

I Congresso di Padova ha concluso i suoi rituali e abbiamo ripreso, con il massimo impegno, le nostre attività quotidiane. Due fatti, uno positivo e uno negativo, hanno caratterizzato queste ultime settimane. Il primo, quello positivo, è l'avvio a conclusione del contratto per i dirigenti di aziende industriali, sul quale Federmanager e Confindustria hanno speso grande volontà e notevoli risorse (più di venti gli incontri tra le due delegazioni) per giungere ad un risultato accettabile per entrambe le parti, Il secondo, del quale riferirò più dettagliatamente le mie impressioni nell'articolo riportato di seguito, è di sicuro fortemente negativo: mi riferisco alla pubblicazione, da parte di un giornalista collaboratore de "Il Sole 24 Ore", di un libercolo che vuole essere di denuncia degli accadimenti più recenti dell'Azienda ferroviaria e che finisce per essere, invece, soltanto cassa di risonanza di "ex" astiosi e rancorosi che trovano, nelle presunte confessioni fatte all'autore, modo di vendicarsi dei loro vecchi capi e di liberarsi delle loro pregresse frustrazioni aziendali. Ma veniamo alla buona notizia. Nel momento in cui scrivo questo "pezzo" gira la voce che, dopo undici mesi di gestazione, sta per venire alla luce il nuovo contratto e, secondo le ultime indiscrezioni, pare che nasca meno "malaticcio" di quello che cinque anni fa lo ha preceduto. Non ne conosco nel dettaglio i contenuti ma sembrerebbe che i punti principali sui quali c'è già un accordo siano i seguenti:

1. aumento graduale della contribuzione al Fasi, rispet-

- tando la proporzione attuale fra azienda e dipendente, senza penalizzare ulteriormente i pensionati (come è accaduto cinque anni fa) in quanto la percentuale di aumento per loro è identica ai colleghi che ancora lavorano;
2. miglioramento contestuale di alcune prestazioni del Fasi stesso;
3. aumento del trattamento economico minimo di garanzia graduale fino al 2013;
4. maggiore contribuzione delle aziende al Previdai, fino ad una determinata retribuzione;
5. aumento delle prestazioni del GRS - Fasi, per i dirigenti disoccupati, legando l'intervento di questo fondo anche all'ipotesi di risoluzione consensuale;
6. riconoscimento del ruolo delle RSA;
7. bilancio delle competenze.

Si tratta di una serie significativa di interventi, accettabile anche e soprattutto in considerazione delle gravi conseguenze che la crisi economica sta avendo sull'occupazione per tutti i dirigenti d'impresa.

Rimane il rammarico per non essere riusciti a istituire dei sistemi di penalizzazione per le aziende che non applicano o non generalizzano sistemi di retribuzione variabile collegata al raggiungimento degli obiettivi. Ma come dicevano i latini "ad impossibilia nemo tenetur". La formalizzazione dell'accordo con la firma tra le parti è prevista per la fine di novembre, dopo che se ne sarà discusso al prossimo Consiglio nazionale di Federmanager.

Paolo Parrilla



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER
FNDAI
ANNO 18°
N° 12/2009



A proposito di "Fuori Orario"

Un po' incuriosito dal vociare sempre più insistente fra colleghi e addetti ai lavori, ho comprato "Fuori orario" di Gatti. Approfitando di un fine settimana piovoso di novembre, mi sono immerso nella sua lettura. Già di per sé il mese e il tempo invogliavano alla riflessione severa e alla tristezza. Mano a mano che le pagine scorrevano aumentavano anche sconcerto, amarezza e rabbia. Chiuse la domenica pomeriggio le sue 237 pagine, mi chiedevo se per tutti questi anni avessi vissuto fra piccoli e grandi criminali o, nella migliore delle ipotesi, fra oziosi e confusionari fannulloni. E dire che ultimamente cominciavo anch'io, nel mio piccolo, a sentirmi orgoglioso di appartenere a un'azienda che stava tornando protagonista nel paese, con i conti a posto, che aveva avviato fra mille difficoltà la "metropolitana d'Italia" che muove quotidianamente più di ottomila treni, la stragrande parte dei quali affidabili, sicuri, puntuali e – ultimamente – anche accettabilmente puliti. Sedimentata la rabbia, ho cercato di ritrovare freddezza di analisi e pacata riflessione. Nessuno è cieco o così ingenuo da non capire che il mondo FS ha sempre suscitato appetiti forti corroborati da mascelle robuste, da gente senza scrupoli abituata a portarsi dietro buste, a inviare a Natale costosi e non richiesti regali. In fondo l'imprenditoria italiana solo a parole parla bene della concorrenza, preferendo spesso metodi più spicci per garantirsi non semplicemente mercati protetti, ma veri e propri monopoli, nicchie di mercato recintate e chiuse da robusti cancelli, eretti da anni di connivenze politiche e affaristiche. Aree di malaffare e di cointeressenza si creano direi fisiologicamente nel contesto economico e politico all'interno del quale operiamo. Basta saperle isolare ed espellerle. Su questo si deve dare atto che il nostro Sindacato non ha mai fatto sconti a nessuno, né mai ha tentato di spendersi per difendere o perorare cause obiettivamente indefendibili o comportamenti discutibili e dubbi. Ricordo vivaci Consigli nazionali, in tempi veramente critici con la Guardia di Finanza fissa nei nostri corridoi, dibattere di "questione morale" e affermare con orgoglio che la stragrande parte dei colleghi e dei loro collaboratori è seria, professionale, legata alla propria azienda in un modo spesso commovente. Ma torniamo all'oggi e tentiamo delle pacate riflessioni. **Cui prodest?** Non è che l'autore, che collabora con l'autorevole quotidiano della Confindustria, è stato spinto a scrivere una inchiesta sul mondo FS da ambienti vicini alla nostra prossima concorrenza sull'unica linea di mercato in grado di remunerare il capitale investito: l'alta velocità? Dare e ricevere anche colpi bassi fa parte del gioco. La concorrenza – quella vera – non è una passeggiata di salute né un pranzo di gala o un capitolo in un testo di economia. E' lotta quotidiana, è "stare sul pezzo", per usare una terminologia bellica. In questo senso tentare di screditare

