

I prossimo 13 maggio il Consiglio Nazionale delibererà l'avvio del processo congressuale che si aprirà con l'elezione dei delegati e si concluderà con la elezione dei nuovi Organi Statutari.

E' trascorso velocemente un triennio da quel 10 ottobre 2006 quando intervenendo all'apertura del nostro Congresso a Campora S. Giovanni, l'ing. Moretti - neo Amministratore Delegato - ha illustrato, in modo lucido e motivato, il suo programma severo ed ambizioso. In quel discorso ha detto chiaramente che avrebbe tentato di coinvolgere nel suo progetto tutti i ferrovieri, avvertendo però che probabilmente non sempre i suoi provvedimenti sarebbero stati da noi condivisi, ma che lui, li avrebbe portati avanti assumendosene la responsabilità ogni volta che li avesse ritenuti necessari per i suoi obiettivi.

Quel discorso è stato applaudito praticamente da tutti i presenti, ospiti compresi. C'era la consapevolezza che occorrevo misure straordinarie per riprendere la rotta dopo un periodo particolarmente negativo. Era il periodo delle immissioni selvagge di dirigenti "esterni". Una vera e propria occupazione da parte di dirigenti, peraltro, non particolarmente apprezzati per la loro professionalità, ma certamente ben pagati, molto ben pagati. Ben al di là di quei dirigenti cresciuti in azienda e che per l'azienda avevano dato tutta la loro fatica, tutto il loro impegno, tutta la loro passione. Era il periodo in cui si erano bruciate immense risorse, in cui erano maturati i circa 2,2 miliardi di deficit, in cui erano stati accumulati gran parte dei miliardi di debiti che oggi rischiano di affossare le nostre società. Quell'applauso esprimeva quindi una speranza, una grande speranza riposta in un ferroviere doc, arrivato dopo un lungo percorso in tutti i settori aziendali alla massima responsabilità. A distanza di tre anni possiamo dire che quelle speranze si sono rivelate ben riposte se prendiamo in considerazione i risultati industriali e finanziari. Il risanamento del bilancio, l'aumento degli introiti, la semplificazione organizzativa con un forte rinnovamento, sono tutti risultati molto apprezzati. Orgoglio di tutti noi è poi l'attivazione delle linee AV che tanti successi sta portando sia in termini economici che di immagine. Fondamentale poi si sta rilevando l'azione intelligente e decisa a chiarimento dei ruoli tra l'Azienda e le Istituzioni: Governo, Parlamento, Regioni. Finalmente è patrimonio comune il concetto di servizio universale. Quel servizio che non possono trovare remunerazione dalla loro collocazione sul mercato e che quindi possono essere fatti solo se c'è un richiedente (in genere pubblico) che è disposto a pagarli. Sono servizi di natura sociale di cui l'azienda per le sue responsabilità industriali non può farsi carico a differenza di quelli che, invece, sono richiesti



dal mercato e che possono essere remunerati con la vendita dei biglietti. Tutto bene dunque? Non proprio. Tra le speranze riposte in quel nuovo Amministratore Delegato ve ne era una che certamente non è stata realizzata. Si riteneva, e c'era una forte aspettativa in tal senso, che un ferroviere doc, un profondo conoscitore dell'azienda e degli uomini che vi lavorano, una volta operati i necessari aggiustamenti, avrebbe attivato con essi un rapporto più stretto, anche attraverso la propria rappresentanza: Assidifer. Questa speranza era stata rafforzata dal fatto che dopo pochi mesi è stato firmato un nuovo Protocollo per le Relazioni Industriali che prevede percorsi molto precisi di coinvolgimento e condivisione sui maggiori processi della vita aziendale. Purtroppo bisogna dire che finora i fatti non corrispondono a pieno alle aspettative. I rapporti sono sporadici e poco produttivi, esternazioni e comunicazioni che non esitiamo a definire sbagliate, accentrato eccessivo anche dopo aver superato la fase più critica, hanno creato un clima negativo che limita di fatto l'azione e la creatività di molti colleghi. Anche di quelli che sono stati chiamati ad assumere responsabilità nuove e più pesanti, che esercitano le loro responsabilità ogni giorno con sacrificio encomiabile, che ottengono ottimi risultati, che hanno contribuito in modo decisivo ad ottenere quei risultati di cui tutti andiamo orgogliosi, ma che temono la loro azienda. Assurdo! Non sentono di avere il diritto di sbagliare! Naturalmente in buona fede. E questo succede a tutti i livelli di responsabilità. Occorre operare una rapida e sostanziale correzione di rotta. Lo scorso 29 aprile abbiamo discusso anche di questo con i colleghi più giovani, insieme alla loro visione dell'azienda dei prossimi anni, del loro ruolo in quell'azienda, dell'Assidifer che ritengono necessario in quell'azienda, del loro ruolo in quell'Assidifer. All'incontro, organizzato insieme a Federmanager, come riferiamo in altra parte del giornale, hanno partecipato molti ospiti, tra i quali il dott. Braccialarghe e l'ing. Soprano, che ringraziamo per la dimostrazione di interesse e di amicizia verso Assidifer ed i dirigenti che rappresenta. E' stato un incontro molto apprezzato e molto interessante per noi e molto franco per il contenuto. I colleghi, a cominciare da Daniele Moretti e Nannina Ruiu che hanno introdotto l'incontro, hanno manifestato l'orgoglio di appartenere a questa azienda

senza nascondere le difficoltà di sentirsi parte integrante di questa azienda rivendicandone anche i risultati, ma anche facendo specifiche richieste di cambiamento. Un ulteriore risultato fortemente positivo per noi è stata la esplicita manifestazione di interesse per l'attività del nostro sindacato e l'interesse a parteciparvi, in virtù del riconosciuto ruolo positivo. Questo fatto, nel momento in cui ci accingiamo ad avviare, come si è detto, le procedure congressuali, è un segnale che ci conforta. I nostri sforzi per la ricerca di nuovi colle-

ghi, in particolare tra quelli più giovani, che assicurino il necessario cambiamento trovano un interessante riscontro positivo. Auspichiamo che anche l'azienda, nelle sue massime espressioni, tenga conto di questa situazione favorevole creando insieme a noi le condizioni per uno sforzo comune che possa portare al raggiungimento di nuovi e significativi successi.

