

Martedì 24 marzo un Treno Frecciarossa percorrerà il tratto AV Milano-Roma in 3 ore.

A bordo del treno ci saranno, tra gli altri, il Ministro dei Trasporti ed il Presidente del Consiglio dei Ministri. Mancano ancora circa 8 mesi e mezzo all'apertura al servizio commerciale del tratto Bologna-Firenze, ma un treno, naturalmente in corsa prova, è già in grado di percorrerlo a piena velocità.

E' un bel segnale per il Paese e, credo, una giustificata preoccupazione in più per i nostri concorrenti. E' una ulteriore, se necessaria, dimostrazione che questa Azienda fa sul serio e merita la fiducia delle Istituzioni e dell'Italia intera. Un'Azienda su cui si può e si deve investire, perché è in grado di dare un contributo reale all'economia nazionale.

Un'Azienda che non spreca le risorse pubbliche ma le mette a reddito. Non dimentichiamo i risultati di bilancio degli ultimi due anni, con il sostanziale recupero di 2,1 miliardi di euro ottenuti non solo riducendo i costi, ma, soprattutto, aumentando gli introiti.

Occorre proseguire su questa strada: investimenti mirati, organizzazione più responsabilizzante, decentramento reale delle responsabilità, dei poteri e delle risorse.

Questo serve per affrontare il futuro di questa Azienda, un futuro complicato da una crisi generale che lo condiziona parecchio. Abbiamo bisogno che tutti i dirigenti siano messi in grado di assumere decisioni e di fare le scelte necessarie con tempestività. Dobbiamo velocizzare i tempi delle decisioni. Essere più reattivi. Certamente tutti, proprio a cominciare dagli stessi dirigenti, devono aver voglia di farlo. Ma dopo un periodo così lungo, troppo lungo, di accentrato decisionale ci si attende per il bene dell'Azienda che l'annuncio dell'AD di un processo di delega da parte sia reale e rapido. Solo così, tra l'altro, si potrà fare un trasparente ed efficace processo di valutazione. Abbiamo la necessità impellente di introdurre anche in questo settore un metodo che faccia emergere con chiarezza che la meritocrazia, come dice sempre



Moretti, è l'unico criterio per la valorizzazione delle risorse. Uniamolo ad un sistema di valutazione dei risultati ed una politica retributiva trasparente e chiara per tutti. I risultati non mancheranno.

Sono questi i temi sul tavolo del confronto con la Direzione Centrale Risorse Umane. In definitiva la nostra proposta è questa: si semplifichi l'organizzazione, si porti il numero delle posizioni dirigenziali al numero adeguato all'organizzazione che, spero, si vorrà discutere con noi, ma poi si lavori insieme per valorizzare il ruolo dei dirigenti. Saranno temi, questi, che affronteremo anche al nostro Congresso Nazionale. Anche noi dobbiamo affrontare il tema del rinnovamento e del riposizionamento. In Azienda e in Federmanager.

Non partiamo certo da zero. In Federmanager abbiamo già una buona e qualificata presenza. Sia a livello nazionale e sia nelle strutture territoriali. Ed il nostro contributo è apprezzato e sempre più sollecitato. In Azienda la situazione è più complessa. Per la verità ci sembra di capire che il nostro ruolo è apprezzato. Le nostre idee raccolgono consenso ma stentano a concretizzarsi. Occorre un chiarimento. Certo la situazione economica non ci aiuta, ma non possono essere sempre e solo i dirigenti a doversene fare carico. I dirigenti hanno dato molto. Per ammissione di Moretti sono gli unici che hanno aumentato la produttività del 15%. Naturalmente sono disposti ad impegnarsi anche di più, ma chiedono che qualcosa cambi. Chiedono di essere maggiormente coinvolti nelle scelte, chiedono che le scelte che li riguardano non siano sempre prese in senso restrittivo, chiedono che siano loro riconosciuti i meriti ed i risultati. Per cambiare le cose che non vanno, occorre un impegno costante. Un rapporto di fiducia reciproco. Occorre anche tanta energia nuova, occorrono idee nuove.

Occorre quindi anche un rinnovamento vero all'interno del sindacato. Rinnovamento che non è da richiedere certo esclusivamente ai giovani, ma che certamente non può escluderli. Tanto più che l'adesione ad Assidifer è sempre più numerosa e significativa. Stiamo lavorando insieme al nostro Gruppo Giovani e al Presidente di Federmanager per

organizzare a fine aprile un incontro con questi colleghi e per discutere con loro dei temi che riguardano il futuro dell'azienda e della nostra organizzazione. All'incontro è prevista la presenza, tra gli altri del dr Braccialarghe. Sarà un'occasione per guardarci in faccia e chiederci, tutti insieme, dove vogliamo andare.

Sergio Graziosi

Nicola Tosto



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER
FNDAI
ANNO 18°
N° 3/2009



L'antenna lunga

I nostro Consiglio Nazionale dell'11 marzo è stato fra i più interessanti della mia lunga esperienza sindacale. La relazione del segretario generale, Nicola Tosto, e l'intervento del neo Presidente di Federmanager, Giorgio Ambrogioni, svolti al mattino, sono stati esaurienti e di lungo respiro come pure le considerazioni successive del nuovo Presidente del FASI, Stefano Cuzzilla.

In particolare condivido l'impostazione data da tutti e tre gli oratori, cioè quella di avere ragionato ad *antenna lunga*, vale a dire proiettandosi in un arco temporale strategico di medio lungo periodo. Sono pienamente d'accordo con loro, d'altra parte è quello che ha sempre fatto il nostro sindacato, e questo è un nostro vanto.

Fu l'*antenna lunga* a farci scegliere la casa FNDAI nel giugno 1989, in anticipo rispetto alla trasformazione dell'Azienda in SpA. Del resto era stata ad *antenna lunga* la decisione di aderire alla CIDA nel febbraio del 1986, dopo il Congresso di lesi, ed ancora prima la decisione di uscire dalla rappresentanza sindacale dei dirigenti del pubblico impiego DIRSTAT, nel 1971, nello storico congresso di Trani. Fu ancora ad *antenna lunga* la stipula del CCNL dei soli dirigenti FS nel dicembre 1989 e l'acquisizione del "CCNL industria" nell'ottobre 1998. Sindifer prima ed Assidifer poi hanno sempre avuto questo lungo respiro che ha consentito alla nostra organizzazione di superare momenti veramente tremendi, affrontabili solo se si riesce a guardare al di là del proprio naso, se si riesce a vedere oltre l'ostacolo del momento.

Dobbiamo continuare a farlo. La testimonianza più forte è stata proprio quella del percorso contrattuale che da assenza di contratto nel pubblico impiego ci ha portato al contratto dei soli dirigenti ferroviari nel 1989 e a quello nazionale nell'ottobre 1998, a distanza di ben nove anni, e dopo aspre battaglie con chi, o per insipienza o per opportunismo, ci ostacolava dentro e fuori dell'Azienda.

Insisto su questa testimonianza non per la mia ben nota passione di inquadrare sempre le cose nel contesto e nella loro evoluzione storica, ma perché penso che per quello che ci attende vadano tenuti i nervi saldi e la barra dritta come e più che in passato, senza però ignorare il contingente che è la base sulla quale innestare la tanto citata *antenna lunga*.