con riferimenti al passato l'attuale management, che ha ben capito la posta in gioco e che sta da tempo preparando il terreno per fidelizzare la clientela e offrire un prodotto serio e competitivo, in grado di non indurre i clienti dal 2011 in tentazioni alternative, ci sembra uno dei tanti colpi sotto la cintura ai quali dobbiamo abituarci. Le prime avvisaglie si sono avute con l'inchiesta recente su presunti comportamenti contrari alle norme sulla concorrenza, chiusa con un sostanziale buco nell'acqua. Anche questo libello, probabilmente, sarà presto dimenticato: venderà bene nelle librerie di stazione e fra i colleghi, citati e non. Ma di più non credo interessi. **Gli ex e i "dottori da uno a diciotto".** La prima cosa che mi viene da dire è che questi coraggiosi signori anonimi sono stati in genere profumatamente remunerati per le loro discutibili prestazioni lavorative, sicuramente molto di più dei colleghi che mi leggono e che quotidianamente ogni giorno si impegnano per difendere l'azienda e offrire ai clienti un prodotto serio e affidabile. Il bello è che anche solo per andarsene hanno preteso laute buone uscite e – spesso – godono di ottime pensioni, grazie, fra l'altro a questo modesto sindacato. Il filosofo francese Condorcet diceva "Gli uomini si lasciano tranquillamente fare del male, ma se qualcuno vuol fare loro del bene si ribellano, perché questa è un'innovazione". Altra osservazione: ma quando si firma un verbale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non si prende un impegno formale di riservatezza? Per concludere sul punto, non con una colta citazione ma con una volgarissima espressione, mi permetterei di ricordare che non è elegante sputare nel piatto dove si è abbondantemente banchettato. **La sostanza.** Il libro affronta varie tematiche, spesso in modo confusionario ed episodico. Chi lavora nell'ambiente lo legge bene, perché spesso conosce luoghi, contesti e persone. Per il lettore fuori dal nostro mondo rischia di alimentare qualunquismo e scandalismo gratuito. Ma probabilmente è proprio questo l'obiettivo del libro. Ma cerchiamo di analizzarne i temi principali, premettendo che – oltre che non corretto – pubblicare mail interne è fuorviante in quanto, staccate dal contesto complessivo e dal processo organizzativo di riferimento, creano una visione più distorta di quanto probabilmente non sia. **Puntualità.** Facile e populista il paragone con sistemi come quelli svizzeri e nord europei. Si tratta di "sistemi paese" sicuramente più efficienti. Lo stesso autore constata che il mondo FS non è che (come potrebbe essere diversamente?) specchio dell'Italia, con i suoi pregi e i suoi difetti. Che sia poi una cosciente manipolazione dei dati a me pare francamente ridicolo. I consigli di riprogrammare l'orario al momento del suo cambio, non è che una normale cautela che tiene conto dei dati maturati nell'esercizio precedente.

Pulizia treni.