Nicola Tosto



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER
FNDAI
ANNO 18°
N° 4/2009



Il Percorso

giovani dirigenti per un ruolo attivo nella gestione del cambiamento aziendale e nel sindacato", questo il titolo significativo del secondo incontro svolto tra i giovani Dirigenti del Gruppo a Roma il 29 aprile.

Il cambiamento pervade tutto il nostro mondo ferroviario e non, e i giovani devono assumere per forza di cose un ruolo sempre più decisivo in questo processo. Questo è il valore intrinseco dell'essere giovani e ne dobbiamo essere consapevoli per evitare di creare una casta senza significato. Gli altri fattori che sono necessari alla nuova figura di Dirigente (formazione, responsabilità, competenza, etica, ecc) sono comuni a tutti, senza distinzioni di età e devono essere migliorati durante tutto l'arco della vita professionale perché, come ha "ricordato" il dott. Braccialarghe: "ci dobbiamo abituare a vivere in un continuo stato di tensione e incertezza".

Altri temi legati al cambiamento e che impongono la presenza di persone e organizzazioni diverse dalla logica tradizionale, sono: la riorganizzazione, il successo dell'AV e l'apertura al mercato. Parlando di questi aspetti mi viene in mente il commento fatto da un collega di Federmanager di Milano incontrato nel recente Consiglio Nazionale del marzo scorso: "bel servizio questo dell'AV, veloce, comodo, puoi lavorare al computer, telefonare, vedere un film... però dite ai vostri capireno di tenere un comportamento adeguato, la cravatta non allentata e il cappello non obliquo...". Si avete capito, la clientela dell'AV guarda anche alla cravatta e nonostante il servizio di qualità, avrà alla fine una cattiva impressione se tutto non è adeguato alle aspettative; rimane il retrogusto amaro del vecchio ferroviere. Questo è il mercato e quanto ci troveremo ad affrontare con i nuovi concorrenti. Uomini ed organizzazione dovranno essere adeguati a tali esigenze con attenzione quasi maniacale alla qualità ed ai costi.

Del resto un caso estremamente interessante e per certi versi provocatorio è stato quello offerto dal collega Diego Macario del Gruppo dei Giovani Dirigenti di Federmanager, (35 anni dirigente da 6 in un'azienda multinazionale); essere italiano nel mercato globale, le sfide e le opportunità all'estero, il manager europeo, le sue qualità, l'accettazione della sfida

sono alcuni dei temi trattati brevemente dal nostro uomo che partecipa attivamente anche all'attività della federazione.

Uno dei passaggi svolti nel corso dell'incontro e che ritengo di rilevante importanza, è quello dell'inserimento e del ruolo dei giovani in azienda. Rispetto a due anni fa siamo più presenti su tutti i processi aziendali occupando posizioni di sicuro rilievo che non hanno molti eguali nel panorama delle aziende nazionali; il tutto anche in considerazione del peso della componente femminile, sempre più numerosa. Questo è certamente un punto di partenza importante nel nostro percorso di medio/lungo termine: la meta da raggiungere è quella di diventare "dirigenti a tutto tondo", cioè parte integrante, insieme alla nostra impresa, del Sistema Italia di cui costituiamo già una parte strategica. Le sfide sono tante e come si usa dire da "far tremare i polsi". Durante l'incontro sono state presentate alcune riflessioni e proposte da porre in essere per il raggiungimento dell'obiettivo e che prevedono il coinvolgimento di tutti noi. Il Sindacato, lavorando in simbiosi con Federmanager, può svolgere indubbiamente un ruolo decisivo e fondamentale. E' infatti evidente la sua funzione di luogo di discussione e riflessione sugli argomenti sopra trattati, che devono però concretizzarsi in risultati effettivi sia per i Dirigenti sia per l'Azienda. Per questo è necessario trovare un nuovo rapporto di sinergia tra le due parti, fondato sulla fiducia e il riconoscimento del valore reciproco. Un Sindacato forte e coeso è un bene; la proposta lanciata il 29 aprile è quella di una maggiore partecipazione alle attività sindacali e di Federmanager. Occorre attivare una discussione in tutte le sedi territoriali e centrali per arrivare all'appuntamento del rinnovo del Consiglio di Assidifer preparati e con un programma condiviso. Questa sarà una tappa decisiva del nostro cammino; l'incontro del 29 di aprile è stato il primo passo per definire gli obiettivi e il percorso da seguire per poterli raggiungere. I giovani devono svolgere un ruolo decisivo perché devono gestire il presente guardando il futuro. Tutti possiamo e dobbiamo dare un contributo, ognuno con il proprio bagaglio di professionalità, impegno ed esperienza per tracciare e percorrere una strada sulla quale si affacciano già colleghi ancor più giovani. Un patto tra generazioni.

Daniele Moretti

La sfida del rinnovamento e della partecipazione può essere vinta

Tutte le Associazioni di rappresentanza hanno un problema comune: quello di trovare le fonti del rinnovamento delle loro classi dirigenti nonché di promuovere una partecipazione attiva alle loro iniziative.

Questo, ovviamente, vale anche per Federmanager tant'è che il programma triennale dedica ampio spazio a questa tematica.

Nei giorni scorsi e più esattamente il 29 aprile 2009 ho avuto il piacere di partecipare ad un incontro promosso da Assidifer/Federmanager il cui obiettivo era quello di presentare i programmi di Federmanager ai giovani dirigenti del Gruppo Ferrovie nonché affrontare con loro problematiche riguardanti la vita aziendale. E' stata anche l'occasione per aprire alcune "finestre" di tipo formativo. E' stata una iniziativa di pieno successo: i giovani dirigenti sono stati i veri protagonisti con idee e proposte adeguate ad una visione alta del ruolo manageriale. E' stato un momento importante anche dal punto di vista sindacale perché ha consentito alla Direzione del personale del Gruppo Ferrovie dello Stato di affrontare temi quali le politiche di sviluppo dell'azienda, le politiche di incentivazione e formazione ai dirigenti, i temi del coinvolgimento e della partecipazione.

