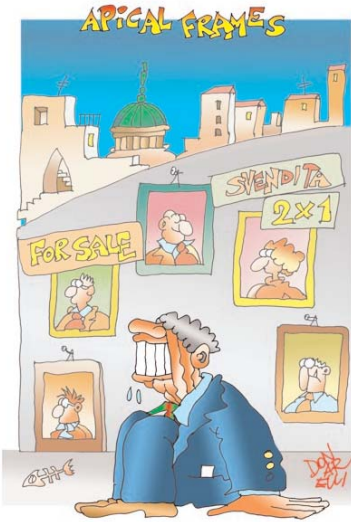


crivo a caldo dopo un consiglio nazionale vivo e partecipato. I temi in discussione erano due, ma di grande spessore. Si trattava di analizzare le possibili ricadute sulla dirigenza del piano 2011 - 2015, nonché una prima risposta della nostra organizzazione alla novità rappresentata dai quadri apicali. Sul piano d'impresa abbiamo presentato una disanima puntuale sulle diverse componenti societarie del gruppo, distinguendo i vari segmenti di mercato e le differenti possibili conseguenze sulla dirigenza. Si tratta - come tutti sappiamo - di obiettivi sfidanti in termini di impegno e di presenza. Con il convegno di marzo abbiamo ampiamente manifestato la nostra conoscenza e vicinanza dei problemi che la concorrenza pone. Non possiamo che essere con la nostra azienda, anche se, come il panel dei partecipanti ampiamente dimostra, abbiamo inteso offrire un panorama completo dei diversi interlocutori, mettendo Moretti allo stesso tavolo con i responsabili istituzionali e della concorrenza. AS usual il consiglio nazionale serve anche come valvola di sfogo per tutto quello che è meglio non dire direttamente all'azienda. Lo si dice al sindacato, con la tradizionale tecnica di parlare con la suocera perché nuora intenda. Meno comprensibile sono le nostalgie dei colleghi già in pensione. Ogni tanto sfoggiano vivida intelligenza (a conferma che i demografi fanno bene a dire che si deve andare in pensione più tardi), lanciandoci accuse di collaterale e di eccessiva accondiscendenza, lasciando intendere che diversa sarebbe stata la musica, se ci fossero stati loro. Non è così. Ricordo che il mondo cambia e che il gruppo FS non fa altro che adeguarsi necessariamente ai cambiamenti. Li riassumo in tre assiomi, che ritengo lapalissiani: a) le risorse pubbliche diminuiscono in modo irreversibile (e non perché Tremonti abbia il braccio corto); b) abbiamo una concorrenza agguerrita e con costi più bassi; c) se non ci adeguiamo alcuni settori scompaiono e altri sono destinati a vivacchiare in modo assistito e parassitario. Non credo che sia auspicabile, soprattutto per i colleghi più giovani. Sui quadri apicali abbiamo preso atto - anche qui - di una realtà in evoluzione. Federmanager - anche con le sue componenti territoriali - sta facendo un percorso di aggregazione. Il gruppo FS e le aziende di dimensioni analoghe diminuiscono il numero dei dirigenti e aumentano il numero dei quadri apicali (o come meglio sarà possibile chiamarli). Noi che facciamo, nascondiamo la testa sotto la sabbia, sperando in tempi migliori o aggrappandoci ad un passato che - a voler citare Giambattista Vico - forse tornerà fra centinaia



to e da abbandonare?

Paolo Parrilla

di anni? Bisogna prendere atto che l'azienda considera dirigenti e quadri apicali come il "management allargato" che avrà la responsabilità delle aziende del gruppo nei prossimi anni. Bene ha fatto il consiglio ad accettare una prima timida apertura a questo mondo. Ci sarà, però, ancora da lavorare. Certo non tutto va bene nei rapporti con l'azienda. Lamento la continua assenza di interlocuzione e l'ormai sistematico rinvio di un accordo sul Previdai, che come più volte da noi detto, serve ai giovani per coprire la loro misera pensione futura. Se non ci si arriva vuol dire che sui giovani si fanno sole parole e non si capisce l'importanza di una loro reale e leale fidelizzazione per il futuro dell'azienda. Lamento l'estemporaneità di alcuni provvedimenti di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, dove l'interessato si chiede "ma cosa ho fatto?". Sembra di sentire il vecchio apolo del marito che tornando a casa brillo picchia la moglie, dicendole che comunque qualche colpa deve averla. Lamento la crudeltà e la velocità di alcuni provvedimenti di licenziamento per "giusta causa" e la lentezza nel ridare dignità e ruolo organizzativo a chi è stato bistrattato e poi nessuno si è degnato di restituirgli parte delle sofferenze e dell'immagine compromessa. Auspico pertanto che per i colleghi verso i quali è stata accettata la loro estraneità in fatti giudizialmente ed eticamente censurabili, vengano adottati coerenti ed adeguati interventi di riposizionamento, a ristoro anche della loro immagine. Sarebbe un segno di forza della azienda che "non spara nel mucchio" ma distingue e riconosce le differenti posizioni.