Poco da osservare: il problema c'è ed è stratificato da anni di mala gestione e di lassismo. Mai come adesso è stato preso di petto. Sta a noi stessi, intesi come classe dirigente delle Ferrovie, avviare la soluzione. Meno male che lo stesso Gatti osserva nel testo: "non ho esitazioni nel dire che nessuno tratta male i treni come gli italiani". **Ruolo delle strutture tecniche e mondo degli appalti.** Alcune osservazioni dell'autore sono, peraltro, condivisibili. Molto c'è da lavorare nel settore. In particolare mi sentirei di dargli ragione sul deleterio ruolo dei mediatori e sui problemi che provoca nella manutenzione e nella provvista dei pezzi di ricambio la mancanza di uniformità nella flotta dei rotabili, con ripercussioni negative sull'indubbia professionalità delle persone che operano nel settore. **Decisionismo di Moretti.** Per quanto riguarda questo aspetto mi sentirei di fare alcune osservazioni. Quando nel 2006 ci fu il cambio al vertice, la situazione dei conti e organizzativa in genere non era delle più facili. Per fare un paragone storico, a me personalmente le ferrovie ricordavano gli Stati Jugoslavi dopo la morte di Tito. Era necessario un punto unico di decisione forte e uno stretto coordinamento intersocietario, se si voleva risalire la china. Inoltre una forte leadership ha garantito e garantisce la giusta dose di adrenalina di cui un sistema organizzativo come il nostro, che tradizionalmente tende – occorre dirlo – ad una scarsa proattività, ha estremo bisogno, per intervenire sui problemi e processi che tutti tentano abilmente di scaricare. Quel che è certo, è che il sindacato e i dirigenti, nel loro complesso, hanno condiviso le scelte di rigore e di grande partecipazione agli obiettivi sfidanti e che in questo modo hanno permesso di raggiungere risultati di bilancio forse inaspettati. Quanto allo stile manageriale dell'AD, non abbiamo mai nascosto – l'ultima volta a Padova – che sarebbe ora di avviare alcuni processi di delega e di decentramento ormai indispensabili. In merito, la stupidaggine più grossa è detta dal "dottor quattro", che – intervistato sul recente passato e sul ruolo di chi ha preceduto il management attuale – afferma (pag. 67) "portò dentro un manipolo di manager di cultura diversa da quella del monopolista ferroviario che cominciarono a far ragionare le FS in un'ottica di impresa". Peccato che nell'immaginario di chi mi legge fossero soltanto dei raccomandati super pagati... **Per concludere.** Lasci stare l'autore la scrittrice Ortese e i drammi e le contraddizioni di Napoli. Visto che vive e lavora a New York, faccia un salto a Wall Street e prepari una bella inchiesta su cosa hanno provocato i suoi virtuosi americani con i loro fantasiosi prodotti finanziari o, se non ha tempo, vada al cinema a vedersi l'ultimo film di Michael Moore "Capitalism: A love Story".

Paolo Parrilla

“Il cambiamento”

Uno dei passi dell'intervento del nostro AD di Gruppo al Congresso di Padova ha riguardato il clima aziendale ed il sentire dei dirigenti: *“Il cambiamento è l'unica costante della vita...”*

Un concetto filosofico molto antico, comune sia all'occidente con i greci che all'oriente con Buddha, ma che a dir poco non ti aspetti da un AD in un congresso “sindacale”.

Tra i tanti stimoli generati da quell'incontro propongo di seguito alcune considerazioni per passare dalla filosofia a concetti più pragmatici riguardanti il cambiamento e le tecniche utili per favorirlo.

Gli studi scientifici, diversamente da quanto è il pensare comune, sostengono che non è la ragione quella che provoca il cambiamento, ma due fattori indipendenti dalla nostra volontà e cioè il **piacere** ed il **dolore**.

Se ci fermiamo un attimo a riflettere su quanto appena detto, rapportandolo magari all'esperienza personale, ci possiamo rendere effettivamente conto che la consapevolezza razionale arriva normalmente dopo che il cambiamento è stato sperimentato dai nostri sensi.

Esiste però una differenza fondamentale: il dolore (ovvero il pericolo, l'urgenza per usare altre declinazioni più utili alle nostre riflessioni) è un meccanismo più potente del piacere nel breve periodo, ma non dura nel tempo. Per avere risultati duraturi occorre puntare al piacere ovvero, utilizzando anche qui altri sinonimi, a valori positivi e di crescita che fungono da stimolo sia per l'interesse del singolo che della collettività.

Dolore (crisi) per cambiare marcia, piacere (sviluppo) per progredire.

Ultimo aspetto importante è il concetto di **resistenza al cambiamento**, quella forza cioè che lega le persone al proprio stato di “equilibrio”, anche se negativo e le mantiene in una determinata situazione oltre ogni ragionevolezza. Basti pensare a quante donne resistono nel rapporto con compagni violenti, o il continuare a fumare pur consapevoli dei rischi per la nostra salute.

Questo breve excursus, lungi dall'essere esaustivo, è strumentale per proporre un'ulteriore chiave di lettura al discorso del nostro AD, fatto di sferzate, ma anche di

valori e stimoli.

In primis una semplice, dura e amara constatazione: quanto abbiamo fatto con tanto sforzo e sacrificio non è ancora sufficiente. Il mercato e la concorrenza avanzano inesorabilmente al di là della nostra volontà e se non miglioriamo nettamente i nostri comportamenti ed i risultati non saremo pronti all'appuntamento. L'incertezza è e sarà la compagna fedele del dirigente.

Duro l'affondo sulle pulizie, l'esortazione alla **“vergogna”** per quei treni sporchi dove migliaia di persone viaggiano ogni giorno.

Questo, come tanti altri esempi, dovrebbe suscitare quel senso di “dolore” capace di farci cambiare marcia e di imporre la svolta.

Molti hanno già cambiato velocità, altri si muovono ancora lentamente, ma è indubbio che la nostra gran-

de locomotiva si è mossa e ha dimostrato che, quando vuole, ottiene i risultati attesi.