Da questo incontro ho tratto la convinzione, o meglio la conferma, che questa è la strada per tornare a motivare e coinvolgere dirigenti in servizio e i giovani in particolare; in sostanza occorre ripartire dalle aziende, dando nuovamente alle RSA un ruolo non solo di rappresentanza ad alto livello ma anche di scouting per selezionare e formare quelli che possono essere elementi per rinnovare la classe dirigente di Federmanager.

Nei prossimi mesi, sulla base di questa positiva esperienza, della quale ringraziamo Assidifer, proporrò un programma per attivare incontri e seminari anche con molti altri Gruppi industriali.

Siamo convinti che questo sia il passaggio obbligato ma anche vincente per poi promuovere una partecipazione attiva anche a livello nazionale, sempre che si riesca a proporre a questi nostri giovani colleghi tematiche a loro vicine e in grado di stimolarli anche dal punto di vista culturale oltre che manageriale.

Giorgio Ambrogioni
Presidente Federmanager

29.04.2009: Convegno "Giovani"

Secondo incontro, un titolo significativo *I giovani dirigenti per un ruolo attivo nella gestione del cambiamento aziendale e nel sindacato*, un evento costoso (hotel, rinfreschi, gadget, ospiti), un parterre di lusso tra organizzatori e sponsor (Cuzzilla, Ambrogioni, Cardoni, Ambrogi), ospiti di prestigio (Roberto Re e Sergio Borra, presenze ambite (Braccialarghe, Vergara, Pennacchi). Un amabile padrone di casa (Daniele Moretti) supportato dal sempreverdebrillante Tosto.

Tutti ringraziati calorosamente da tutti.

I protagonisti (219 gli invitati) arrivano alla spicciolata: quando si inizia sono una ventina, ma gli ospiti ed alcuni capelli grigio/bianchi rimpolpano ampiamente le file.

Tosto esordisce impetuosamente: la nostra Impresa è cambiata, creare ricchezza è oggi un obiettivo riconosciuto come tale da noi dirigenti, che abbiamo dimostrato di saper fare utile. Occorre dare evidenza al Paese ciò che noi già sappiamo: che il Gruppo possiede risorse pregiate e che è anche in grado di crearle.

Ruiu è lineare e pacata: la ricetta sia per la trasformazione del Gruppo che per l'uscita dalla crisi nazionale sta nell'accelerazione del mercato Unico Europeo dei trasporti, nell'attuazione del Piano strategico della mobilità, nel completamento delle infrastrutture strategiche, nel riallineamento delle entrate per i servizi universali, nel riequilibrio modale: obiettivi raggiungibili solo con una classe dirigente selezionata per merito, laddove il concetto di merito include sia competenza che etica. La leva su cui l'impresa deve agire è la valorizzazione dei suoi uomini lavorando con la Formazione per l'inclusione continuativa di competenze allargate, con il Sindacato come luogo di aggregazione e di impulso alla premiazione del merito, con la Seniority come luogo di esperienza ed altruismo.

Moretti (Daniele) insiste su queste tre aree di lavoro, sollecitando la Formazione continua anche per allargare prospettive professionali esterne al Gruppo e per ampliare il valore aggiunto che un Dirigente deve fornire rispetto a un Quadro; raccomanda la partecipazione al Sindacato come luogo di incontro e palestra di

formazione. Suggestisce la creazione di una Scuola di management per educare al ruolo e scambiare esperienze perché l'impresa ha bisogno di "Dirigenti a tutto tondo": i soli "supertecnici" non sono sufficienti.

Nel frattempo le presenze in sala sono cresciute: ora siamo un centinaio. Parla **Genovesi**. Un intervento breve dal messaggio chiaro: il ruolo impone tante responsabilità e dà tanto entusiasmo. Ma a fianco della tantissima competenza tecnica necessaria e disponibile, occorrerebbe che le competenze emozionale e manageriale siano supportate meglio dalla partecipazione sindacale, un impegno che fa crescere i giovani e che mette in comunicazione le generazioni. **Urbano** (Assidipost), nel ricordare il prezzo della crisi pagato dai dirigenti, affronta il tema della solidarietà.

Ambrogioni, sottolinea l'importanza della partecipazione sindacale, un impegno che fa crescere i giovani e che mette in comunicazione le generazioni. **Urbano** (Assidipost), nel ricordare il prezzo della crisi pagato dai dirigenti, affronta il tema della solidarietà.

Quindi hanno parlato **Borra e Re** - professionisti della formazione d'Impresa - e l'assemblea si è "svegliata". Chi ha partecipato con loro alla *due giorni di Roma* sa quello che intendo, per gli altri, chiarisco: lo stile anticonvenzionale è di uno show che fa filtrare piacevolmente messaggi profondi e acutamente pungenti. Ci hanno parlato di team building e di leadership, di valorizzazione della persona e di lavoro continuo sui punti di forza di ciascuno. *Be what you can be*, non accontentarti di essere quello che gli altri vogliono che tu sia: questo è il messaggio. I loro interventi sono stati una frustata di energia e di motivazione, una fonte di buoni propositi, un impulso all'autocritica, una spinta al miglioramento.

Poi rientra **Braccialarghe** che ha perso questi due interventi. Parla e dice: nel gruppo almeno il 20% dei posti assegnati a dirigenti non si possono considerare dirigenziali; almeno il 50% dei soggetti proposti dai rispettivi dirigenti come quadri direttivi si sono rivelati inadeguati; esistono dirigenti assunti senza incarichi

e dirigenti pagati troppo; valutare ed essere valutati è intrinseco al mestiere di dirigente. Il Gruppo sta mettendo a punto strumenti per valutare il merito con maggiore obiettività e rintracciabilità. *Finalmente il clima è teso*: con questa battuta introduce poi un argomento già toccato e che sta a cuore a tutti noi. In una azienda moderna in cui si punta alla produzione, in cui non è permesso dormire sulle scrivanie, in cui i dirigenti non possono permettersi come ieri di accontentare e di accontentarsi, è logico che i dirigenti stantii vivano con disagio e tensione la discontinuità. *"Chi non approva lo stile manageriale, chi non tiene il ritmo, chi non cambia testa, chi non accetta gli obiettivi, si deve chiamare fuori, prima che lo faccia l'azienda"*. Seguono le belle notizie: il risanamento del bilancio, il successo del Freccia Rossa, il completamento della AV grazie a RFI ed a Italferr (e la TAV ?), lo sforzo sugli introiti del servizio universale... ma è silenzio.