Una altro tema dibattuto nel corso del Consiglio ha riguardato le modalità e i tempi con cui verrà modificata la macchina organizzativa manageriale del Gruppo, cambiamento che prevede (ormai è evidente a tutti) l'uscita di un sostanzioso numero di dirigenti. Preoccupa, ad esempio, il peso dato agli appraisal dalla società Egon Zender, per altro svolti in maniera non sempre rigorosa, specie nella fase di feed back. Ma su questi temi, di centrale importanza nei prossimi anni, torneremo con maggiore accuratezza e dedicando loro lo spazio che meritano. Positivo, ma lentissimo, è il processo di allargamento dell'MBO. Positivo ma non completo è la rivisitazione di alcune retribuzioni, in palese stridio rispetto alle nuove responsabilità attribuite. Ma anche in questo non si era detto che il vecchio criterio delle barriere generazionali (dopo una certa età niente) era un discrimine del passato e da abbandonare?



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER
FNDAI
ANNO 20°
N° 4/2011



L'identità perduta

Il nostro Consiglio nazionale ha all'O.d.g. il punto "Piano di impresa, analisi di ricadute sulla dirigenza". Non conosco il Piano d'impresa ed arrivato tardi in Consiglio per motivi personali non ho sentito la sintesi fatta dal Segretario generale. Ma per quello che ho da dire la cosa ha scarsa importanza. Ripeterò infatti in questa nota alcune riflessioni di fondo su come vedo io le ferrovie e quindi su quali dovrebbero essere le idee ispiratrici del piano d'impresa. Sono riflessioni che ho esposto più volte, invano, nel nostro sindacato, ma le ripeto ai lettori perché lo ritengo, prima, un mio dovere, poi, un mio diritto. Proverò comunque a cambiare l'approccio. Sappiamo tutti che la nostra Azienda è un'Azienda commerciale e come tale non può non essere attenta al bilancio. Ovvio e condivisibile! D'altra parte potrebbe mai esistere un'azienda non attenta al bilancio? E' opinione diffusa all'esterno, ma forse sempre meno all'interno, che la nostra Azienda sia anche la più grande Azienda italiana erogatrice del servizio pubblico di trasporto su rotaia. Orbene, a mio parere è proprio quella del servizio pubblico la "mission" delle ferrovie ed è proprio in essa che si manifesta la sua identità profonda. Infatti, mentre appare evidente il ruolo di erogatore di servizio pubblico quando si parla dei pendolari, non si riflette abbastanza che anche l'alta velocità è un servizio pubblico, come lo sono i prodotti intermedi di media-lunga percorrenza, come lo è il servizio merci. In altre parole, le Ferrovie dello Stato vendono solo servizio pubblico, con la caratteristica che, mentre alcuni prodotti si autosostengono ed addirittura producono utili, altri, diciamo pure la maggior parte, non riescono a farlo e richiedono contribuzione pubblica. Ma anche qui attenzione! Le linee ad alta velocità sono state costruite con danaro pubblico e, quindi, anche le relazioni su tale rete sono indirettamente assistite ed è assolutamente giusto, credo, che gli utili dell'alta velocità contribuiscano al mantenimento delle relazioni deficitarie. Cosa questa che troppe volte, nel nostro ambiente, viene presentata quasi come uno scandalo. Ed è parimenti giusto, credo ancora, che la maggior parte possibile dei cittadini possa trarre vantaggio dall'alta velocità. Lo scenario è fortemente complesso, ed è facile perdere l'identità di fondo. Le nostre ferrovie oscillano fra "l'evidente" ed inebriante prodotto commerciale dell'AV e la "quota evidente" e non inebriante di servizio pubblico, che anzi da fastidio. Questa è l'impressione che si riceve all'esterno. Basti pensare al tormentone che si ripete ogni sei mesi al cambio orario con le relazioni non remunerative che vengono rese note all'ultimo momento, creando ansia nei clienti che devono programmare i propri viaggi estivi o natalizi, e questo perché finché non si è sicuri che le istituzioni pagheranno quel treno, ma proprio quel treno, quel treno non esiste (ricordo che il sito ufficiale di Trenitalia in questo caso recita un incredibile: Nessuna soluzione trovata). Questo comportamento, a mio parere, oltre ad essere in evidente contrasto col servizio pubblico nonché con una minima civiltà dei rapporti umani, è anche assai discutibile dal punto