Mi spiego meglio. Come ha ben detto Nicola Tosto, nel 2011 ci saranno i treni di NTV e forse anche quelli di altre Compagnie; la concorrenza sarà dunque vera e questa situazione sarà la più grande svolta dopo la riforma del 1985.

L'Azienda FS non potrà più essere quella che abbiamo imparato a conoscere, dovrà essere per forza diversa, sia dal punto di vista organizzativo che da quello culturale. Il nostro sindacato non potrà essere nemmeno lui lo stesso, dovrà essere diverso da quello che è oggi e dovrà modificarsi prima dell'Azienda, se vorrà ancora una volta tenere fede alle sue capacità strategiche di *antenna lunga*.

Il Consiglio nazionale ha ascoltato le relazioni di Tosto e di Ambrogioni con estrema attenzione ed interesse, ma in sede di dibattito pomeridiano, poi, del lungo respiro del mattino si è persa ogni traccia e gli interventi dei colleghi sono stati incentrati su problemi di diverso spessore.

Il Segretario generale se ne è, con assoluta ed onorevole franchezza, lamentato in sede di replica. Giustamente!

Però bisogna capire perché ciò è accaduto. Posso tentare di spiegarlo testimoniando il mio intervento che ha anche lui rilevato le contingenze: ho espresso il più ampio plauso all'*antenna lunga* degli interventi del mattino, ma ho sottolineato una mia grande preoccupazione che da ormai quasi due anni è sempre la stessa e che non smetto mai di evidenziare: il clima aziendale.

Nel mio intervento al Consiglio, dunque, ho citato, a titolo puramente esemplificativo, alcune recenti iniziative aziendali - prese certamente per mantenere sotto

controllo il personale, come i tornelli al bar di villa Patrizi o la circolare sull'ingresso dei dirigenti alle otto e trenta - ma che in definitiva suonano come atti di sfiducia verso i dirigenti stessi. Così sono stati interpretati e così sono stati ripresi anche dalla stampa, vedi *Corriere della sera* di domenica 8 marzo.

A queste iniziative, comunque difficilmente condivisibili, si aggiungono i ritardi aziendali nel concretizzare operativamente accordi peraltro già raggiunti e condivisi con l'Amministratore delegato, i meeting, come quello del 27-28 febbraio, non ancora estesi a tutti i dirigenti, e quanto già lamentato da due anni. Ne viene una miscela di sentimenti di disappunto e di frustrazione nei dirigenti che sentono il bisogno di sfogarsi. E dove dovrebbero farlo se non nel loro sindacato?

Questo diffuso stato d'animo ottunde la percezione della necessità di una visione di lungo periodo: leggendo i sacri testi di organizzazione aziendale si legge che un'azienda sottoposta a forti tensioni nei rapporti interni alla lunga non regge e può compiere errori macroscopici.

Nel mio intervento ho suggerito che, per avviare un percorso virtuoso e concreto di analisi della situazione e di recupero della serenità, si provochi un incontro ad alto livello fra l'Amministratore delegato e la struttura del personale, da un lato, e la Segreteria di Assidifer con il Presidente di Federmanager, dall'altro. Ho fatto anche una proposta - che purtroppo non è stata accolta - di tenere un altro Consiglio nella seconda metà di aprile per meglio consentire a questo benedetto clima di manifestarsi per tempo e di non scaricarsi tutto al congresso.

Non so come andranno d'ora in poi le cose, ma comunque esse vadano, i colleghi in servizio non si devono demoralizzare: essi devono dimostrare, in ogni circostanza, dignità e fermezza!

Assidifer non può assolutamente permettersi di perdere la sua capacità strategica di pensare in termini di *antenna lunga*.

Sergio Graziosi

11 marzo 2009: Consiglio nazionale Assidifer

C'era tanta gente, mercoledì 11 marzo, nella sala di via Ravenna, a Roma, già all'apertura dei lavori del Consiglio nazionale di Assidifer, ma tanta di più ce n'era quando, accolto da un lungo e caloroso applauso, ha preso la parola il nuovo presidente di Federmanager, Giorgio Ambrogioni.

Un discorso pacato, il suo, dai contenuti forti ma espressi con i tempi giusti, senza enfasi, che è piaciuto – e parecchio – ai tanti colleghi in sala. Un Ambrogioni forse diverso dal Direttore generale di Federmanager che conosciamo, un Ambrogioni che ha saputo vedere le cose in modo molto realistico, che ha saputo anche riconoscere alcuni errori del passato – soprattutto nella gestione del CCNL nelle grandi aziende – e che ha saputo indicare con chiarezza gli obiettivi che sono perseguibili dalla Federazione in questa contingenza così sfavorevole.

Poi, nel pomeriggio, l'intervento di Stefano Cuzzilla, neo Presidente del FASI, che non ha nascosto certo all'uditorio le tante difficoltà che incontrerà nel gestire il Fondo sanitario dei dirigenti d'azienda, oggi alle prese con una crisi economica non di poco conto.

Agli interventi di Ambrogioni e di Cuzzilla si sono aggiunti, naturalmente, quelli di tanti Consiglieri che, oltre ai problemi di Federmanager e del FASI, hanno voluto evidenziare quelli più strettamente aziendali e sindacali.

I rapporti del sindacato con l'Azienda e con il suo vertice, anche alla luce del meeting dell'Hotel Ergife, sono stati oggetto di ampio dibattito, non condividendo, gran parte dei Consiglieri presenti, lo stato delle relazioni fra le due parti, compresi i rapporti formali interpersonali.

Per quanto riguarda poi le politiche retributive del Gruppo FS, i Consiglieri hanno rilevato come non sia più tollerabile il ritardo che si sta accumulando nella risoluzione dei problemi economici dei dirigenti rispetto agli impegni presi dalla Società, soprattutto oggi, nel contesto economico attuale e in presenza della conclamata crisi generale del Paese.

Il ritardo che si va accumulando viene interpretato dai membri del Consiglio nazionale e da tutti i dirigenti FS che essi rappresentano come una grave mancanza di considerazione e di rispetto verso la categoria. Questa mancanza di considerazione provoca un profondo disagio al gruppo dirigente e pertanto va stigmatizzata e rappresentata nelle forme più opportune alla Società. Il Consiglio, nella sua mozione finale, ha dato incarico alla

Segreteria di procedere nei confronti della Società stessa nel modo che ritiene più efficace. In conclusione dei lavori, il Consiglio ha ribadito la necessità, peraltro già più volte espressa in passato, di affrontare con la sempre maggiore unità e compattezza le sfide che verranno portate all'Azienda dalla concorrenza in un ormai assai prossimo futuro, sfide che, se non affrontate con la giusta energia e con il dovuto spirito di squadra, potranno causare alla Società e ai suoi dirigenti danni e forti perdite di mercato.

Roberto Martinez

Mozione

Il Consiglio Nazionale ASSIDIFER, nell'attuale momento di crisi dell'economia e dell'occupazione, all'interno del quale si colloca la prima fase del rinnovo contrattuale, ritiene indispensabile ribadire l'importanza della categoria dei dirigenti come colonna portante per lo sviluppo del Paese. A questo scopo, accoglie positivamente la linea politica della nuova Presidenza Federmanager, orientata a rafforzare l'unità della categoria sia nelle rappresentanze locali che centrali e a sostenere la crescita del proprio ruolo migliorandone la percezione presso Confindustria e Istituzioni.