Per lanciarsi definitivamente c'è bisogno di fiducia, di obiettivi di grande respiro, di consolidare la consapevolezza di essere una grande azienda che incide sul benessere del nostro paese. Lo abbiamo sentito mille volte che tanti dirigenti esterni vorrebbero avere i nostri budget, il nostro portafoglio di clienti, ecc ecc.

Il sistema ferroviario è così complesso che ha bisogno dell'apporto di tutti, nel rispetto delle regole, delle responsabilità e del ruolo.

Sistemi di valutazione chiari, premiare il merito, le buone iniziative ed i comportamenti virtuosi che, ricordiamolo, sono anche essi “contagiosi”, e per contro avversare il demerito. Penso che queste siano le basi per liberare le forze e dare “carne e sangue” alle nostre proposte che dovranno assumere consistenza e forma identificabile in persone ed azioni.

Questo a mio avviso porta dritto ad un'altra grande sfida lanciata dall'AD: questa dirigenza, lui in testa, avrà fallito se non riuscirà ad esprimere persone capaci di portare avanti l'azienda. Ritengo questo uno degli aspetti più qualificanti di un dirigente, anzi di una classe dirigente perché il **Valore** non si esprime solo in termini strettamente economici, ma anche con la qualità delle persone, dell'ambiente e della cultura che lo generano.

Quindi se cambiamento ed incertezza saranno i nostri compagni di avventura, saremo noi, almeno in parte, a definire la qualità di questo viaggio.

Il nostro sindacato potrà svolgere un importante ruolo nel promuovere la cultura d'impresa, la crescita professionale e manageriale, strumenti che a mio avviso sono fondamentali per affrontare le tante sfide che ci attendono.

Il miglioramento del clima aziendale e delle condizioni di servizio, gli strumenti per la tutela del lavoro, la formazione saranno l'arena per i nuovi organi del Sindacato dove sono confluiti molti giovani con voglia di fare. Quello che mi auguro è che, sia in Azienda che nel Sindacato, ci sia il giusto mix generazionale capace di dare i frutti che tutti ci attendiamo.

Daniele Moretti

CHIAROSCURO

di Claudio Vecchiatti

E' iniziato il gioco al massacro. Parlano, anzi straparano di noi: non bastavano giornali, radio e TV, ora addirittura un libro! Per carità abbiamo le nostre pecche. I nostri treni non sempre sono pulitissimi o in orario, ma da questo a descriverci come mostri di inefficienza ce ne vuole!

Non è che qualcuno pronto ad affacciarsi sul mercato soffia sul fuoco? Se così fosse potrebbe provocare l'effetto contrario a quello di intimorirci. Già, perché la nostra azienda nelle difficoltà ha sempre dato il meglio di sé. I ferrovieri poi, e la nostra storia parla chiaro, sono gente un po'.... strana. Magari sono loro, talvolta, i primi a criticare, ma non permettono ad altri di parlare delle FS e per di più “a schivare”.

Ed ora un po' di retorica ci sta bene: abbiamo supportato e supportato due guerre, siamo stati decisivi nella ricostruzione e nel rilancio del nostro Paese, contribuendo in maniera determinante all'ammodernamento e al boom economico degli anni sessanta. Abbiamo affrontato con coraggio difficoltà di diversa natura, dagli scandali alle trasformazioni istituzionali e organizzative, per giungere ai giorni nostri, con i bilanci in ordine e pronti a puntare allo sviluppo. Quindi coraggio, cari colleghi, che la sfida si svolga in maniera corretta e che vinca il migliore! Ah, dimenticavo: “Da più di un secolo le Ferrovie dello Stato uniscono l'Italia”. Potrebbe essere il nostro slogan (e lo suggerisco gratis) per le prossime celebrazioni del 2011.

Sulle relazioni industriali

Non essendo capace di rispondere a quesiti complessi, me ne pongo uno semplice semplice: *Quali sono gli obiettivi che noi dirigenti FS vorremmo veder raggiunti a coronamento del tempo, dell'impegno e della passione che riversiamo nel dedicarci alle relazioni industriali con la nostra Azienda?*

E provo a rispondere con altrettanta semplicità e chiarezza:

1) *Il primo obiettivo che dobbiamo perseguire* e che, ritengo, sia il padre di tutti gli obiettivi, è una maggiore considerazione del gruppo dirigente e del nostro Sindacato, da parte di coloro che si interfacciano con noi tutti, vestendo la maglia dell'Azienda; quella stessa maglia che noi stessi sentiamo cucita sulla nostra pelle e per la quale combattiamo giorno per giorno. Ho avuto, infatti, recentemente, la chiara impressione che l'auspicata, giusta considerazione non vi sia o, quantomeno, non vi sia nella giusta misura. Evidentemente, anche per una mancanza di forza rappresentativa da parte nostra.

Mi riferisco, in particolare, alla recente e ancora irrisolta vicenda del riconoscimento degli scatti di anzianità, da tanti colleghi maturati nel corso di quest'anno 2009 e non riconosciuti dall'Azienda. Mi hanno sorpreso e rattristato i ripetuti rinvii e le non risposte ottenute a fronte delle nostre reiterate richieste.