di vista commerciale perché, non potendo programmare per tempo, i clienti vanno verso altri vettori concorrenti che offrono "certezze". In tale ottica bisognerebbe riflettere che è molto agguerrita la concorrenza delle compagnie di trasporto di viaggiatori, media ed anche lunga distanza, in autobus, in particolare interprovinciali. Tali compagnie, anch'esse paradossalmente sovvenzionate, hanno in Italia un volume di traffico doppio che in Germania ed in Francia, mentre il traffico ferroviario in Italia è la metà che in tali paesi ma, odi, odi, fra i tre paesi sono confrontabili i traffici su vettura privata... Vedere le statistiche europee per crederci. Si consulti, in particolare, l'agile volumetto "EU energy and transports in figures, statistical pocketbook" edito dalla Direzione Generale TRasporti ed ENergia (DGTREN) della Commissione europea. Insomma, è il trasporto privato collettivo su gomma la nostra vera concorrenza, non quello delle autovetture! Prima che dai colleghi di Trenitalia venga la solita "giaculatoria" che "...un treno in perdita non si fa e che senza garanzia del corrispettivo non si parte e bla..bla" chiarisco che non penso che si debba passivamente lavorare in perdita contando su rimborsi a piè di lista che non esistono più. Io auspico una politica aziendale di medio lungo periodo, attenta alla vera mission e tesa a recuperare traffici alle relazioni non remunerative. Una politica attiva, quindi, in grado di fare anche opportune, realistiche e poco dispendiose proposte di investimento alle istituzioni, allo scopo di recuperare traffico dalle

altre modalità. Insomma non mi pare produttivo ed elegante ridurre il rapporto con lo Stato e le Regioni ad un litigio periodico ogni sei mesi, senza alcun riguardo per il cliente che viene anzi quasi preso in ostaggio. A questo punto però mi domando: siamo sicuri di offrire, con le risorse che abbiamo, un prodotto attraente per renderlo più remunerativo? Da viaggiatore che ama le ferrovie segnalo certe personali esperienze che mi hanno lasciato perplesso. Perché tutti gli Eurostar Roma Venezia non fermano alternativamente a Ferrara (130.000 abitanti) e Rovigo (52.000 abitanti), essendo la percorrenza fra Roma e Venezia sempre la stessa, con o senza una delle due fermate? Perché sulla Pontebbana i treni si sono rarefatti dopo il raddoppio della linea? Perché le relazioni diurne sul Brennero sono state praticamente regalate a DB Italia, salvo poi tentare di sterilizzarne le fermate intermedie, appellandosi alla legge n. 99 del 23 luglio 2009, articolo 59 (per inciso tale legge trae legittimazione dalla direttiva 2007/58/CE). A tal proposito non posso non aprire un inciso ricordando come analoga operazione sia riuscita con Arenaways sulla Torino Milano. Certo è un bel modo di essere aperti al mercato. Per la cronaca, Arenaways non demorde, ha fatto un accordo con la spagnola Renfe per il noleggio di tre treni hotel per 5 anni con l'intento di sviluppare le relazioni notturne fra Torino, la Sicilia e Bari, quindi il privato vede redditività anche nei segmenti che Trenitalia considera solo noiose appendici necessarie perché le vuole lo Stato. Strano davvero. Un'autocritica. Nel mio precedente articolo "Il vero problema", scritto prima del nostro convegno previsto per il 3 marzo, dicevo testualmente: "Il work-shop previsto per il 3 marzo ha un tema quanto mai "azzeccato". "Diritto alla mobilità e liberalizzazione del trasporto ferroviario in Italia". Vi sono riassume le due mission del gruppo FS: necessità di erogazione del servizio pubblico per garantire il diritto alla mobilità e necessità di partecipare alla competizione sul mercato". Mi sbagliavo. La mission è una sola, quella di garantire la mobilità. La concorrenza non è una mission ma una situazione imposta dalla presenza di due o più erogatori di servizio pubblico. Tale situazione va certamente regolata e, purtroppo, come evidenziato dal convegno, in tema di regolazione il nostro paese è proprio carente. Ma questo non vuol dire dimenticare la mission e perdere l'identità. Conclusione: mi piacerebbe un piano d'impresa le cui linee ispiratrici fossero la riscoperta della vera missione (ma sì, una volta tanto diciamo in italiano!) e quindi la strenua difesa della vera identità. Quando sono chiari i principi e questi non sono utopici le idee e le proposte per la loro concretizzazione vengono, statene tranquilli. Invece quando si perde l'identità si annaspa ogni giorno, ad antenna corta. E con l'antenna corta quali possono essere le ricadute sulla dirigenza?