Il CN apprezza inoltre il programma della nuova Presidenza Fasi, che punta a migliorare il servizio attraverso una maggiore attenzione alle esigenze degli iscritti ed una più intensa contrattazione con l'istituzione, imprese e fornitori dei servizi sanitari.

Il CN esprime soddisfazione per il successo che l'intera categoria ha conseguito con il lancio del sistema AV, oggi ampiamente riconosciuto, senza distinzione alcuna, dall'opinione pubblica nazionale ed internazionale.

Ciò premesso, relativamente alle politiche retributive del Gruppo FS, il CN rileva l'ormai non più tollerabile ritardo rispetto agli impegni più volte dichiarati dalla Società, i cui effetti sono aggravati dal contesto economico generale già richiamato. Tale mancanza di considerazione verso la categoria va stigmatizzata e rappresentata nelle forme più opportune dalla Segreteria alla Società.

Il CN, quindi, ribadisce con forza la necessità di affrontare con maggior compattezza le imminenti sfide della concorrenza e del mercato con un recuperato spirito di squadra.

In vita dell'Assemblea congressuale prevista per il prossimo autunno, il CN evidenzia l'esigenza di avviare un percorso di preparazione che consenta di pervenire al richiesto cambiamento culturale attraverso la valorizzazione delle idee e delle professionalità presenti tra i dirigenti.

APPROVATO ALL'UNANIMITÀ

Il Presidente di Federmanager, Ambrogioni, al Consiglio nazionale Assidifer

Accolto da un lungo, convinto applauso, il Presidente di Federmanager, Giorgio Ambrogioni, è intervenuto al Consiglio nazionale Assidifer che si è svolto a Roma lo scorso 11 marzo. Ambrogioni ha preso la parola e ha detto di essersi dato, come presidente della Federazione, tre obiettivi: il primo è quello di ricomporre all'interno di Federmanager una unità che si è andata sfilacciando negli ultimi tempi. A questo proposito ha già cominciato a lavorare e presto, ne è convinto, si cominceranno a vedere i risultati.

Il secondo obiettivo è quello di proporre Federmanager, verso l'esterno, in modo più aggressivo e determinato. Per esterno s'intende il mondo politico, quello aziendale e quello dell'economia nazionale. Mai come in questo momento, d'altra parte, il mondo esterno sta prestando attenzione ai dirigenti e a Federmanager, ai quali viene riconosciuto un patrimonio etico e di valori di assoluto rilievo, insomma, viene riconosciuto ai dirigenti un ruolo politico come mai è successo finora. In un periodo di crisi devastante come quello che stiamo attraversando, un tale riconoscimento ha senza dubbio una importanza fondamentale per la categoria e Federmanager non può non occupare quello spazio che finalmente gli viene riconosciuto.

Terzo obiettivo è quello di mettere in campo le risorse migliori per superare la crisi. La crisi c'è, ha detto Ambrogioni, è pesante e sta interessando tantissime aziende: lascerà sul campo, secondo previsioni forse ottimistiche, non meno di 8 – 9 mila dirigenti. Federmanager deve dare ai propri iscritti una tutela reale, deve impegnare risorse per fare formazioni ai colleghi che hanno perso o che perderanno il lavoro a seguito di questa crisi. Bisogna sostenere il dirigente disoccupato in tutti i modi, anche con contratti di consulenza o con contratti a tempo determinato.

Ambrogioni ha poi parlato del FASI. Il FASI deve essere riorganizzato: il sistema è sotto stress. Bisogna riconsiderare le prestazioni del Fondo. Non si può intervenire su tutto il tariffario, le risorse non ci sono. E' meglio, allora, porre attenzione soprattutto ad alcuni settori ed intervenire su le patologie più significative e più critiche dal punto di vista economico.

Altro punto trattato è stato quello dei giovani che hanno bisogno di aggiornamento professionale e di crescita manageriale, l'una, molto spesso, conseguenza dell'altra: ottenere contrattualmente il diritto ad una consulenza professionale per il bilancio delle competenze è un obiettivo qualitativo e prioritario.

Devono poi crescere i quadri. Se Federmanager non si occuperà maggiormente di quadri non avrà posto la dovuta attenzione al suo futuro, perché i quadri possono essere, anzi, saranno, il futuro di Federmanager.

Quindi il Presidente si è occupato del contratto e del suo prossimo rinnovo. "Bisogna difendere il nostro CCNL", ha detto Ambrogioni e ha continuato "in occasione della firma dell'ultimo contratto, Federmanager ha accettato la sfida di Confindustria, ma questa sfida si è rivelata, in molte aziende, un vero e proprio fallimento. Solo in poche di esse, soprattutto di dimensioni medie, in particolare multinazionali, le condizioni di chiarezza e trasparenza che erano alla base della sfida sono state rispettate. Lo sono state certamente meno in quelle di grandi dimensioni, dove l'applicazione del CCNL, pur se avvenuta a macchia di leopardo, ha avuto in alcune aziende, come nelle FS, un esito totalmente insoddisfacente".

In un momento di crisi così profonda come quella che sta attraversando il Paese, non si può non intervenire in maniera forte anche sul contratto. "E sul contratto ci impareremo in modo particolare, certamente diverso dalla volta precedente", ha detto Ambrogioni.

Per troppo tempo in Federmanager si è sentita la solitudine. La categoria per lungo tempo non è stata unita, non ha aiutato il gruppo dirigente della Federazione a svolgere il proprio lavoro e il proprio ruolo, non ha fatto sentire il suo sostegno compatto. "Questo – devo dirlo con tutta franchezza – non riguarda i colleghi di Assidifer, un sindacato compatto, coeso, di spessore che ha sempre collaborato con la Federazione attraverso i suoi organi e i suoi uomini di vertice, che hanno dato a Federmanager tutto il sostegno e la forza che sarebbe auspicabile fossero dati anche dagli uomini delle altre aziende". Così, tra gli applausi dei presenti, ha concluso il suo intervento il Presidente di Federmanager. (r.m.)

25° Congresso: quale Sindacato

Si va verso il 25° Congresso e come è naturale che sia, si è già aperto il "dibattito pregressuale" sui temi che saranno certamente oggetto di intervento in quella assise.

Questa fase è molto importante perché dà la possibilità a tutti, anche a coloro che non parteciperanno al congresso, di fornire dei contributi in termini di analisi e spunti per la discussione e le decisioni che verranno prese.

Auspico anch'io quindi che tanti colleghi possano cogliere questa occasione per intervenire attraverso il nostro giornale, per far conoscere il loro pensiero, di come vorrebbero il nostro sindacato, quale strategia adottare e con quali strumenti organizzativi agire, come rendere più efficace il nostro rapporto con l'azienda ma anche quello con la Federazione, il contratto, le politiche retributive, etc., insomma discutiamo su tutto quanto possa essere utile per rilanciare e migliorare la nostra organizzazione e attività. Detto ciò mi piacerebbe aprire una discussione su un tema "di fondo": quale Sindacato vogliamo, quale strategia e organizzazione dovrà uscire dal prossimo Congresso per meglio affrontare una fase difficile per il Paese e per il nostro Gruppo.