Così pure non sono molto entusiasmanti i primi passi compiuti dalla neonominata Segreteria: i problemi che il Sindacato si propone di affrontare, costruttivamente, con i propri interlocutori, sono gli stessi proposti da oltre un anno, in merito ai quali non si è fatto alcun progresso.

La percezione di questa situazione, che direi dai contorni *indefiniti*, per quanto possa generare un certo scoramento, è comunque portatrice di un elemento

positivo: ci ha fatto capire, con estrema chiarezza, che forse non v'è nei confronti del nostro Sindacato la necessaria considerazione; o, quanto meno, ve n'è nei confronti della sua politica, improntata sulla sola *moral suasion*, ostinatamente posta in essere sino ad oggi.

E' dunque questo il primo obiettivo sul quale concentrarci, riflettere ed *agire*.

Cominciamo, allora, TUTTI, col porci questa domanda: *la linea di condotta del nostro Sindacato come sino ad oggi dispiegatasi è quella che manterremo per gli anni a venire?*

Dico e sottolineo TUTTI perché solo se saremo realmente TUTTI a contribuire e partecipare otterremo i risultati sperati.

Raccoglio commenti negativi, lamentele ed altri indizi di un malcontento diffuso da parte dei colleghi in merito alla rappresentatività del nostro sindacato, sulla capacità dei suoi organi dirigenti di raggiungere gli obiettivi che di volta in volta si dichiarano e si dibattono ben oltre il necessario, infruttuosamente; in definitiva sull'utilità stessa della nostra organizzazione sindacale.

L'insieme di coloro che si lamentano è variegato; ci son fra questi coloro che partecipano alla vita del nostro Sindacato così come coloro che, non partecipandovi, negano al proprio Sindacato qualsiasi contributo, al di là della pur necessaria contribuzione economica mensile, e che, malgrado ciò, si aspettano dal sindacato risultati mirabolanti.

A tutti i colleghi che si limitano a mugugnare il proprio malcontento, rispondo rivolgendolo loro l'accorato e sincero invito a partecipare attivamente alla vita del nostro Sindacato, apportando il proprio necessario contributo di idee ed iniziative.

Il Sindacato non potrà mai intrattenere delle Relazioni

Industriali proficue e soddisfacenti se mancherà la partecipazione globale dei suoi iscritti.

Gli altri obiettivi, anch'essi importanti, che vorrei veder raggiunti sono:

2) *La non discriminazione fra Dirigenti di serie A e di serie B*

Fra dirigenti che hanno l'MBO e quelli che non ce l'hanno.

Fra dirigenti che partecipano ai meeting e quelli che non vi sono ammessi.

3) *Una efficace gestione del Management by Objectives.*

Gli obiettivi devono essere definiti insieme con i dirigenti che saranno chiamati a raggiungerli entro il mese di gennaio, al più tardi, di ciascun esercizio.

4) *Un efficace utilizzo dello strumento del Performance Management*

Gli obiettivi devono, anche in questo caso, essere definiti entro il mese di gennaio.

L'attribuzione degli stessi deve avvenire dall'alto verso il basso, rigorosamente in serie, il che oggi non sempre avviene.

E' necessario legare anche il raggiungimento degli obiettivi di PM alla politica retributiva, in modo chiaro e concreto.

Come vedete, amici miei, non sono obiettivi da poco. Se saremo realmente tutti uniti, proattivi e determinati a perseguirli, forse ne centeremo qualcuno.

Se i più continueranno a stare alla finestra, semmai perché troppo impegnati nelle proprie quotidiane attività, fidando che siano altri a lavorare *ed esporsi* per tutti, è certo che non ne centeremo mai alcuno.

Raffaele Zurlo

Buon lavoro !

Il congresso di Padova è stato un bel congresso, pieno di contenuti e con un dibattito serrato ed incalzante, senza alcuna caduta di tensione né di stile.

Ne è scaturita una mozione finalmente interessante, valida, molto, ma molto impegnativa, alla quale i nuovi organi farebbero bene a mettere mano, coinvolgendo da subito tutte le strutture del sindacato. In particolare dovranno essere investite le Commissioni i cui presidenti saranno eletti nel prossimo Consiglio nazionale che si terrà prima di Natale e i membri nella prima giunta dell'anno nuovo.

Consiglio all'amico Paolo Parrilla, al quale rinnovo i miei sinceri ed affettuosi auguri, di adottare uno stile di direzione il più collegiale possibile, responsabilizzando tutti e riservandosi poi ogni decisione laddove occorra.

Personalmente sono soddisfatto anche perché i temi sui quali avevo attirato l'attenzione dei colleghi sono stati ampiamente discussi in sede dibattimentale e trovano ampio spazio nella mozione e nelle modifiche statutarie. Per citare i principali:

- Il clima aziendale.

Problema annoso, da me evidenziato da tempo con estrema fermezza, ben esposto da Nicola nella sua relazione ed elegantemente da lui ribadito in sede di replica all'ing. Moretti.