Sergio Graziosi.

CHIAROSCURO

di Claudio Vecchietti

Operazione quadri apicali: mamma mia quant'è brutto 'sto nome, che se a uno lo chiami così, ti risponde "apicale ci sarà lei"! Scherzi a parte, Assidifer prova ad accendere il futuro, nonostante qualche riserva e perplessità.
Un clima che ci fa tornare indietro a quando Sergio Graziosi, incurante del suo personale "orticello", vinse (e convinse molti Dirigenti Generali come lui) la battaglia per l'adozione della qualifica unica di dirigente. Anche allora tante resistenze per un'operazione che non fu solo di facciata, ma l'inizio dell'evoluzione di un'intera categoria verso nuovi orizzonti.
Oggi con l'ingresso dei quadri nel nostro mondo c'è ancora più sostanza. E poi come possono azienda e sindacato opporsi al nuovo che avanza, alla creazione di un'area manageriale allargata?
In prospettiva dovrà esserci la figura unica di manager, da modulare sui diversi livelli di responsabilità degli organismi, senza più tanti appellativi o pennacchi, punto e basta! Lo richiede l'Europa, un'economia senza più confini e una moderna organizzazione del lavoro.
Il difficile sarà gestire la fase di transizione in modo giusto ed equilibrato, senza dolorose ricadute sui colleghi in servizio.

I quadri apicali, un problema o una opportunità per il sindacato?

Da circa un anno, in Assidifer, si parla di "Quadri apicali", di quelle figure professionali alle quali l'Azienda sta dando sempre più spazio nella copertura di posizioni medio alte che si rendono via via disponibili presso le diverse Società del Gruppo.

Ma quando si è cominciato ad evidenziare questo fenomeno? Vediamolo insieme.

Con la Comunicazione Organizzativa n. 323/Ad del 25 febbraio 2010, dal titolo "Elenco dei Quadri di Trenitalia spa individuati in elevata rilevanza per la missione aziendale ed in possesso di qualificate caratteristiche professionali, valutate idonee per la copertura delle posizioni stesse in relazione agli obiettivi e priorità del Gruppo" è stata formalizzata una prima identificazione di posizioni aziendali sub-dirigenziali alle quali sono stati preposti dipendenti che, come precisato nella stessa Comunicazione Organizzativa, "nell'attuale assetto organizzativo ed operativo della Società ricoprono posizioni di elevata rilevanza per la missione aziendale e sono inoltre in possesso di specifiche caratteristiche professionali, espresse nello svolgimento della prestazione lavorativa e valutate idonee per la copertura della posizione affidata in relazione agli obiettivi e alle priorità del Gruppo".

La Circolare 323/AD, con un linguaggio inusualmente burocratico e molto simile alle circolari di ministeriale memoria, disegna la figura del quadro apicale, ne illustra le caratteristiche professionali e ne specifica la posizione – definita sub dirigenziale – alla quale è preposto.

A questa circolare di Trenitalia, che in un certo modo ha fatto da apripista, ne sono seguite altre che hanno identificato nelle altre Società del Gruppo posizioni e dipendenti rispondenti ai medesimi requisiti.

Con questi provvedimenti, che hanno creato di fatto una nuova figura professionale collocata immediatamente al di sotto della dirigenza, l'Azienda ha avviato una incisiva modifica organizzativa che attribuisce a determinate professionalità dell'area quadri crescenti responsabilità tipiche della dirigenza. Il fenomeno, che inizialmente è stato limitato a poco più di un centinaio di persone, dopo circa un anno ha riguardato oltre cinquecento unità, più o meno lo stesso numero dei dirigenti "dismissi" in un periodo di tempo analogo.

E' chiaro a questo punto qual'è il progetto dell'Azienda: sostituire, ove possibile, i dirigenti in uscita con figure che ricoprono già posizioni di una certa rilevanza e che sono ritenute in possesso dei giusti requisiti professionali idonei alla copertura delle posizioni lasciate libere.

Vantaggi per l'Azienda: primo, l'utilizzazione e la valorizzazione di risorse spesso giovani e fortemente motivate; secondo, notevoli risparmi economici (i quadri "costano" senz'altro meno dei dirigenti); terzo, maggiore fidelizzazione di un segmento di risorse aziendali altamente qualificate (l'Azienda sottoscrive con il quadro apicale un contratto triennale che prevede l'assegnazione di un MBO al raggiungimento degli obiettivi concordati e la rinnovabilità del contratto stesso per ulteriori periodi, anche se non prevede la promozione certa a dirigente).