Parto dalla considerazione che sul tema del rinnovamento delle strategie sindacali è in corso una riflessione, che interessa tutte le organizzazioni di questo tipo, anche quelle dei dirigenti, così come ha dimostrato l'ultimo Congresso di Federmanager tenutosi nel dicembre dello scorso anno e che ha portato alla elezione del nuovo Presidente Giorgio Ambrogioni.

La risposta che viene data al quesito posto ovviamente non è univoca, anche perché essa dipende dalla storia delle singole organizzazioni, dalle diverse istanze che si ritiene di tutelare, dalla connotazione politica di riferimento e da altri elementi che non è facile riassumere. A mio parere per quanto riguarda Assidifer, la riflessione deve partire considerando il percorso che ci ha portato a trasformarci da sindacato elusivamente aziendale ad organismo inserito nella famiglia dei dirigenti di imprese industriali che si riconosce in Federmanager.

Questa considerazione pur scontata deve sempre orientarci quando riflettiamo sul nostro modo di essere e agire nei confronti dell'azienda, essere e agire che deve necessariamente tener conto delle regole generali e particolari (contratto e accordi) già concordate tra Federazione e Confindustria (e questo qualcuno a volte lo dimentica).

Ed allora occorre trovare risposta nell'ambito di quegli "spazi di agibilità" che pur esistono e che vanno curati partendo dal nostro

specifico "essere dirigenti" e quindi, dal punto di vista del ruolo individuale "essere azienda". Su questo specifico va ricostruita l'organizzazione e l'azione sindacale.

Personalmente ritengo che il nostro "modo di essere sindacato" in questo momento debba connotarsi per la capacità di cogliere rapidamente i mutamenti interni ed esterni ed attrezzarsi con flessibilità senza rinunciare ai principi fondamentali.

Si badi bene non penso che bisogna essere speculari all'azienda, ma reattivi adottando una tattica capace di meglio esserne in sintonia propositiva, a tutela della categoria (la migliore tutela "storicamente" possibile).

La strategia propositiva è quella di rifuggire dalla logica corporativa (la tutela a tutti i costi), in grado di offrire il nostro contributo finalizzato alla crescita dell'impresa e di conseguenza al nostro miglior riposizionamento interno, come categoria e come singoli, che costituisca la migliore tutela e possibilità di realizzazione delle nostre istanze.

Lo sviluppo dell'azienda della quale siamo i soggetti che più di tutti la rappresenta, ed in cui dobbiamo svolgere un ruolo da protagonisti, deve costituire non solo l'obiettivo principale della nostra azione individuale di dirigenti, ma deve orientare anche le scelte sindacali.

Non sempre questo è facile da perseguire, specialmente nei momenti critici come quello che stiamo vivendo, dove vengono operate scelte anche difficili sul dimensionamento della categoria, sui poteri, sulle gerarchie interne.

La riduzione del numero dei dirigenti tra l'altro porta a fare una riflessione sulla nostra area di riferimento, che potrebbe assumere contorni diversa a seguito della introduzione di una categoria delle alte professionalità (direttivi?) che sembra delinearci anche per il nostro Gruppo.

A mio parere abbiamo tutto l'interesse a ricercare soluzioni che possano portare un ampliamento della nostra rappresentanza, sulla base delle evoluzioni di una categoria che si avvicina a quella della dirigenza e ne possa costituire il bacino di riferimento. Risulta evidente che per sostenere una rinnovata azione sindacale occorre ripensare anche alla nostra organizzazione interna che va semplificata, resa agile, più rappresentativa e più forte a livello territoriale e dentro gli organismi di Federmanager.

Su questo ultimo punto abbiamo fatto dei significativi passi in avanti ma non basta. Alcuni colleghi già sono nei sindacati territoriali e in organismi centrali della Federazione.

Bisogna proseguire su questa strada e fare un salto culturale di apertura verso una realtà, quella dei sindacati territoriali di Federmanager, con la quale occorre maggiormente confrontarsi. Aprirsi alle altre realtà rafforza la nostra posizione anche nei confronti della stessa azienda, che non ci deve vedere come un organismo chiuso, ma aperto e capace di dialogare con istituzioni ed enti di livello nazionale e territoriale.

Il ruolo delle RST va rafforzato attraverso un impegno più incisivo di partecipazione e coinvolgimento dei colleghi sul territorio.

La RST è il luogo dove tutti i dirigenti del Gruppo possono e devono incontrarsi periodicamente e con continuità, per analizzare e proporre agli organi centrali del sindacato il loro punto di vista sulle dinamiche di Gruppo e sui riflessi che questi hanno dentro la categoria che rappresentiamo.

Occorre poi rafforzare il ruolo delle RSA nei confronti delle singole Società del Gruppo. A questo proposito possiamo pensare ad un' modifica del "Protocollo delle relazioni industriali" che individui un preciso ruolo in tal senso.

Per rafforzarsi è necessario proseguire sul processo di rinnovamento da tempo avviato. E' nostro dovere e soprattutto interesse quello di valorizzare i giovani dirigenti.

Dobbiamo pertanto essere attrattivi verso di loro e per esserlo bisogna saperli parlare usando un linguaggio adeguato ai tempi, capace di cogliere le loro specificità e formulare proposte tese a non massificare, senza venir meno al nostro dovere di presidio della equità, solidarietà e tutela della legalità.

Sta a noi aiutarli a crescere ed a fargli fare esperienza, ma poi i giovani colleghi devono dimostrare sul campo il loro impegno e le loro capacità per poter occupare posizioni gestionali e di guida del sindacato.

Nello stesso tempo è nostro interesse che anche chi è meno giovane, ma ha capacità ed esperienza acquisita nelle attività delle RSA, RST, Commissioni, Gruppi di lavoro, etc. e che ha dimostrato di sapersi mettere in gioco, possa svolgere un ruolo nel nostro sindacato.

Concludo con un augurio, che dal prossimo Congresso possa uscire una organizzazione che soddisfi l'esigenza del rinnovamento e nello stesso tempo riconosca le capacità, l'impegno e l'esperienza necessaria nei colleghi che dovranno delineare una strategia capace di dare risposte adeguate alle profonde trasformazioni in corso.

Giuseppe Celentano

Il licenziamento del quasi dirigente

I dirigenti – a differenza degli altri lavoratori dell'impresa – sono esclusi dall'applicazione delle leggi che tutelano dai licenziamenti privi di giusta causa o giustificato motivo (legge 604/1966 sui licenziamenti individuali e legge 300/1970, Statuto dei Lavoratori).

Gli unici obblighi che la legge prevede a carico del datore di lavoro che vuole licenziare un dirigente sono la comunicazione per iscritto e il preavviso.

I contratti collettivi dei dirigenti hanno introdotto alcune forme di tutela, stabilendo il diritto del dirigente licenziato ingiustificatamente ad un'indennità risarcitoria, stabilita in un numero di mensilità di retribuzione variabile tra un minimo e un massimo, a seconda dell'anzianità aziendale e dell'età.

Inoltre, la giurisprudenza ha ripetutamente affermato che i criteri di valutazione della giustificazione del licenziamento di un dirigente non sono gli stessi con cui si giudica il licenziamento degli altri dipendenti.