Praticamente tutti gli interventi lo hanno ripreso e la denuncia del "clima" trova espressione formale al punto 10 della mozione lì dove si dice: "E' necessario migliorare le relazioni con l'Azienda attraverso un confronto sereno, leale, e continuo, in coerenza anche con il Protocollo delle Relazioni Industriali". Ma la vera risposta all'Amministratore delegato di Gruppo è nella sfida del punto 11, che recita: "E' indispensabile la sottoscrizione del contratto di secondo livello aziendale, che dia sistematicità anche agli accordi già intercorsi".

Questa è la proposta costruttiva che il congresso fa ai vertici aziendali, con l'auspicio che si arrivi finalmente al giro di boa, vale a dire ad un energico cambiamento del rapporto fra vertice e sindacato e, tramite il sindacato, fra vertice e dirigenti. Ho più volte sostenuto in passato che nel Gruppo FS ci sono tutte le condizioni per la contrattazione di secondo livello, esistendo all'interno del Gruppo stesso una forza sindacale dei dirigenti organizzata e riconosciuta quale organismo di Federmanger. D'altra parte, sbaglio o Federmanager sottoscrive il CCNL con Confindustria della quale il Gruppo FS è membro di primo piano?

- Le politiche del trasporto in Italia.

Ritrovo il tema in più punti della Mozione, in particolare al punto 1: "ASSIDIFER deve svolgere un ruolo importante nella ricerca di soluzioni volte sia allo sviluppo del trasporto ferroviario che al rafforzamento delle strutture impegnate nella sfida competitiva con altre imprese di trasporto". Quindi non solo ferroviarie, aggiungo io, ma anche stradali.

Mi riferisco all'abnorme sviluppo che in Italia ha il trasporto su bus, come ho chiarito nel mio recente articolo "Servizio pubblico? Sì!No!Ni!", e al punto 4: quando si dice che "...per rafforzare visibilità e autorevolezza, il Sindacato dovrà studiare e proporre in sede pubblica (convegni, pubblicazioni, ecc.) provvedimenti, in materia di trasporto e ambiente, che diano benefici al sistema Paese."

- La macchina Assidifer.

Su tale tema, cioè sulla necessità di migliorare l'efficienza del Sindacato, c'è stata, al congresso, ampia convergenza e la modifica statutaria che ha portato i coordinatori di RSA di Società ad essere Segretari generali aggiunti va nella direzione giusta. E' solo l'avvio, ma la Segreteria così ampliata dovrà esigere che tutti gli altri lavorino, in particolare le Commissioni, soprattutto la Commissione Organizzazione. A questo proposito non vedo l'ora che il sito web sia aggiornato.

C'è stato il congresso a Padova ed il nostro sito riporta ancora le notizie del Congresso di Udine (2003 !!!), ignorando quanto accaduto successivamente. Tutto questo è soltanto ridicolo!

- I quadri aziendali.

Ancora dalla mozione, riprendo il punto 12: "E'opportuno che vengano attivate iniziative per aggregare le alte professionalità del Gruppo FS attraverso organismi collegati ad ASSIDIFER". Insomma, nel prossimo triennio c'è tanto di quel lavoro da fare che faccio mia la conclusione dell'editoriale di Parrilla: "Auguri di buon lavoro a tutti noi".

Ne avremo sinceramente bisogno!

Sergio Graziosi

Dirigenti in pensione ancora in attività

I pensionati non devono essere considerati un onere per lo Stato ma una risorsa pregiata che svolge un ruolo sociale di grande rilevanza nella collettività.

Nel precedente numero di Ferrovie & Servizi, distribuito in occasione del Congresso di Padova è stato ampiamente relazionato in merito alle varie iniziative messe in atto dalla sezione "Dirigenti in Quiescenza" e tra queste quelle della Commissione "Tutela delle Professionalità Diverse".

Molti nostri iscritti, infatti, dopo aver concluso le attività lavorative presso le Società del Gruppo FS continuano a svolgere un ruolo attivo nel contesto sociale in cui vivono.

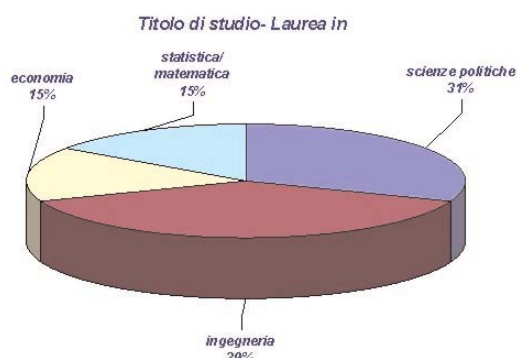
Molti di loro, forti della esperienza e professionalità maturata in tanti anni di servizio, continuano il loro impegno sociale e professionale in attività di docenza, consulenze aziendale, collaudi di opere, libera professione, attività lavorative vere e proprie presso aziende produttrici di beni e servizi o prestando la loro opera in enti ed associazioni socialmente utili, (oltre, naturalmente, a svolgere l'importante ruolo di nonni), costituendo così un Capitale Umano ed una risorsa eccezionale per l'intera collettività.

Nel corso dei lavori del XXV Congresso, considerando i delegati della sezione "Dirigenti in Quiescenza" un campione rappresentativo dell'insieme dei colleghi iscritti a questa Sezione è stato distribuito loro un sintetico questionario così da poter avere un primo spaccato della categoria.