Vantaggi per il quadro apicale: una sicura affermazione sul piano professionale (si è scelti "apicali" per le proprie caratteristiche già espresse nel posto di lavoro occupato, quindi, di fatto, una promozione da parte dell'Azienda), una migliore retribuzione rispetto agli altri quadri non apicali (concessione dell'MBO), possibili benefit aziendali nel campo dell'assistenza sanitaria e della previdenza e, non certo ultima, la possibilità di accesso alla dirigenza attraverso il canale privilegiato rappresentato dalla visibilità acquisita con la posizione occupata.

E i dirigenti, dall'inserimento nel contesto organizzativo dell'Azienda di queste nuove figure professionali, hanno vantaggi o svantaggi? Se ne è parlato in molte riunioni del Consiglio nazionale di Assidifer ed ecco quanto è emerso dagli interventi dei colleghi che hanno preso la parola.

I dirigenti, a prima vista, hanno tutti i vantaggi che ha l'Azienda, ad esclusione, forse, del vantaggio economico perché non sono i dirigenti a retribuire i quadri!

Svantaggi veri e propri, poi, non ne hanno. Ma qualche problema sicuramente sì.

Il primo, il più evidente, è che, mentre tutti i quadri apicali hanno l'MBO (è la caratteristica principale che distingue l'apicale dal quadro "semplice"), non tutti i dirigenti lo hanno.

A oggi, secondo dati più o meno ufficiali, la percentuale dei dirigenti in MBO non arriva al 75%. Questo fatto, già da solo, crea un forte malcontento nella categoria e produce problemi nei rapporti con il sindacato. Poi c'è l'assegnazione degli incarichi: non sempre ai quadri apicali vengono assegnati posti di livello più basso rispetto ad alcuni dirigenti e anche questo, pur se non in modo eclatante, produce malumori. Ultimo, ma anche questo è un fenomeno da non trascurare, non piace, in generale, che ad ogni "uscita" di qualche dirigente l'Azienda sia pronta a far subentrare l'apicale. E' normale che ciò accada, si dirà. Sì,

sarà pure normale, ma mette ansia e crea patos in chi resta e che magari si sente in prima linea nel prossimo giro di uscite.

Quanto sta avvenendo nel Gruppo FS trova peraltro ampio riscontro da oltre un anno nel generale mondo delle imprese produttrici di beni e servizi in Italia.

Proprio Federmanager, la Federazione sindacale dei dirigenti d'azienda, ha constatato un analogo comportamento nella generalità delle aziende industriali ed ha avviato un dibattito su queste evoluzioni organizzative. La riflessione che viene fatta in casa Federmanager è che, in prospettiva, si andrà sempre più verso una drastica riduzione del numero dei dirigenti ed un contestuale aumento del numero dei quadri apicali.

Si pone, in base a queste considerazioni non certo rosee, un riposizionamento strategico del sindacato dei dirigenti nelle diverse aziende e quindi nella Federazione. Ma prima di vedere le determinazioni e le strategie di Federmanager a proposito dei quadri apicali, cerchiamo di capire come si sta vivendo la situazione fra i dirigenti nell'azienda ferroviaria e in Assidifer.

La costante diminuzione del numero dei dirigenti FS – non dimentichiamo che poco più di un paio di anni fa erano circa 1200 e oggi sono meno di 850 – crea problemi seri al sindacato, sia per questioni economiche (se sono meno i dirigenti, sono meno anche gli iscritti e sono meno anche le quote annuali che entrano nelle casse e che consentono la sopravvivenza e l'autonomia di Assidifer), sia per questioni relative al ricambio generazionale nella struttura sindacale (è sempre più difficile convincere giovani dirigenti a "fare sindacato" e quindi ad ogni congresso aumentano le difficoltà a rinnovare gli organici con forze fresche). Inoltre – e lo abbiamo ampiamente sentito negli interventi dei colleghi nelle riunioni del Consiglio nazionale – i dirigenti, di fronte al fenomeno "apicali", cominciano a porsi alcune domande. Quelle più ricorrenti sono: perché tutti gli apicali devono avere l'MBO e non lo devono avere tutti i dirigenti? Perché gli apicali – che in fondo, per stessa definizione dell'Azienda, fanno un lavoro e dovrebbero avere responsabilità simili a quelle dei dirigenti – a differenza di questi ultimi non sono licenziabili? Perché alcuni dirigenti guadagnano, paradossalmente, meno degli apicali? Cosa fa Assidifer per tutelare i dirigenti e per ovviare a questa situazione, soprattutto economica, che viene vissuta dalla categoria come profondamente ingiusta?