Tutti stiamo protestando mentalmente. Tosto lo fa ad alta voce: i risultati dell'Azienda sono merito di tutti noi, li rivendichiamo come prova tangibile del fatto che noi siamo gli attori della discontinuità, siamo i primi a volerla, ad esserne entusiasti ed a difenderla. Noi l'aspettavamo da tempo, noi la sollecitiamo da tempo, noi vogliamo un'azienda esigente e tesa al risultato quanto lo siamo noi già oggi. Non accettiamo equivoci: quando diciamo che il clima interno va migliorato, intendiamo chiedere un'Impresa che non ci schiacci nel momento dello sforzo, che non ci deprima nel momento dell'entusiasmo, che non ci respinga quando abbiamo proposte, che non ci emargini quando abbiamo capacità, che non diffidi quando vogliamo prenderci responsabilità. *Noi vorremmo che la nostra Impresa ci fosse madre e non matrigna*.

Scoppia una ovazione liberatoria. Giornata istruttiva: ci siamo tutti riconosciuti nella parola d'ordine merito e nel concetto-cult *valorizza il capitale umano*.

Ma allora, forse sono io che non ho capito qualche cosa: che c'entra l'età con il merito? perché abbiamo parlato tutt'oggi di giovani dirigenti?

Maria Antonietta Del Boccio

Contributo al dibattito pregressuale

Ho molto apprezzato la novità dell'intervento dei "giovani dirigenti" all'ultimo Consiglio Nazionale dell'11 marzo scorso. Novità non solo nei contenuti ma anche nell'utilizzo delle moderne tecnologie (videoproiezione della presentazione in ppt).

Certo non ci siamo abituati, siamo abituati ad un sindacato ruspante, caloroso, dialettico, oratorio. Ma, a ben pensarci, le nuove tecnologie esistono per aiutarci ad essere più efficaci, e nel caso del messaggio che Daniele Moretti e Alessia Roselli volevano dare, lo strumento che hanno utilizzato in effetti ne ha migliorato decisamente la comprensione.

Ma al di là di questo, ciò che mi interessa sottolineare è il valore simbolico dell'intervento così proposto. Parliamo tanto di giovani, di inserire i giovani, di dare spazio ai giovani. I giovani arrivano. Ed innovano. Nei contenuti ed anche nella forma. Bisogna essere aperti, essere disponibili, osmotici. E' questo rapporto dialettico tra generazioni in fondo che fa marciare le cose. Stavolta c'era anche una buona percentuale di giovani nel Consiglio Nazionale. Questo ci fa ben sperare. Non ne avevamo visti molti nelle altre edizioni dei Consigli Nazionali.

Ci fa ben sperare proprio in quanto siamo in prossimità del Congresso. Allora la questione "giovani" assume ancora più rilevanza.

E sollecita qualche riflessione.

La prima riflessione si pone riguardo al rinnovo, all'abbassamento della età media dei componenti degli organi. Con possibili ed auspicabili conseguenze anche nei vertici degli organi.

Penso che questo avrebbe anche un effetto di trascinato. L'età media più bassa, ma proprio la presenza nei vertici del sindacato dei giovani potrebbe decisamente attrarre verso il sindacato dirigenti più giovani, attivando - auspicabilmente - un circuito virtuoso.

Forse oggi sono pochi, sono impegnati nelle loro attività quotidiane, non fanno massa critica, ma vanno sollecitati. Bisogna innescare il meccanismo, è importante è doveroso per tutti, giovani e meno giovani, se vogliamo un sindacato che abbia lunga vita.

Tutto questo è vero, è verissimo. Quanto ho asserito sopra è un *must*, come si dice. È l'unica condizione per ridare lunga vita, forza e idee nuove al sindacato.

Ma tutto questo sollecita anche una seconda riflessione, ed è questa.

La nostra categoria è unica, è quella dei dirigenti. Ma le articolazioni al suo interno sono diverse. Ci sono i dirigenti meno giovani, i dirigenti - e sono una quota di tutto rispetto - pensionati. Ciascuna articolazione ha delle sue istanze di tutela e tutte hanno il diritto di essere adeguatamente rappresentate e tutelate.

Allora, va bene che negli organi, nella Segreteria e - perché no - anche a livello di Segretario generale, si faccia avanti e si solleciti l'insediamento dei giovani. Devono però tutti insieme lavorare in uno spirito di unità e di collaborazione, di volontà e passione, in maniera integrata, per la categoria tutta.

E - cosa ancor più importante - in uno spirito di indipendenza, come ha sottolineato Sergio Graziosi nel suo articolo sullo scorso numero di "Ferrovie e Servizi". Indipendenza che deve

significare distinzione di ruoli, fermezza nelle rivendicazioni a tutela della categoria, comprensione delle scelte aziendali quando emergenze strategiche lo impongono, ma non appiattimento.

Le sedi nelle quali dare il proprio contributo sono diverse, dalla Segreteria, al Consiglio Nazionale, alla Giunta.

Attendono questi organi importanti impegni.

Le cose da fare in agenda sono tante ed impegnative (contratto Federmanager, aspetti previdenziali, sistemi premianti, ruolo e dignità dei dirigenti, formazione, ricambio generazionale, ecc.). Altre ne emergeranno a breve (liberalizzazione, allargamento della rappresentanza alle altre aziende del trasporto ferroviario, estensione della rappresentanza alle elevate professionalità immediatamente pre-dirigenza, ecc.). Abbiamo una grande responsabilità verso gli iscritti, verso i dirigenti tutti; ed anche verso i futuri dirigenti.

Quindi ben vengano i giovani per il ricambio, per vedere facce nuove, per ridare creatività ed entusiasmo al sindacato. Inseriti nei organi dovranno innanzitutto continuare ad assicurare il governo saggio e consapevole della macchina. Con dedizione e passione.

Francesco Del Vecchio

Al via le procedure per il XXV Congresso

Dall'inizio dell'anno firme autorevoli del nostro sindacato ci ricordano nei loro articoli su Ferrovie & Servizi che ad ottobre scadrà il triennio di governo dell'attuale Segreteria Generale e che Assidifer si dovrà avviare a rinnovare i propri Ognani.