Certamente le conseguenze del licenziamento immotivato o ingiustificato di un dirigente sono al massimo di natura economica, a differenza degli altri lavoratori licenziati senza giusta causa o giustificato motivo che hanno diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro.

Questa diversità di trattamento è sempre stata giustificata con il particolare vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro: tradizionalmente il dirigente viene infatti definito come l'alter ego dell'imprenditore, cioè colui che lo affianca nella direzione dell'azienda e lo rappresenta all'interno e all'esterno della stessa.

Ma spesso non tutti coloro che sono formalmente inquadrati come dirigenti rispondono sostanzialmente a queste caratteristiche, soprattutto nelle grandi aziende.

Al riguardo la giurisprudenza ha da qualche tempo iniziato a distinguere tra dirigente vero e proprio (o dirigente «apicale»), cioè il dirigente che ha un potere decisionale e rappresentativo in grado di influenzare la vita dell'azienda tanto al suo interno quanto nei rapporti con i terzi, e il dirigente meramente convenzionale (o «pseudo dirigente»), che, pur avendo elevate competenze o la responsabilità di un servizio o di un ramo aziendale, non ha poteri tali da influenzare in modo significativo l'intero andamento aziendale.

Realmente la qualifica sostanziale di dirigente spetta soltanto al prestatore di lavoro che, come «alter ego» dell'imprenditore, sia preposto alla direzione dell'intera organizzazione aziendale ovvero ad una branca o settore autonomo di essa e sia investito di attribuzioni che, per la loro ampiezza e per i poteri di iniziativa e di discrezionalità che comportano gli consentono, sia pure nell'osservanza delle direttive programmatiche del datore di lavoro, di imprimere un indirizzo ed un orientamento al governo complessivo dell'azienda, assumendo la corrispondente responsabilità ad alto livello (c.d. dirigente apicale).

Una sentenza della Cassazione (la n. 5526 del 9 aprile 2003) ha ribadito la necessità di operare tale distinzione ed ha affermato che solo il dirigente vero e proprio – l'unico al quale si può applicare la tradizionale definizione di alter ego dell'imprenditore – può essere escluso dalle tutele di reintegro nel posto di lavoro previste dalla legge per i licenziamenti ingiustificati. Viceversa, al dirigente meramente convenzionale, cioè a colui che rientra nella cosiddetta media e bassa dirigenza, devono essere applicate le stesse garanzie di stabilità di cui godono gli altri lavoratori. Tali principi sono stati ribaditi dalla Cassazione con la sentenza n. 153 del 9 gennaio 2007 che ha confermato questo orientamento.

Resta il fatto che in concreto non sempre è agevole distinguere tra le due figure di dirigenti individuate dalla Suprema Corte ai quali dovrebbero applicarsi in materia di licenziamento regimi giuridici completamente diversi. Diciamo che è possibile affermare che il dirigente si differenzia dal quadro intermedio. Questi è preposto ad un singolo ramo di servizio, ufficio o reparto e svolge la sua attività sotto il controllo dell'imprenditore o di un dirigente e ha poteri di iniziativa circoscritti e con corrispondente limitazione di responsabilità (c.d. pseudo-dirigente).

L'accertamento in concreto della sussistenza delle condizioni necessarie per l'inquadramento del funzionario nell'una o nell'altra categoria costituisce apprezzamento di fatto riservato al giudice di merito e censurabile in sede di legittimità soltanto per vizi di motivazione.

Il licenziamento «ad nutum», a prescindere dalla sussistenza di una giusta causa o da un giustificato motivo, è applicabile solo al dirigente apicale, mentre il licenziamento dello pseudo-dirigente è soggetto alle norme ordinarie e quindi nel caso in cui al licenziato venga riconosciuta dal giudice la qualifica di pseudo-dirigente lo stesso ha diritto all'applicazione della cosiddetta tutela reale propria di tutti i lavoratori non dirigenti con la riammissione in servizio.

Attenzione. Mi corre l'obbligo di precisare, a conclusione di quest'articolo e dopo l'altro mio pubblicato sul numero precedente di Ferrovie & Servizi, che anche con tutti gli argomenti che ho portato a tutela del dirigente, quando un'azienda vuole licenziare, licenzia.

Ancora: le cause in tribunale in materia di licenziamento di dirigenti sono pochissime. Infatti tra azienda e lavoratore-dirigente nella maggior parte si trova un accordo che eviti il contenzioso. Allora qualcuno mi potrà chiedere: e quindi tutte le argomentazioni che hai portato a che servono? La risposta è semplice. Possono essere utilizzate, in sede di trattativa per l'uscita dall'azienda, per essere bilanciate con una maggiore indennità che servirà al lavoratore licenziato per – in parte – ripagarlo dall'essere stato lasciato senza lavoro.

Martino Antonio Rizzo

A proposito di protocollo e altro

Da un po' di tempo il collega Martino Rizzo, entrato da poco a pieno ritmo nell'attività sindacale, in occasione di riunioni porta con sé il "Protocollo di relazioni industriali" del 20 febbraio 2007.

In effetti, un documento come il protocollo dovrebbe essere una specie di vademecum da utilizzare per una corretta impostazione delle relazioni industriali: ovviamente anche da parte aziendale.

È risaputo, però, che in ogni buona relazione asimmetrica, il soggetto più forte tende a considerare il patto firmato, nella migliore delle ipotesi, come un fastidio al quale far fronte in modo contingente e sporadico. Nel nostro caso, come è facilmente intuibile, è l'azienda il soggetto forte e il fastidio è tutto il suo. È già accaduto in passato e non rappresenta certo una grande novità: ci saremmo, per la verità, aspettati dall'attuale gestione una maggiore continuità e coerenza rispetto a quanto bilateralmente concordato. Ma andiamo alla sostanza dei problemi.

Nel punto 3 del protocollo era testualmente previsto: "... sulla politica retributiva, assumendo come condivisa l'esigenza di utilizzare metodologie di misurazione delle posizioni e delle prestazioni che consentano di assicurare oggettività e trasparenza all'attuazione. Si concorda, altresì, che la graduale e progressiva estensione delle politiche sulla retribuzione variabile legata al raggiungimento degli obiettivi predefiniti - la cui applicazione è legata alle condizioni complessive dell'azienda - si renderà possibile man mano che i modelli organizzativi e gestionali consentiranno una concreta valutazione dell'apporto richiesto ai dirigenti e delle performance oggettivamente riscontrate. Tale processo sarà costantemente monitorato tra le parti al fine di rimuovere le situazioni di criticità al raggiungimento dell'obiettivo".

Continua ad essere inserita nel sistema premiante collegato agli obiettivi circa la metà dei dirigenti. Va bene la gradualità, ma di questo passo neanche nel 2050 si raggiungerà l'intera popolazione interessata. Né è dato di constatare neanche l'idea di progettare sistemi "organizzativi e gestionali" adatti a questa necessità.

Non bisogna, in ogni caso, smettere di continuare a segnalare con insistenza che è un precuo interesse aziendale avere l'attività dei propri dirigenti collegata ad obiettivi verificabili.

