

Attenti al treno della concorrenza

Dalla rivista mensile "I Treni", che si interessa di attualità, storia della ferrovia e modellismo ferroviario, in questi ultimi mesi ho avuto l'occasione di leggere con curiosità tantissime notizie attinenti le ferrovie in Europa ed in Italia, tra cui ritengo di riportarne, nella tabella che segue, alcune particolarmente interessanti per noi che lavoriamo o abbiamo lavorato in questo settore.

numero	Notizie flash	Testo sintetico
307 09/08	L'Europa unita ferroviaria è lontana	La Commissione europea ha formalmente richiamato 24 paesi dell'Unione (tra cui l'Italia) per il mancato recepimento della direttiva comunitaria mirante alla creazione di uno spazio ferroviario integrato all'interno della comunità. Le principali motivazioni del richiamo sono la mancanza d'indipendenza degli enti gestori dell'infrastruttura dagli operatori ferroviari, le eccessive difficoltà incontrate dai privati per l'accesso all'infrastruttura e la mancata creazione di un organismo indipendente che valuti i problemi relativi alla concorrenza inerente il settore ferroviario.
	Rossa NTV	Il 15 luglio la società NTV ha presentato i suoi programmi e la livrea scelta per la sua flotta di 25 elettrotreni AV denominati AGV, ciascuno composto da 11 elementi con 460 posti a sedere, che entreranno in servizio nella primavera 2011. I servizi di NTV, che costituiranno la prima vera forma di concorrenza diretta a Trenitalia, in base alle normative di liberalizzazione internazionali, copriranno essenzialmente la direttrice dorsale Milano-Napoli, più le linee Milano-Torino, Roma-Venezia e Roma-Bari. Continua...
308 10/08	AGV in Italia	E' previsto per marzo 2009 l'arrivo in Italia del treno AGV prototipo per un periodo di prova di circa tre mesi.
309 11/08	NTV Parla francese	SNCF entra nel capitale azionario di NTV con il 20% con il ruolo di partner industriale nel settore dei sistemi di gestione delle prenotazioni e di biglietteria elettronica.
	NTV anche merci?	L'AD di NTV ha recentemente ipotizzato l'utilizzo delle linee AV per trasporto combinato veloce nelle ore notturne.
310 12/08	AGV per NTV	Gli elettrotreni AGV per NTV presenteranno una composizione di 11 carrozze con 5 carrelli motori per una potenza complessiva di 7.900 Kw, avranno la velocità max 300 km/h, una lunghezza del convoglio di m 201,2 con 456 posti a sedere così ripartiti: 15 in classe Club, 152 in classe Top, 289 in classe standard. Non è previsto uno spazio specifico per la ristorazione.
311 01/09	Alta velocità italo-canadese	Si chiama V300 Zefiro il treno da 300 km/h che AnsaldoBreda e Bombardier stanno progettando in collaborazione per produrlo negli stabilimenti di Vado Ligure e Napoli e proporlo a tutte le ferrovie europee interessate all'AV, tra cui Trenitalia che avrebbe intenzione di bandire una gara per 53 nuovi treni veloci.
	UE e finanziamenti	Sono stati approvati dalla UE finanziamenti per 1,7 mld di € a favore dello sviluppo delle reti ferroviarie europee: per l'Italia verranno finanziate parzialmente la linea AV Torino - Lione, il collegamento tra Trieste e Divaccia in Slovenia, la galleria di base del Brennero e gli studi riguardanti la modernizzazione della tratta Genova Voltri - Genova Brignole.
	articolo	Sintesi
312 02/09	Milano-Bologna: è partito il "metrostar"	L'articolo descrive il tracciato e l'esercizio con treni AV del nuovo collegamento veloce tra Milano e Bologna con competenza di termini e completezza di argomenti trattati. Proprio infine all'articolo un box intitolato "Quante storie per una T" riporta in maniera esauriente gli eventi che hanno determinato le decisioni ed i tempi della realizzazione dei collegamenti ferroviari veloci in Italia: da leggere e meditare.

Come si evince da questa tabella di sintesi non c'è mese che la rivista non riporti ad un mondo di lettori, piccolo ma molto interessato, quanto sta accadendo nell'Italia ferroviaria che non è rappresentata solo dal Gruppo FS, ma anche da società a capitale privato, quali NTV e varie società di trasporto merci, nonché da varie società ferroviarie partecipate dalle Regioni.

Non è qui il caso di commentare le singole notizie, ma è evidente che il prossimo futuro porterà molte sorprese a noi che ci accingiamo a celebrare un congresso in prossimità della liberalizzazione del trasporto ferroviario e della effettiva concorrenza tra società di trasporto.

Sull'ultimo numero del nostro giornale il collega Graziosi ha invitato noi tutti al dibattito congressuale, indicando tra l'altro gli argomenti meritevoli di discussione per il congresso ormai alle porte: accolgo volentieri l'invito e aggiungo che dovremo anche discutere delle conseguenze della liberalizzazione e della concorrenza sul lavoro dei dirigenti del comparto, nonché delle conseguenze sul sindacato che vuole rappresentarli, lavorando seriamente perché il cammino intrapreso e apprezzato tanti anni fa in CIDA, sia riconosciuto oggi in Federmanager.

Vincenzo Fidei



Comune di Firenze
Assessorato al Turismo

Associazione Toscana
Treni Storici-Italvapore

PORTE APERTE

al

Deposito Rotabili Storici
di Pistoia

sabato 28 marzo 2009 ore 9,30-15,30

ESPOSIZIONE DELLE LOCOMOTIVE A VAPORE OPERANTI IN TOSCANA

Nell'occasione il regionale 6610 sarà effettuato
con materiale storico a trazione elettrica
Firenze SMN p. 9,47 - Pistoia a. 10,30

Informazioni: www.italvapore.it

Uffici Turistici Comune di Firenze tel. 055-2340444