Si badi bene, queste sono domande che il clima aziendale non consente mai di porre in modo aperto e diretto. Caso mai, vengono appena sussurrate, rimangono come sospese nell'aria, soprattutto in incontri fra colleghi fidati o in coda a riunioni sindacali.

Comunque non è sempre facile dare una risposta, soprattutto all'ultima domanda, anche se è normale argomentare ricorrendo soprattutto all'autonomia delle scelte aziendali.

Da parte sindacale una posizione va comunque presa, qualcosa bisogna comunque fare.

Così, se da una parte è necessario aumentare gli sforzi per tutelare gli interessi dei soci storici – dei dirigenti – attraverso sempre più pressanti contatti con l'Azienda finalizzati, ad esempio, all'assegnazione degli MBO a tutta la categoria, dall'altra è opportuno prendere atto che il fenomeno quadri apicali, come per l'Azienda, anche per Assidifer può rappresentare una grossa opportunità che va valutata e colta in tempi rapidi.

Gli apicali, in fondo, sono il serbatoio dal quale verranno "pescati" i dirigenti di domani.

Perché, allora, non accoglierli da subito nel sindacato dei dirigenti, affiancarli, guidarli verso la dirigenza in attesa che si creino le condizioni per assumerne la piena rappresentanza con la stipula, anche per loro, del CCNL?

E' quanto sta emergendo nei ragionamenti che si fanno da qualche tempo in Federmanager, e adesso anche in Assidifer, ed è quanto si legge nella nota del 2 febbraio 2011, con la quale il Presidente Ambrogioni riassume ai Presidenti territoriali le determinazioni elaborate dal gruppo di lavoro incaricato dello studio del progetto "Quadri apicali" e approvato dalla giunta Federmanager il 29 gennaio 2011.

La nota dice in modo esplicito che bisogna avviare un percorso che porti ad assumere la rappresentanza dei quadri apicali, iniziando con la modifica degli statuti di Federmanager e di quelli dei sindacati territoriali, operazioni che devono essere portate a termine improrogabilmente entro la fine dell'anno corrente.

Intanto la rappresentanza degli apicali è stata già pienamente assunta per i quadri direttivi delle piccole e medie imprese attraverso il CCNL stipulato da Federmanager con Confapi lo scorso 22 dicembre 2010. Il contratto in questione è costituito da due sezioni, la prima destinata ai dirigenti, la seconda ai quadri superiori. Ma qui siamo già molto avanti rispetto all'iniziativa generale di

Federmanager come sopra indicato, qui siamo già alla tutela contrattuale di questa particolare categoria.

In coerenza con la posizione di Federmanager, in Assidifer si è avviata una discussione sulla opportunità, o meno, di consentire l'ingresso dei quadri apicali nella famiglia sindacale dei dirigenti. Quali i pro e quali i contro? Abbiamo provato ad accennarne prima, inutile tornarne a parlare. Ora cerchiamo di valutarne in modo il più possibile asettico le opportunità concrete e la percorribilità giuridica.

Le opportunità per un sindacato dei dirigenti sono abbastanza evidenti: accogliere i quadri in Assidifer significa contribuire, con l'Azienda, alla promozione di una loro valorizzazione professionale, significa guidarli nel percorso che porterà alcuni di loro alla dirigenza vera, significa – e non è cosa da poco – far entrare forze fresche in un momento di criticità latente per tutto il movimento sindacale.

Lo strumento concreto per perseguire questo obiettivo di allargamento delle tutele a questa categoria professionale passa attraverso lo Statuto, che deve consentire di associare queste nuove figure professionali. In pratica, la rappresentanza viene formalmente costituita mediante l'istituzione di una nuova Sezione Speciale riservata ai quadri apicali. Il responsabile di questa Sezione farà parte degli organi di Assidifer (Segreteria generale, Giunta e Consiglio nazionale) in attesa che il prossimo congresso elegga i rappresentanti effettivi della Sezione..

Pare evidente che la norma statutaria che dovrà ammettere i quadri apicali in Assidifer dovrà anche specificarne il numero dei rappresentanti che potranno essere eletti, ad evitare che, in futuro, il numero degli apicali (destinato continuamente a crescere, secondo i programmi aziendali) diventi superiore a quello dei dirigenti anche all'interno del sindacato, alterando con una rappresentanza troppo pesante la ragion d'essere di un sindacato nato e costituito per rappresentare e tutelare i soli dirigenti.