Altro punto del protocollo in obiettiva sofferenza è il seguente: "l'impostazione e l'individuazione dei criteri e delle modalità di applicazione dell'MBO, affinché sia attuato un rapporto partecipativo del dirigente sia nelle fasi propedeutiche di definizione e di assegnazione degli obiettivi, quantitativi e qualitativi, aziendali e/o individuali, sia nella fase di verifica dei risultati conseguiti."

Il meccanismo di determinazione - assegnazione degli obiettivi soffre ancora di ritardi a tutti noti che rendono il sistema poco funzionale a quello che dovrebbe costituire la sua principale ragione d'essere, ovvero di stimolo all'efficienza ed all'efficacia dei processi. Né il metodo del contraddittorio con l'interessato, sia in occasione di determinazione degli obiettivi che per la verifica dei loro risultati, ha trovato effettiva applicazione. Sembra quasi che l'azienda non riesca a credere fino in fondo a questo fondamentale strumento di gestione e preferisca affidarsi ai rassicuranti tradizionali strumenti legati ai rapporti interpersonali, alle catene relazionali ed alla pura e semplice fidelizzazione.

Terzo ma non certo ultimo per importanza è il punto seguente: "scelte strategiche aziendali, sui riassetto organizzativi connessi a eventuali processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione, nonché di acquisizioni o cessioni di aziende o di rami di azienda, sugli obiettivi aziendali e sul relativo stato di attuazione". Si tratta di materia non contrattuale che deve in ogni caso essere lasciata alla autonomia del management.

Ciò premesso, questa parte del protocollo era nata proprio dalla necessità di informare periodicamente la rappresentanza dei dirigenti sui temi più significativi di strategia aziendale, senza che la stessa rappresentanza fosse costretta - come accade oggi - a inseguire informazioni estemporanee sui media o, peggio, a informazioni di seconda mano che sono "generosamente" fornite da altre organizzazioni sindacali, magari più attente al rispetto degli obblighi di informativa.

Hanno avuto, infine, un accettabile sviluppo le previsioni relative alla formazione. Grazie anche al supporto di Fondirigenti e alla preziosa collaborazione dei colleghi, siamo riusciti a creare delle occasioni di formazione che hanno riscosso il gradimento e la positiva valutazione di tutti i colleghi coinvolti.

Vorrei, alla fine di questa breve nota, fare delle semplici riflessioni di buon senso sul dibattito "vecchi - giovani", a mio giudizio privo di un reale significato per quanto riguarda il futuro di Assidifer.

In modo sintetico mi preme sottolineare: 1) chiunque voglia dare un contributo effettivo e disinteressato a questa organizzazione sindacale, abbia trenta o settanta anni, è prezioso; 2) appare quantomeno ovvio che i colleghi che hanno meno di cinquanta anni, per evidenti ragioni fisiologiche, sono in grado di assicurare la continuità dell'organizzazione e di dare a questa energie nuove e un maggiore dinamismo; 3) sulla base di principi legati all'associazionismo ed alla tutela di tutti gli iscritti, non vedo particolari motivi di contrapposizione; 4) in azienda, non credo sia il caso di cadere nello stereotipo che il "giovane" sia più adatto ad affrontare sfide competitive e il "vecchio" sia legato a valori obsoleti: semplicemente il giovane costa di meno ed è più malleabile; 5) ultima riflessione collegata alle attuali condizioni economiche: quanti titoli tossici in meno nei portafogli delle banche e quanta fondamentale fiducia in più vi sarebbe stata nel sistema economico se, invece di affidarsi a trentenni rampanti con l'obiettivo di massimizzare nel breve i profitti, la finanza fosse stata nelle più solide mani di gente esperta e con sulle spalle non solo semplici modelli teorici imparati nelle aule delle Business schools?

Paolo Parrilla

Essere Capi

Qualche sera fa stavo parlando con alcuni amici - tutti dirigenti, anche se di settori diversi - di quanto sia difficile, in un periodo come questo di crisi conclamata, essere "Capi", avere cioè la responsabilità di gestire, di raggiungere degli obiettivi, di portare a casa dei risultati.

Ognuno raccontava la propria esperienza, tutti mettevano a nudo le caratteristiche positive e negative del proprio lavoro, tutti quasi cercavano conforto nelle difficoltà elencate dagli altri e che in fondo sapevano esser anche le proprie.

Una cosa univa tutti: la consapevolezza di quanto sia difficile gestire, oggi, un buon rapporto con i propri dipendenti. Secondo l'opinione comune, in questi tempi così difficili manca la capacità di motivare, di saper coinvolgere, di tirare dalla propria parte quei collaboratori di tutti i livelli che devono recepire e interpretare le direttive del Capo e quindi, di fatto, si devono "fidare" di lui.

Qualche giorno dopo, scorrendo il "Corriere della Sera", ho letto un articolo di Francesco Alberoni dal titolo "I dubbi non fanno parte delle virtù di un capo" che, neanche a farlo apposta, risponde in qualche modo a molti dei quesiti che ci eravamo posti con gli amici.

Dice Alberoni (e riporto testualmente il suo interessante articolo): "Come deve essere il capo in tempo di crisi? Deve avere le qualità di un leader carismatico. Cioè venir riconosciuto e voluto come capo dai suoi dipendenti perché credono in lui, ne hanno fiducia. Non deve essere dubbioso, incerto, spaventato. Il capitano di una nave in tempesta darà sempre l'impressione di avere perfettamente sotto controllo la situazione e saper portare tutti in salvo.

Questo tipo di leader ha sempre due aspetti. Da un lato è lontano, superiore, inaccessibile, circondato da un alone di invincibilità ma, nello stesso tempo, tutti devono sentirlo vicino come se si occupasse personalmente di ciascuno di loro. I grandi condottieri sono sempre scesi in mezzo ai soldati a condividere le loro stesse fatiche. Il capo non deve mai dare l'impressione di fare le cose per sé, ma di farle per tutti. Infine è importante che sia giusto, riprendendo chi fa male e premiando chi merita.

Nei momenti di emergenza la gente sa che deve rinun-

ciare ai privilegi, lavorare meglio e accettare una maggiore disciplina. Il capo perciò dovrà essere fermo, esigente, chiedere di più. Ma a sua volta dovrà spendersi, prodigarsi. Da lui ci si aspetta che sia bravo, bravissimo. Tutti si sentono rassicurati quando sono diretti da un genio. Ma il genio deve dimostrare le sue capacità, fare azioni che producono immediato successo. E innovare, inventare, tenendo tutti attivi, mobilitati.

Vi sono, al contrario, dei capi incapaci che invece non cambiano nulla pensando di dare sicurezza.

Sbagliano. L'immobilità fa paura. Quando deve tagliare le spese il capo mette in atto nuove iniziative che fanno sperare in una ripresa, in una espansione. Dalle sue parole e dalle sue azioni i dipendenti capiscono che ha una visione globale, una strategia di successo. Il cattivo capo, invece, vuole ridurre solo le cifre. E i suoi si accorgono che non conosce la realtà umana e sociale, non conosce il mercato, non ha una strategia e perciò anche le risorse più preziose. Ricordo un leader che teneva sotto le armi un numero enorme di soldati e, per risparmiare, non investiva nella tecnologia e nelle armi più moderne. Ci sono dei capi che agiscono ancora così. Che considerano la crisi un puro fatto contabile. Si isolano o fanno riunioni inconcludenti, non prendono nuove iniziative, annegano nei conti e così generano sfiducia e diffidenza. Il miglior risparmio, in questi casi, sarebbe quello di licenziare loro."