Quale sindacato vogliamo? Come influiranno i fatti dell'economia e dell'Azienda sulle scelte che andremo a fare? Il dibattito è ormai avviato e anche su questo numero del giornale sono parecchi i contributi che vengono portati dai colleghi.

Il prossimo Consiglio nazionale del 13 maggio sarà chiamato a deliberare le procedure protocollari per l'effettuazione dell'importante manifestazione. Si dovranno stabilire il luogo e le date (almeno indicativamente), si dovrà approvare una sorta di regolamento per la elezione dei delegati al Congresso e si dovrà procedere al rinnovo delle RSA/RST scadute o in scadenza.

Tutte incombenze che sembrano a prima vista di routine ma che, in realtà, riguardano la sfera partecipativa dei soci che, auspicabilmente, deve essere la più vasta possibile.

I colleghi riceveranno dunque, dopo il 13 maggio, l'invito a candidarsi: l'invito riguarderà sia i dirigenti in servizio che quelli in pensione. L'augurio è che le risposte siano numerose e si consolidi uno dei principi più importanti della vita associativa e democratica: la partecipazione.

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

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

www.inlinea-hdi.it
tutte le informazioni più utili
24 ore su 24 con un semplice click.
N° Verde 800 082082
I nostri consulenti saranno sempre a
disposizione per qualsiasi informazione.

InLinea
La rete di vendita dedicata ai Ferrovieri

HDI
ASSICURAZIONI
Al tuo fianco, ogni giorno.

Sui binari della democrazia

Il Consiglio Nazionale Assidifer del marzo scorso è stata l'occasione per fare il punto della situazione fra Azienda e Sindacato, ma anche per iniziare a parlare e lanciare idee e temi del prossimo Congresso Nazionale.

In quell'ambito sempre più spesso ci si è posta la domanda su cosa dovrà essere il nuovo sindacato, dopo che sarà entrata nel mercato del trasporto ferroviario la nuova società privata NTV.

Vi saranno nuovi colleghi, nuovi contratti, nuove esigenze ed una frammentazione che, se non ricondotta con il nostro apporto all'unità, rischierebbe di far implodere anche il nostro sindacato. Peraltro, fin da Jesi abbiamo sempre orientato la nostra azione alla creazione di una Federazione dei Trasporti.

Il Congresso dovrà quindi truardarsi, nei suoi obiettivi, alla situazione che si realizzerà dopo il 2011. Sarà necessario costruire un sindacato che sappia coniugare l'appartenenza al passato ma anche l'apertura ai nuovi colleghi Dirigenti ed alle nuove situazioni di rappresentanza sindacale.

Il Sindacato Assidifer dovrà essere riposizionato guardando ad una molteplicità di situazioni: i contenuti (cosa dovrà formare la base delle richieste contrattuali); gli obiettivi (come rapportarsi con le nuove realtà); i soggetti (il Dirigente, che se vorrà avere un futuro, dovrà ancora di più rinnovarsi culturalmente); le strategie (su come poter valorizzare il Dirigente rappresentato e raggiungere il maggior livello di unità).

Molto apprezzato, al Consiglio dell'11 marzo, l'intervento del Presidente di Federmanager, Ambrogioni, il quale ha detto che, fra gli obiettivi della nuova dirigenza sindacale vi è quello di realizzare un vero patto generazionale fra i Dirigenti in servizio e quelli in pensione. Ambrogioni ritiene necessario rivedere e riqualificare le prestazioni del Fasi in modo che, pur mantenendo in vita il Fondo sanitario, questo possa 1) continuare ad erogare le prestazioni, 2) mantenere e rafforzare il patto generazionale.

Tanto evidente è l'importanza di far camminare il sindacato su questi due principi, ha detto Ambrogioni, che i tavoli di lavoro con la controparte confindustriale si articolano su due livelli paritetici: uno rivolto a risolvere i problemi del contratto ed un altro indirizzato alle problematiche Fasi e dei disoccupati.

Mi pare che tali grandi valori sindacali dovranno necessariamente essere considerati prioritari anche nel nostro ambito: il sindacato che uscirà dal prossimo Congresso dovrà ulteriormente creare e rafforzare il patto generazionale fra i colleghi in servizio e quelli in quiescenza.

Ciò potrà realizzarsi compiutamente temperando le esigenze categoriali attraverso una più puntuale applicazione dei valori democratici rappresentativi.

Mi spiego meglio.

Il sindacato, come molte altre realtà associative, esplica il suo regolare funzionamento secondo il principio della democrazia delegata rappresentativa. Ovvero gli associati delegano, attraverso il voto e con regole democratiche, altri soggetti a rappresentarli negli organi che costituiscono la scala di comando. Solo così la rappresentanza può definirsi compiutamente realizzata.

Ma se a tale obiettivo occorre giungere, in una situazione in movimento come quella precedentemente delineata (apertura al mercato, altri Dirigenti di aziende di trasporto ferroviario), sarà necessario individuare strumenti e metodi già ampiamente condivisi e già presenti nel vasto mondo dirigenziale sindacale non Assidifer.

Tale piattaforma ampia non può che ritrovarsi nell'ambito dello Statuto Federmanager.

Noi abbiamo condotto una battaglia ormai ventennale (giugno 1989) per entrare sempre più e sempre meglio nella "casa FNDAI", come ricordato molto bene dall'amico Graziosi nel suo articolo "L'Antenna lunga" nel numero precedente di *Ferrovie &*

Servizi, e non possiamo che riferirci ad esso se vogliamo ormai completare il percorso iniziato a Jesi da alcuni visionari che seppero – pur pagandone le conseguenze – guardare lontano ed immaginare un sindacato non rinchiuso in se stesso ma proiettato nel più vasto mondo della Dirigenza industriale. Avevamo visto giusto allora ed ora, al prossimo Congresso, dobbiamo chiudere il cerchio: solo così potremo avere la possibilità di crescere come gruppo e di far crescere i nostri uomini nonchè aggregare tutti i Dirigenti del mondo del trasporto.