E' facile e giusto, d'altra parte, porre dei limiti numerici di rappresentanza a specifiche categorie di soci: iniziative analoghe sono state già prese, ad esempio, per i dirigenti in pensione che, per Statuto, non possono avere che un solo rappresentante nella Segreteria generale!

Poi bisognerà vedere se e come i quadri apicali risponderanno all'importante apertura del sindacato dei dirigenti nei loro confronti e quanti aderiranno con convinzione all'invito. Ma questo è un altro discorso che faremo in una fase successiva.

Roberto Martinez

Al momento di chiudere in tipografia giunge notizia che il Consiglio nazionale dell'8 giugno, dopo ampio dibattito e con la maggioranza qualificata prevista dallo statuto, ha votato per l'ammissione dei quadri apicali in Assidifer. Dalle colonne di questo giornale e dalla penna del suo Direttore il primo "benvenuto" in Assidifer ai nuovi colleghi.

(R.M.)

Una buona notizia

Apprendiamo con soddisfazione che, con Ordine di Servizio n. 96/AD del 23 dic. 2010, il collega Ferdinando Gambardella è stato assegnato alla Divisione Cargo di Trenitalia, alle dirette dipendenze del Responsabile di Riorganizzazione Sistema di Produzione Cargo, al quale è stata assegnata ad interim la struttura di produzione "Area Sud" in seguito all'uscita dall'azienda del collega che ne aveva la responsabilità. Al collega Gambardella formuliamo i migliori auguri di buon lavoro.

(p.p.)

La responsabilità erariale

Fra le tante responsabilità che gravano sui dirigenti del Gruppo delle Ferrovie dello Stato, c'è ne è una tipica alla quale i nostri colleghi delle imprese concorrenti non sottostanno. Infatti, mentre tutti siamo sottoposti alla responsabilità civile e a quella penale, i dirigenti del gruppo FS, oltre a queste due, proprio perché inseriti in un'azienda a capitale pubblico, debbono sottostare anche alla responsabilità amministrativa contabile.

Se questo non bastasse, in applicazione di norme recenti debbono anche tutelarsi da soli. Ma andiamo con ordine.

Il rischio connesso alle prime due responsabilità – penale e civile – è coperto necessariamente attraverso coperture assicurative stipulate direttamente dall'azienda, in applicazione dell'articolo 15¹ del contratto collettivo di lavoro.

Il rischio connesso con la responsabilità amministrativa e amministrativa contabile, non può essere più coperto attraverso polizze stipulate direttamente dall'azienda, ma è a carico direttamente dell'interessato. Questo perché la legge finanziaria del 2008, ha testualmente previsto:

"E' nullo il contratto di assicurazione con il quale un ente pubblico assicura propri amministratori per i rischi derivanti dall'espletamento dei compiti istituzionali connessi con la carica e riguardanti la responsabilità per i danni cagionati allo Stato o enti pubblici e la responsabilità contabile. I contratti di assicurazione in corso alla data di entrata in vigore della presente legge cessano di avere efficacia alla data del 30 giugno 2008. In caso di violazione della presente disposizione, l'amministratore che pone in essere o che proroga il contratto di assicurazione e il beneficiario della copertura assicurativa sono tenuti al rimborso, a titolo di danno erariale, di una somma pari a dieci volte l'ammontare dei premi in complesso stabiliti nel contratto stesso".

So già che qualcuno dei lettori di questa nota, farà una maligna osservazione del tipo: "quando rischiamo il licenziamento siamo privati e quando rischiamo di essere incriminati (anche) dalla procura della Corte dei Conti, allora siamo pubblici?".

Purtroppo è così: la produzione giuridica di questo strano paese che è diventata l'Italia, è arrivata a livelli quali – quantitativi, assolutamente insostenibili e contraddittori.

Sono, infatti, destinatari della norma tutti gli enti soggetti alla giurisdizione della Corte dei Conti, quale che sia la sua forma giuridica: quindi anche amministratori e dirigenti delle società del gruppo FS, i quali possono essere chiamati a rispondere per "danno erariale". L'articolo 3 della legge 27 marzo 2001 n. 97 assimila ai dipendenti pubblici, anche i dipendenti di "enti a prevalente partecipazione pubblica", anche se solo in relazione alle conseguenze derivanti dal fatto di aver commesso determinati reati "tipici" di chi ha responsabilità pubbliche. L'articolo 7 della stessa legge fa obbligo al giudice penale che emanato la sentenza di condanna definitiva per delitti contro la pubblica amministrazione di inviarne il testo al procuratore regionale della Corte dei Conti per l'eventuale procedimento di responsabilità per danno erariale nei confronti del condannato.