La saggezza delle parole di Alberoni mi conforta. Anche con gli amici ero arrivato più o meno alle stesse conclusioni: un Capo deve essere soprattutto pratico, deve saper cogliere la realtà del momento e uniformare ad essa il proprio comportamento. Deve dare speranza al proprio personale, fargli credere, sempre, di sapere perfettamente quello che fa e in che direzione sta conducendo la propria azienda. Deve inoltre creare con i dipendenti un forte rapporto di fiducia. Qualora questo rapporto non si riesca a costituire, se il Capo, per consolidare la sua posizione di preminenza, deve alzare la voce e rimbrottare i suoi collaboratori o denigrarli, magari anche pubblicamente e perdendo le staffe, allora è lui che ha fallito la sua missione. (r.m.)

Luigi XVI e la Rivoluzione dei Paradossi

Nei dirigenti di Assidifer c'è una indubbia capacità letteraria. Ricordo il libro di Roberto Martinez, "Favole vere", e quello del collega Aldo Calogero, "Tanatos". Ricordo i bei libri di poesie di Nonio Baeri. Di recente è apparsa la sagistica con Eleonora Ceschin. I suoi studi sulla gestione dei conflitti in Azienda sono stati tradotti in un libro di prossima pubblicazione a cura Federmanager. Ora è la volta di Maria Antonietta del Boccio che si è cimentata con la storia. E che storia! Addirittura la Rivoluzione francese!

Il suo saggio "Luigi XVI e la Rivoluzione dei Paradossi" è un'opera veramente originale e molto stimolante. Ho assistito alla sua presentazione presso la casa editrice Il Filo, in Roma, ed è con vivo piacere che lo segnalo ai lettori di F&S, in quanto ritengo che un po' di curiosità storica non guasti, anzi giovi all'essere dirigente, in particolare all'essere anche dirigente sindacale. Si apprende molto dalla storia, soprattutto quando certi comportamenti e situazioni si ripetono implacabili, in particolare in connessione con epoche di grandi cambiamenti che non sempre trovano classi dirigenti pronte alla gestione dei cambiamenti stessi.

Il libro è...due libri: infatti sono tradotte integralmente le memorie di Guy-Marie Sallier, sconosciuto procuratore del Parlamento di Parigi, precedute da un saggio introduttivo e seguite da un pregevole apparato di note esplicative, in particolare dei personaggi e delle istituzioni citati nel testo. Titolo delle memorie: "Annali francesi dall'inizio del regno di Luigi XVI, fino agli Stati Generali (1774-1789)". Si tratta di un periodo denso di avvenimenti e personaggi, immersi in un percorso che porta quasi fatalmente alla tragedia della Rivoluzione.

Parafrasando dalla presentazione ufficiale del saggio, "Le memorie del nostro oscuro (ma istintivamente simpatico, dico io), procuratore del '700" consentono diverse chiavi di lettura:

"Sono un testo letterario, bello, ironico, drammatico come un romanzo e vivo come un moderno editoriale.

"Sono un testo attuale prospettando parallelismi inquietanti con la nostra società.

"Sono un testo storico che ci fa vivere gli effetti delle debolezze e contraddizioni delle strutture di governo del 700' francese, ormai inadeguate alle esigenze delle concorrenza internazionale politica e commerciale ed alle istanze interne sociali e culturali. Luigi XVI ed i suoi ministri tentano ripetutamente la riforma giudiziaria, la riforma agraria, la riforma delle province, la riforma della fiscalità, la riforma dell'amministrazione.... la riforma è la parola d'ordine.... Ma il Re ed i suoi ministri devono constatare che, per come il sistema feudale si era evoluto attraverso i secoli, nessuna di queste riforme "tecniche" poteva prescindere da una riforma politica che ridisegnasse i poteri dello stato, dotandolo di una costituzione scritta sostanzialmente liberale. Sedici anni di fallimenti consegnano il testimone del potere all'Assemblea Costituente ed alla Convenzione, che le introducono nel paese in termini non

troppo dissimili, ma in un contesto del tutto diverso.

"Offrono infine lo spunto per l'aggettivo paradossale che è nel titolo."

Ma questa assoluta necessità di riforme istituzionali si scontra con l'impossibilità di effettuarle a causa di innumerevoli interessi contrapposti. Ne viene un lungo immobilismo dinamico e conflittuale tra i corpi istituzionali e i gruppi al potere, tale da rendere impossibile una composizione pacifica degli interessi in gioco ed inevitabile una Rivoluzione esplosiva che una volta innescata sembra non avere mai fine mangiando essa stessa i suoi figli.

Idea guida del testo è il concetto di paradosso che sta nei termini antitetici che caratterizzano il periodo e che Condorcet, figura delle più tragiche della Rivoluzione anche per l'incertezza della sua fine, padre di una delle...tante Costituzioni prodotte durante la Rivoluzione sintetizza efficacemente nell'affermazione "gli uomini si lasciano tranquillamente fare del male ma quando qualcuno decide di fare loro del bene, allora si ribellano, perché questa è una innovazione".

E a ben vedere di antitesi ce ne sono tante. Testualmente dalla presentazione ufficiale: "un paese ricco in piena crisi economica, una monarchia assoluta priva di ogni leva di potere, un re debole che tenta caparbiamente le riforme liberali utilizzando anche lo strumento del dispotismo. E ancora: un'opposizione formata da una temporanea coalizione di soggetti dagli interessi assolutamente opposti e dagli obbiettivi totalmente divergenti, formata dai privilegiati che aprono le ostilità per rafforzare i privilegi, dai beneficiari delle riforme che vi si oppongono perché troppo limitate, dal popolo che è chiamato a far da gregario e che invece prende una strada sua. Insomma un'aggregazione tra chi nulla aveva in comune e che, ottenuta la caduta del re, si scompone in modo esplosivo e devastante".

François Furet, nella sua introduzione a "L'eredità della Rivoluzione francese" (La Terza 1989), scrive: "La Rivoluzione francese trae la propria eco universale dall'essersi proclamata tale: al di là delle particolari condizioni in cui è scoppiata, essa si è data la missione non di adattare le istituzioni alle circostanze della storia nazionale o al variare dell'opinione, ma di riscrivere da capo a fondo...il contratto sociale. Essa costituisce quindi un evento inscindibilmente politico e filosofico.... Il 1789 si apparenta a un'Annunciazione religiosa laicizzata, ad una Promessa della ragione o dei diritti che si sostituisce a quella di Dio". Orbene, se ciò è stata la Rivoluzione francese, gli Annali di Sallier ne sono la "ripresa diretta" del preludio, che sfocerà nell'inevitabile scontro epocale e sanguinoso tra il feudalesimo e quella cultura dei lumi da cui nascerà la società moderna. Inevitabile per noi che ora studiamo l'evento, ma forse non avvertito come tale dai contemporanei. Parafrasando ancora la presentazione: "Montesquieu, Locke, Voltaire e Rousseau sono i padri della nuova cultura che da allora rappresenta il tratto più

profondo e caratterizzante del nostro essere europei. E' la cultura che poggia sull'idea di Diritti, declinati come difesa della persona e della proprietà, godimento dei frutti delle proprie capacità, ripartizione equa degli oneri comuni. Tradotto in termini giornalistici attuali: diritto alla sicurezza, diritto alla meritocrazia, diritto all'equa fiscalità.