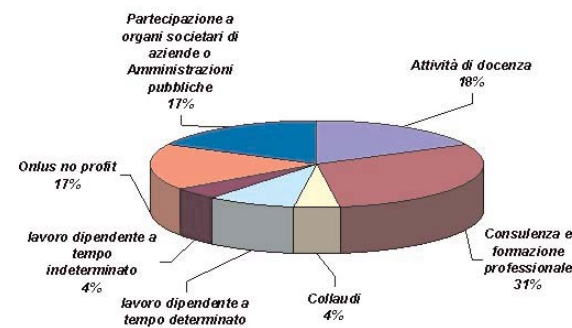
Lo scopo è stato di iniziare ad indagare sull'impegno sociale dei nostri iscritti per comprendere le loro esigenze ed aspettative e poter loro offrire nuovi servizi ed attività di tutela sindacale.

Questi i primi risultati del questionario.

Campione: n° 13 schede su 25 distribuite al Congresso pari al 52 % dei delegati ed il 5% degli iscritti complessivi alla sezione Dirigenti in Quiescenza.



attività svolte dai colleghi in pensione



Attività che vorrebbero svolgere i colleghi in pensione



Come si vede tutti i colleghi che hanno risposto a questo primo sintetico questionario sono impegnati in varie attività, ma anche vorrebbero incrementare le stesse per offrire maggiori e più significativi contributi alla collettività. Per tutti costoro il nostro sindacato può naturalmente ancora essere un momento di aggregazione, di scambio di esperienze e offrire una valida tutela in queste loro attività d'impegno sociale.

Chi volesse partecipare a questo sondaggio può compilare il seguente questionario ed inviarlo all'indirizzo e-mail: ettore.lavolpe@alice.it

Allo stesso indirizzo e-mail, o collegandosi via Skype al contatto: [ettore.la.volpe](https://www.skype.com/user/ettore.la.volpe), possono essere richiesti chiarimenti o inviati suggerimenti e integrazioni.

Ettore La Volpe

QUESTIONARIO

Cognome e Nome		
Codice Postale:	Città:	Provincia:
via:		numero civico
telefono:	Fax	cellulare
indirizzo e-mail:		
nik name skype:		
sito WEB:		
Titolo di studio:		
Breve descrizione delle attività <u>indicando l'ente presso cui si svolgono</u> . Nel caso non si svolgono attività e si desidera farlo specificarlo di seguito.		
Queste attività possono essere catalogate come:	svolte	vorrebbe
1. attività di docenza (Universitaria o scolastica):		
2. attività di consulenza e/o formazione professionale:		
3. attività di collaudi:		
4. lavoro dipendente a tempo determinato		
5. lavoro dipendente a tempo indeterminato		
6. impegno presso enti ed associazioni no profit		
7. partecipazione ad organi societari (Presidenti, membri C.d.A, Sindaci)		
8. altro (indicare come)		

Bugie e verità sul PIL

La verità non la racconta il Prodotto Interno Lordo (PIL). O, almeno, non la racconta tutta.

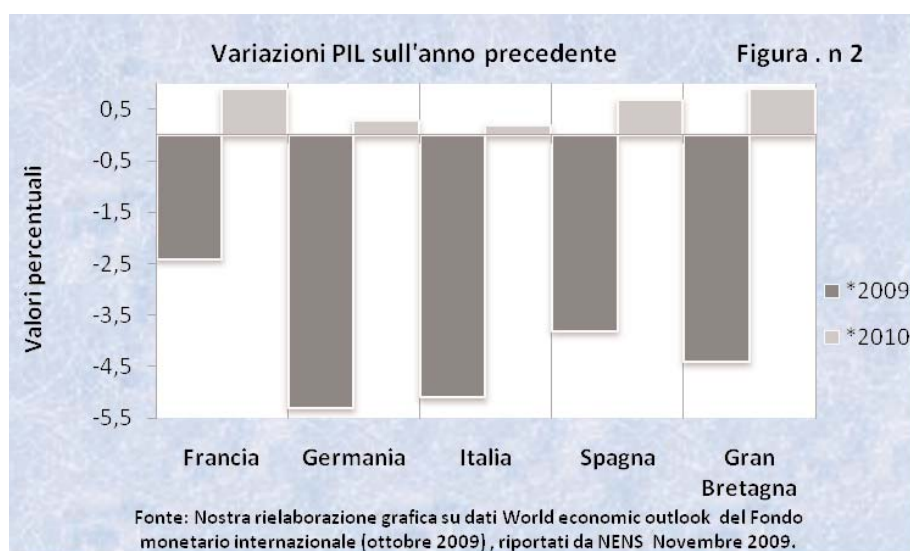
Mettiamo in fila i dati che vengono dall'OCSE. Dagli studi dell'istituto economico internazionale di Parigi emergono due realtà che non coincidono.

La prima. Il valore dei beni e dei servizi prodotto nei singoli Paesi, dai primi anni '90, è cresciuto (*OECD Factbook, 2008, 2009*). Per l'Italia vedasi figura n. 1.