Primo passo di questo ultimo processo dovrà essere il recepimento, al prossimo Consiglio Nazionale, delle "Norme di comportamento" inserite nello Statuto Federmanager per ciò che riguarda i principi per le delibere e per le elezioni ove esplicitamente è previsto che "...per gli Organi collegiali, i voti di preferenza da esprimere non possono superare la metà più uno dei posti da ricoprire." Questo purtroppo non è avvenuto per le elezioni dei Delegati nello scorso Congresso e durante lo stesso Congresso era stato preso l'impegno di adottarlo e questi impegni, credo, debbano essere onorati.

Mi preme rimarcare che tale richiesta non solo realizza più democrazia interna – dando spazio alle minoranze – ma è un passo richiesto dallo stesso Statuto Federmanager che sancisce che "...la partecipazione a Federmanager delle Organizzazioni territoriali e nazionali... comporta l'obbligo di osservare lo Statuto e le relative norme regolamentari".

Consequentemente pongo all'attenzione, fin da ora, la necessità che il prossimo Consiglio sia chiamato a recepire tali principi.

Ulteriore aspetto democratico deve essere rappresentato dal peso proporzionale che va riconosciuto ad ogni componente. A tal proposito occorre evidenziare che la attuale norma statutaria stabilisce, correttamente, un numero di delegati proporzionato al numero degli iscritti, anche se contemperata, per quelli in quiescenza, dal fatto che gli stessi non possono superare il quaranta per cento dei delegati.

Tale determinazione rende giustizia ad un sano rapporto fra le finalità del sindacato e la rappresentanza degli iscritti, al fine di ottenere un condiviso patto generazionale. La situazione comincia a diventare più problematica, nell'attuale nostro Statuto, quando si passa alla composizione dei 28 membri elettivi del Consiglio Nazionale.

Occorrerà, durante i futuri lavori congressuali, identificare due principi che possano contemperare le diverse esigenze: uno riferito al fatto che vanno determinati i valori massimi di rappresentanza e l'altro che ognuno, nel proprio ambito, possa scegliere da chi intende farsi rappresentare.

Tali principi non devono limitarsi alla determinazione della composizione del Consiglio Nazionale, ma vanno riproposti ed applicati anche negli Organi direttivi susseguenti, come la Giunta Esecutiva e la Segreteria Generale, ove va eventualmente riconfermato che un Dirigente in quiescenza non può ricoprire la carica di Segretario Generale, ma contemporaneamente accettato che l'elezione fra componenti venga effettuata indicando i candidati con liste separate: una per i Dirigenti in attività e una per i Dirigenti pensionati.

Ricordo che tali linee guida sono già ampiamente applicate in ambito Federmanager.

Questi due semplici aggiustamenti consentirebbero effettivamente di poter realizzare una proporzionale rappresentanza, una comunanza di obiettivi ed un reale patto generazionale.

Il prossimo Congresso, se indirizzato su tali principi, consentirà di portare a compimento il sogno visionario iniziato da un pugno di noi venti anni fa e dimostrare che la Dirigenza ferroviaria ha sempre avuto "l'antenna lunga"

Vincenzo Angelini

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 costituisce 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 diversi a seguito della introduzione di una categoria delle alte professionalità (direttivi?) che sembra delinarsi 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 posizioni 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 una 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 di 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

Federmanager, terremoto e solidarietà

Nel prossimo giugno ricorrono i primi venti anni della partecipazione dei dirigenti FS alla vita sindacale della dirigenza industriale d'Italia: infatti nel giugno del 1989 il Consiglio Nazionale del nostro sindacato deliberò l'adesione alla FNDAI (oggi FEDERMANAGER) iniziando nella Federazione un percorso di attività sindacale, che ci ha visto più volte protagonisti.

Mi ero ripromesso di scrivere, durante la settimana di Pasqua, un articolo su "Vent'anni fa' in FNDAI" e ricercando tra le mie carte, ho ritrovato la lettera inviata a ciascun dirigente FS il 16 maggio 1989 dall'Amministratore Straordinario Mario Schimberni relativa "alle linee guida per la gestione delle risorse umane, base del piano di ristrutturazione e sviluppo dell'Ente", lettera che accelerò le decisioni, che il nostro sindacato prese appunto nel giugno successivo.

Ma la notte tra la Domenica delle Palme e il lunedì le lunghe scosse del terremoto dell'Aquila hanno mutato il corso degli eventi e dal lunedì mattina sono rimasto incollato alla diretta televisiva sul terremoto, perché a L'Aquila abitano dei carissimi amici-parenti, che vorrei andare a trovare, ma gli avvisi della Protezione civile ed il fastidio di una caviglia gonfia non mi spingono a partire.

Per la verità a L'Aquila ci vado da oltre 25 anni, perché loro abitano lì (per la precisione a Coppito) ed in questi anni hanno ospitato me e la mia famiglia per la notte di Capodanno, per la Fiera della Befana, per visitare la Basilica di Colle Maggio, la Rocca Calascio, Sulmona, Rocca Pia....

Questa volta a Coppito di Venerdì Santo è stato celebrato il funerale di tante vittime del terremoto e così il luogo di festa, di cene di fine d'anno, si è trasformato in un luogo di dolore per tanti....

Intanto a Roma la mattina di Pasquetta ricevo la visita di una coppia di amici: lei è molto impegnata nella Croce Rossa e mercoledì è andata a L'Aquila per portare generi di prima necessità per l'infanzia e per gli anziani e racconta il lavoro dei soccorritori che non hanno dormito per 3 giorni, la loro abnegazione nel raccogliere i morti nei teli di plastica, la loro sofferenza nell'accompagnare i parenti per il riconoscimento, mentre lui, che una settimana prima mi chiedeva notizie sui tanti piccoli terremoti de L'Aquila, ora, per mitigare il clima del racconto della moglie, ci scherza sopra....

Ho preparato per Pasqua alcune pastiere napoletane, gliene regalo una e penso: i figli sono in gita, mia moglie nel pomeriggio va a San Pietro con sua zia, la caviglia va meglio, oggi devo andare....