La Rivoluzione è stata avviata in nome di questi tre valori, da una frazione evoluta della società che ha cercato il cambiamento e che, contrastata da irremovibili forze conservatrici, non ha esitato a pagare un prezzo altissimo, ma percepito comunque inferiore al valore degli obiettivi. Anche qui emergono i paradossi: 1) Sicurezza: l'amministrazione della giustizia si dimostrava più che mai inesistente, proprio mentre i filosofi affermavano che l'idea di sicurezza è il motivo fondante della formazione di una società, l'unico motivo per cui si sottoscrive la rinuncia ad una quota della libertà primordiale per accettare i vincoli di leggi e regole. E' il contratto sociale di Rousseau.

2) Meritocrazia: l'accesso alle cariche - amministrazione, esercito, diplomazia, clero - era inibito dalla struttura sociale in Ordini; le possibilità di arricchimento erano precluse dalle corporazioni, la libertà di commercio era ostacolata da dogane e monopoli proprio mentre il mondo contemporaneo esplodeva in opportunità (l'America, le colonie...) e nella concorrenza commerciale, proprio mentre i fisiocratici enunciavano le teorie del libero mercato e della diversificazione dei prodotti. 3) Fisco: sia nell'entità che nelle modalità di riscossione esso era totalmente iniquo e vessatorio proprio quando la crisi economica imponeva interventi massicci. Eppure, paradosso, la Francia aveva appoggiato i coloni americani nella guerra scatenata con la madre patria inglese proprio in nome della pretesa di partecipare alla decisione sull'entità delle tasse e sulla loro ripartizione.

Sallier rappresenta con l'efficacia di un racconto di cronaca e non con ragionamenti astratti gli esiti degenerativi del fatto che questi tre valori erano stati profondamente metabolizzati dalla società produttiva e insieme totalmente disattesi dalla società di potere".

Infine un aspetto tra i tanti evocati dal libro che trovo particolarmente stimolante: l'uso dell'opinione pubblica. Paradossale anche questo. Appena percepita come forza, l'opinione pubblica viene chiamata in causa per essere soggetto passivo e diventa invece un potere contrapposto. Concludo sottolineando la passione per i suoi studi che Maria Antonietta Del Boccio trasmette nel suo scritto. Passione che emerge ancora più evidente quando ne parla, raccontando il suo casuale incontro con il testo di Sallier in una libreria di Parigi nel 1989, proprio l'anno del secondo centenario della Rivoluzione.

Ma forse già nel nome, *Maria Antonietta*, c'era una predestinazione.

Sergio Graziosi

Informazioni nel sito dell'Editore: www.ilfiloonline.it

Correre il tempo. Con l'alta velocità

In occasione delle ultime festività ho ricevuto un elegante biglietto d'auguri del Gruppo FS con il rassicurante messaggio "2008 - 2009. Correre il tempo. Con l'alta velocità" evocante un futuro radioso. Peccato che facesse seguito alla mia esperienza di non poter programmare un viaggio a Roma perché Trenitalia, per la seconda volta, all'ultimo cambio d'orario, non è stata in grado di presentare tempestivamente tutta l'offerta commerciale sull'intera rete, indirizzando di fatto la clientela reale e potenziale verso le modalità concorrenti. Se a questo si aggiunge che sono state ulteriormente peggiorate le relazioni del Nord-Est e si è proseguito nella pratica delle soppressioni in luogo di un adeguamento competitivo dell'offerta, si deve concludere che "essere impresa" per il Gruppo FS è tutt'altro che un programma di sviluppo della modalità ferroviaria, in grado di invertire la grave tendenza del degrado del servizio, sia viaggiatori che merci, ma guarda al passato secondo visioni precedenti al lancio dei corridoi europei e all'apertura dei confini comunitari.

Infatti il mercato per il Gruppo FS si limita alla datata "T" (Torino - Venezia e Milano - Napoli), facendo ricordare, tra l'altro, che, con il Sindaco di Torino, si sono dovuti mobilitare Umberto Agnelli, Sergio Pininfarina e Riccardo Illy nel lanciare la "Transpadana" per recepire anche a Sud delle Alpi il disegno dell'Unione Europea dei grandi corridoi comunitari. D'altra parte, più di venti anni fa, è stata

l'Università di Trieste a suggerire che l'area metropolitana dell'estremo Nord-Est è transfrontaliera (Trieste, Capodistria, Lubiana, Gorizia, Udine), in armonia con le proposte delle ferrovie a contatto di istituire relazioni IC, molto prima della caduta dei confini. Ed ancora, l'unica relazione diretta internazionale rimasta a Trieste è assicurata dal Cisalpino e i treni auto-accompagnate sono iniziativa delle Ferrovie Tedesche.

Queste constatazioni, unitamente ai gravi ritardi nella creazione di una concreta intermodalità tecnica e tariffaria, frutto di scelte non coordinate delle diverse società del Gruppo FS, fanno emergere che le molteplici trasformazioni societarie che si sono susseguite hanno finito per privare l'impresa di un efficace servizio commerciale in grado di studiare il mercato, di confezionare un prodotto competitivo, sia merci che viaggiatori, e di promuoverne la vendita, non con slogan, ma attraverso un'informazione puntuale e tempestiva, sfruttando al meglio le nuove tecnologie, come fanno le ferrovie estere, naturalmente su tutta la rete e non solo sulla famosa "T". Un servizio commerciale non solo accentrato ma con dirigenti responsabili nel territorio, con una distribuzione che non ripeta quella della produzione ma sia funzionale alle esigenze della clientela, in modo che sia facile recepirne le esigenze, per coordinare gli interventi a livello locale, contribuendo finalmente a creare un'impresa orientata al mercato, secondo il mes-

saggio finale di tutti i corsi a vario livello che l'azienda mi ha fatto frequentare nei 32 anni di servizio.

Ma non mancano anche notizie positive: le Ferrovie italiane hanno la presidenza delle Ferrovie europee. C'è quindi la sede per promuovere iniziative che affrontino la crisi del trasporto merci per ferrovia, che non è solo italiana, dal momento che anche le più recenti esperienze dimostrano che i soli interventi infrastrutturali non sono sufficienti a risolvere i problemi della riconversione modale. Infatti i paesi orientali di nuova democrazia stanno ripercorrendo la nostra negativa esperienza del dopoguerra nell'affidare all'autotrasporto le crescenti esigenze di mobilità delle merci a spese di un drastico ridimensionamento del trasporto ferroviario. A farne le spese sono le nostre autostrade, sempre più intasate da traffico straniero. Si rende quindi necessario che sia l'Unione Europea a decidere lo standard del carro bimodale, per avviare in tutti gli stati membri una riconversione del parco TIR in tale direzione, contribuendo così al risanamento dell'industria automobilistica in grave crisi, e giungere ad una comune normativa che privilegi tale tecnica, essendo questa la più idonea ad una riconversione modale non conflittuale e che non richiede investimenti troppo impegnativi.

Luigi Bianchi