L'OCSE precisa che il PIL è solo un indicatore approssimativo della produzione economica di un Paese. Ma frequenti sono i casi di politici, commentatori e, a volte, anche di esperti economici, che fanno discendere da tale indicatore valutazioni definitive. Se cresce il PIL, si lascia intendere, significa che le cose vanno bene per tutti, per la pubblica amministrazione, per le imprese e anche per i cittadini. Se cresce, significa che tutti stanno un po' meglio dal punto di vista economico.

La seconda. I dati presentati nel rapporto dell'OCSE intitolato *Growing unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries, 2008*, evidenziano, per esempio, che nell'ultimo ventennio:

- Il reddito medio del 10% degli italiani più poveri è di circa 5000 dollari (tenuto conto della parità del potere di acquisto) quindi sotto la media OCSE di 7000 dollari. Il reddito medio del 10% dei più ricchi è di circa 55000 dollari, sopra la media OCSE.



- La distribuzione della ricchezza è avvenuta in modo più diseguale rispetto al reddito: il 10% delle persone più ricche ne detiene circa il 42% del valore netto totale.
- Le persone più ricche hanno beneficiato di più della crescita economica rispetto ai poveri ed alla classe media.

Da quanto appena detto si può dedurre che il PIL non fornisce informazioni né sulla ripartizione della ricchezza prodotta, né sugli effetti della crescita in termini di benessere delle persone.

Ma i limiti che negano validità al PIL come indicatore dell'effettivo andamento dell'economia del Paese sono anche altri:

- Esso misura la crescita dell'economia, ma non la sua distruzione;
- Non contabilizza il degrado ambientale, le catastrofi naturali;
- Sottostima il valore dei servizi;
- Non contiene elementi che possano far conoscere il valore dell'economia sommersa.

La formula usata per contabilizzare il PIL funziona, insomma, solo attribuendo a ciascun elemento dello stesso un peso corrispondente ad un prezzo. Sfuggono elementi che rappresentano in altro modo la produzione della ricchezza o della sua distruzione.

Un superindice approssimativo. Degli indicatori composti diffusi dall'OCSE, va segnalato un limite fondamentale che toglie spazio ad ogni sua impropria utilizzazione. Il "Superindice" relativo al PIL è formato con elementi diversi da Paese a Paese. Così, ad esempio, l'indicatore italiano viene costruito prendendo a base le aspettative delle famiglie e delle imprese manifatturiere, le previsioni di nuovi ordinativi, le ragioni di scambio e i tassi interbancari. Diversa è la costruzione di quello francese o tedesco. Per questi Paesi l'indice prende in conto le nuove immatricolazioni di automobili. Mentre per la Spagna viene inserito il numero di notti trascorse in hotel. Facile capire che il PIL, formato in maniera così eterogenea, non può offrire una lettura uniforme delle economie dei diversi Paesi. Gli economisti ritengono che sia più utile riferirsi, per l'Italia, alle indicazioni provenienti dalla Banca d'Italia. Ma utilissimi sono anche quelli provenienti dall'Istat, dalla Banca Centrale Europea (BCE). Il *World economic outlook* di ottobre scorso del Fondo monetario internazionale, in fine, rappresenta l'andamento delle economie di alcuni Paesi europei in maniera diversa (Vedasi Fig. n. 2).

Conclusioni

1. Le insufficienze delle informazioni contenute nel PIL e le distorsioni che di esse vengono praticate, hanno destato allarme presso l'OCSE che, da tempo, ha disposto approfondimenti al riguardo. A cominciare dagli "OECD World Forums *Statistics, Knowledge and Policy*", Palermo, 10-13 Novembre 2004; Istanbul 27-30 Giugno 2007; Busan (Corea) 27-30 Ottobre 2009.
2. Nel mese di febbraio 2008, il presidente della Repubblica francese, M. Nicolas Sarkozy, insoddisfatto dell'attuale stato delle informazioni statistiche sull'economia e sulla società, nominò una commissione di economisti, tra i quali vari premi



Nobel, con il compito di definire i limiti del PIL come indicatore delle performance economiche e del progresso sociale, d'identificare le informazioni complementari che potrebbero essere necessarie per definire indicatori del progresso sociale più pertinenti e valutare la fattibilità di nuovi strumenti di misura relativi. Ricevuto il Rapporto della Commissione, il Presidente francese ha dichiarato: «E' ora che il nostro sistema statistico metta l'accento più sulla misura del benessere della popolazione che sulla produzione economica». Parlando poi all'università La Sorbona di Parigi ha aggiunto: «Ormai è avviata una riflessione collettiva, e non si fermerà perché è la crisi che ci obbliga».

3. A nostro avviso, occorre che il Prodotto interno lordo, il PIL, torni ad essere letto per quello che è: la misura del valore complessivo, al lordo degli ammortamenti, dei beni e dei servizi che vengono prodotti in un Paese in un certo periodo di tempo (normalmente un anno). Far dire al PIL quello che non dice, è fuorviante. Per usare un eufemismo.

Antonio Dentato

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.