E nel pomeriggio prendo una pastiera, alcune bottiglie di spumante, entro in auto, programmo il navigatore per Coppito, tempo di percorrenza 73 minuti, ora di arrivo presunta 17,20, parto, attraverso Roma deserta, varco il casello e cominciano i pensieri ad agitarsi nella mente: ci saranno rallentamenti sui viadotti? poi

ricordo che nella primavera del 1970, quando ero studente d'ingegneria edile, i tecnici dei viadotti in costruzione ci spiegavano che ogni pila, ogni impalcato richiedeva un'attenzione assoluta per durare nel tempo...allora mi rassicuro e penso al racconto che farò al ritorno agli amici di Pescina, di Sulmona, di Palena, di Canosa Sannita, di Poggio Picenze....

Il viaggio corre veloce, incontro poche automobili, in poco tempo raggiungo il casello di Aquila ovest, prendo la strada per Coppito ed ecco apparire i primi segni del terremoto: le mura crollate di una vecchia casa, ma la chiesa di Coppito mi sembra intatta, sulla piazza sosta un automezzo dei VVFF, mentre coppi e cornicioni caduti dai tetti rendono le stradine impercorribili, molti dei vecchi fabbricati sono lesionati e già transennati, appaiono le tende blu della Protezione Civile....

Finalmente arrivo alla loro casa, sono le 17,15, ci abbracciamo e assaggiamo subito il dolce pasquale, sono contenti della mia visita, mi fanno visitare il pianterreno, dormono nel camper, cerco di tranquillizzarli spiegando che le travi ed i pilastri della loro casa non presentano lesioni....

Mi raccontano che il loro figlio con la moglie ed il piccolino di pochi mesi e casa nel centro storico, ha dato notizie della loro salvezza e della casa crollata solo alle 10 di mattina, che quelle ore di attesa sono state ore di angoscia, che un amico del figlio è morto sotto le macerie, che l'altra figlia con il marito e la bambina adesso vive in roulotte, che di notte fa freddo, che non c'è il metano per riscaldarsi, che il rumore delle scosse fa paura, che si vive facendosi coraggio insieme....

Il mio amico mi propone un giro in auto vicino al paese, mi indica alcuni condomini con lesioni nelle mura esterne ai primi piani, la tendopoli con le piccole tende verdi venute dalla Scozia, case vecchie lesionate già transennate, mi racconta di carrozze a cuccette arrivate alla stazione FS de L'Aquila per i terremotati e mi porta a visitare la tendopoli di Coppito, allestita dalla Protezione Civile, gestita dai volontari della CGIL e visitata dal Segretario Generale Guglielmo Epifani.

I volontari della tendopoli sono ben organizzati, divise, cartellini di riconoscimento, controlli all'ingresso, magazzini presidiati, cuochi e cucine al lavoro per preparare la cena, vedo che i vialetti che portano alle tende sono ricoperti già da uno strato spesso di ghiaia, il mio amico mi presenta come un ingegnere delle ferrovie, che ha vissuto il terremoto del 1997 nelle Marche.

Allora un signore mi chiede un parere sullo stato della sua casa, una signora racconta dell'immenso dolore di quanti sono sopravvissuti alla morte dei propri familiari, una signora dice che "la babele delle costruzioni di questi anni è stata colpita, ma quello che conta veramente è la vita e che a tutto si può rimediare...."

un'altra sottolineo che alla crisi economica ora si è aggiunto il disastro del terremoto, e un'altra ancora si chiede: quale male abbiamo fatto per dover soffrire tanto così...?...

E io vado a vedere una casa lì vicino, che non ha niente di preoccupante, rispondo che oggi non è come al tempo del terremoto del Belice nel 1968, qui la Protezione civile ha dimostrato che lo Stato c'è, rispondo che ho visto, oltre trent'anni fa, al tempo del raddoppio della ferrovia Udine-Tarvisio, l'impegno dei Friulani per la ricostruzione e la ripresa economica, che gli Aquilani devono essere i protagonisti della ricostruzione e della ripresa economica e devono avere fede in un futuro migliore.

Infine mi invitano a rimanere a cena, ringrazio, devo ritornare, pensavo di restare il tempo di quattro chiacchiere ed invece si è fatta sera, e allora mi invitano a ritornare per il 1° maggio...entro in auto, suona il telefonino, mi chiamano da casa, sono le 20,15, inizio il ritorno, imposto il navigatore verso la base, ora presunta di arrivo 21,28, entro in autostrada, tutto fila liscio fino al casello di Roma est, ove tantissime automobili sono in coda per uscire dall'autostrada, sono le 21,10 ed inizia l'attesa.

E nell'attesa mi ritornano in mente tutti coloro che sono impegnati nell'azione di soccorso alle popolazioni colpite, alla solidarietà scattata tra tanti volontari, che fanno a gara per alleviare le difficoltà dei terremotati nei momenti di paura per il rumore della terra che si muove....

E mentre vado avanti a passo d'uomo, penso alla solidarietà umana, a questo sentimento di fratellanza, di vicendevole aiuto esistente tra cittadini vicini e lontani, tra giovani e anziani, a questo sentimento che abbraccia emotivamente quanti condividono con altri opinioni, idee, progetti....

E poi mi viene in mente la solidarietà nel sindacato, la Carta dei Valori di FEDERMANAGER nel passo che recita così: "Noi partecipiamo ad una Federazione che vuole confrontarsi con il sistema imprenditoriale sia per valorizzare il ruolo manageriale sia per esprimere posizioni autonome ed originali per uno sviluppo sociale ed economico che sappia coniugare mercato e competitività con principi di solidarietà, trasparenza ed eticità".

Questo è il problema che i giovani dirigenti devono affrontare nei prossimi anni: da una parte le necessità del lavoro, che richiede sempre più impegno, dall'altra le ragioni dello stare insieme perché il valore della solidarietà si affermi come valore fondante nella vita sindacale....

Sono le 22,15, finalmente passo il casello, dopo poco arrivo a casa e penso: avevo intenzione di scrivere su quanto accadde vent'anni fa' nel nostro sindacato, ma oggi dobbiamo guardare avanti, lavorare e aver fede in un futuro migliore....

Vincenzo Fidei

I dirigenti FS di Milano incontrano la Segreteria Assidifer

Il mancato rispetto delle tempistiche concordate per la pesatura delle posizioni e la non estensione delle politiche retributive alla totalità della dirigenza sono due elementi che rendono poco sereno il clima aziendale e i rapporti tra Azienda e il sindacato dirigenti del Gruppo Ferrovie dello Stato.

Questo è il punto centrale emerso nell'incontro avvenuto lo scorso 7 aprile, a Milano, tra i dirigenti FS della città lombarda e il vertice della Segreteria Generale di Assidifer, al quale hanno partecipato anche, in rappresentanza dell'Aldai, il Presidente, Renato Garbarini, e il Direttore, Marco Cecchini. Nicola Tosto, Segretario generale, e Paolo Parrilla, hanno sottolineato come ai brillanti risultati fatti registrare in questi ultimi tempi dall'Azienda a livello di gestione, d'immagine e di conto economico, non hanno purtroppo fatto seguito risultati altrettanto soddisfacenti nei rapporti con il sindacato dei dirigenti.

Ma procediamo con ordine. Ha aperto l'incontro l'ing. Cecchini, Direttore di Aldai, che ha illustrato la vasta gamma di servizi forniti dalla struttura milanese ed in particolare le varie iniziative tendenti alla riqualificazione ed al riposizionamento dei dirigenti che hanno perso il posto di lavoro. Il Presidente, ing. Garbarini, ha poi svolto una accurata relazione sullo stato delle trattative per il rinnovo del CCNL, che vengono inizialmente incentrate su previdenza e assistenza con l'intento di fronteggiare l'attuale situazione di grave crisi che si sta attraversando. Nei primi tre mesi dell'anno nella sola Lombardia, ha detto Garbarini, si sono persi 700 posti di lavoro e si prevede che a tutto il 2009 i dirigenti che rimarranno disoccupati raggiungeranno le 9000 unità. Occorre dunque rendere maggiormente fruibili gli strumenti di sostegno al reddito e, a questo proposito, sono in atto contatti a livello nazionale e locale con le autorità politiche ed imprenditoriali al fine di non disperdere le notevoli professionalità della categoria. Sempre da parte del presidente Aldai viene quindi sottolineata la sostanziale sintonia e lo spirito di fattiva collaborazione esistente a tutti i livelli tra le

strutture di Federmanager e quelle di Assidifer. Dopo l'intervento della Segreteria Assidifer e una serie d'interventi svolti dai partecipanti, durante i quali sono emerse le esigenze di una gestione del management più trasparente e coinvolgente, la sala è stata collegata in videoconferenza con il Direttore delle Risorse Umane del Gruppo FS, dr. Braccialarghe.

Il dr. Braccialarghe ha sostenuto che il riscontro accentrato decisionale si è reso necessario per superare la situazione di grave deficit di bilancio e che ancora, nella fase attuale, non si è riusciti a creare la necessaria sintonia dell'intera classe dirigente le cui azioni occorre vengano svolte nell'ambito delle norme ed ispirate ad una comune etica comportamentale. In esito alle pesature effettuate, si è inoltre riscontrato che il 15% delle posizioni è al di sotto del livello dirigenziale. Si interverrà, dunque, per togliere dall'organigramma le posizioni in questione, attribuendo le attività attualmente interinate, che sono il 50%, direttamente ad altre caselle e provvedendo per le rimanenti a soppressioni ed accorpamenti con contestuali operazioni di riposizionamento ed estromissione. In coerenza con questi criteri, ha detto Braccialarghe, è già definita la riorganizzazione di RFI ed entro aprile verrà avviata quella di Trenitalia, relativamente al settore passeggeri AV ed alla Regione Sicilia. Per la ristrutturazione del settore Cargo occorre attendere l'esito delle trattative in corso con le Organizzazioni Sindacali ed il Ministero dei Trasporti.

Anche se non vi è una adeguata identità di vedute sui criteri di valutazione e di estromissione dei dirigenti in esubero, occorre prendere atto del senso di responsabilità della dirigenza tutta, che sostanzialmente - ha evidenziato il presidente dell'Aldai, Garbarini, chiudendo l'importante riunione milanese - dimostra di essere pronta e disponibile ad affrontare nuove sfide e chiede di poter svolgere il proprio ruolo in un clima di maggiore fiducia e considerazione.

Riccardo Franchi

Un saggio di Eleonora Ceschin pubblicato da Federmanager

"Vogliamo dirla tutta, nel modo più semplice e brutale possibile? Il lavoro di Eleonora Ceschin *Lavorare in azienda: dalla conflittualità al benessere, con la Mediazione...*, pubblicato da Federmanager, esce in un brutto momento per l'economia italiana e mondiale quando le imprese, anziché smussare gli angoli e guardare al futuro, si chiudono a riccio e mettono i sacchetti di sabbia alle finestre degli uffici e dei capannoni". Questo l'incipit della prefazione di Franco Vergnano, editorialista de *Il Sole 24 Ore* e de *L'Impresa*, al pregevole libro della Ceschin.

Un libro che ha voluto cogliere con il nuovo presidente di Federmanager, Giorgio Ambrogioni, l'opportunità di dare al progetto dell'Autrice quel respiro che merita, magari con esperimenti pilota sponsorizzati da qualche azienda illuminata, o da qualche Associazione, come appunto Federmanager, particolarmente lungimirante.

Per parlare, oggi, degli effetti positivi dell'azione della Mediazione in azienda non ci vuole solo coraggio, ma anche, e soprattutto, perspicacia: quella che fa annusare da dove viene il buon vento positivo del cambiamento, quella che intuisce il valore nascosto tra le pieghe dei conflitti.

I fattori positivi del cambiamento nelle aziende sono tutti nel Capitale Umano o meglio, nelle relazioni con le persone, dirigenti in primis, che si riescono ad instaurare dentro e fuori l'azienda.

Questo lavoro, di grande pregio per la qualità dello scritto e per la novità dell'argomento trattato, è il frutto dell'esperienza diretta fatta da un dirigente in decenni di vita aziendale che, analizzando i vari tipi di relazioni e di conflitti esistenti nel luogo di lavoro, dimostra come sia possibile, con la Mediazione, passare dalla conflittualità al benessere.

Brava Ceschin! Un ottimo lavoro, realizzato con umiltà, con passione e con la consapevolezza che investendo nella cultura della Mediazione si valorizzano le caratteristiche positive delle persone e si arricchiscono le aziende.

Roberto Martinez

Il libro è sulla home page di www.federmanager.it oppure può essere richiesto a Federmanager: assunta.passarelli@federmanager.it