Fuori dal linguaggio giuridico, la sostanza – come già osservato – è che amministratori e dipendenti del gruppo FS, sono sottoposti al rischio di procedimento per "danno erariale".

Si tratta di una responsabilità che – se pur fortunatamente non troppo frequente – è necessario conoscere per valutare se nell'ambito della propria attività quotidiana potremmo incorrere anche in questa infausta eventualità, oltre alla responsabilità civile e penale, delle quali ogni collega accorto e preparato dovrebbe tenere normalmente conto.

In realtà si tratta di due diverse fattispecie di responsabilità che è opportuno analizzare in modo differenziato.

La prima è identificata come "responsabilità amministrativa". E' destinata a tutelare la pubblica amministrazione (e quindi nel nostro caso l'azienda per la quale si presta servizio) nei confronti dei danni che le arreca il funzionario o l'impiegato all'interno del rapporto d'ufficio, obbligando il funzionario a risarcire il danno arrecato all'ente a causa della sua condotta. Affinché un soggetto possa essere chiamato a rispondere in sede di responsabilità amministrativa occorre che lo stesso, con una condotta dolosa o gravemente colposa collegata o inerente al rapporto esistente con l'amministrazione, abbia causato un danno pubblico risarcibile che si ponga come conseguenza diretta e immediata di detta condotta. La responsabilità è personale e non si trasferisce agli eredi se non in casi eccezionali. E' proprio questo tipo di responsabilità che – verosimilmente – ha portato il legislatore a emanare la norma che rende nulle le polizze di copertura aziendali per tale tipo di responsabilità, per l'evidente contraddizione insita nella copertura assicurativa pagata dal possibile danneggiato al possibile danneggiante. L'altra responsabilità è quella detta **responsabilità amministrativa – contabile**.

La responsabilità amministrativa – contabile è quella che implica l'esistenza di una gestione di beni, valori o denaro pubblico, da parte di un assicurato detto "agente contabile" ed è fondata sul mancato adempimento di obblighi o doveri derivanti dal proprio mandato o dal proprio rapporto di servizio con la pubblica amministrazione e che abbia cagionato una perdita patrimoniale al proprio ente di appartenenza, ad un altro ente pubblico o, più in generale, allo Stato o alla pubblica amministrazione.

La responsabilità contabile riguarda solamente gli agenti contabili e cioè che hanno maneggio di denaro oppure di altri beni o valori della pubblica amministrazione. Incorrono in questo tipo di responsabilità anche gli "agenti di fatto" e cioè coloro che, pur senza titolo, maneggiano denaro o beni della pubblica amministrazione. Per entrambe le fattispecie di responsabilità, il comportamento da coprire con una polizza assicurativa è ascrivibile alla colpa grave, essendo come è ovvio non assicurabile il dolo.

Anche in questo caso è opportuno averne chiaro almeno la fattispecie di massima. E' **colpa grave** il comportamento che si discosta notevolmente dallo standard normale richiesto per il

tipo di prestazione svolta. Nel valutare la colpa il giudice deve porsi nella stessa situazione in cui si trovava il funzionario quando ha agito. Inoltre, al giudice non è consentito giudicare una scelta discrezionale. Si tratta di un'evidente trasgressione degli obblighi di servizio o regole di condotta, compreso il rispetto di leggi, regolamenti, richiesti nel caso concreto, con manifestazione di "intensa negligenza".

Dal momento che il problema non è nuovo, ricordo che un accordo del febbraio del 1999 con l'azienda così recitava, a maggior tutela dei dirigenti FS: "La colpa è grave quando l'imperizia o la negligenza del comportamento sono indiscutibili e non è possibile dubitare ragionevolmente del significato e della portata della norma violata e, di conseguenza, risulta evidente la macroscopica inosservanza di elementari obblighi d'ufficio". E' chiaro che in ogni caso spetta al giudice competente collegare il comportamento concreto con la fattispecie astratta che si è delineata.

Premesso che di sicuro corre tale rischio il collega o l'esterno che ricopre l'incarico di amministratore in una società del gruppo FS, ritengo che – purtroppo – ciascuno di noi non possa ritenersene completamente al di fuori, se non altro perché esiste un rapporto di lavoro con un'azienda a partecipazione pubblica.

E' fondamentale, infine, comprendere il funzionamento "temporale della copertura". Il meccanismo di attivazione è quello detto in gergo "claims made": in sostanza quando viene richiesto il risarcimento. E' un sistema più adatto a dare copertura a eventi la cui origine non sempre si può collegare ad una data precisa. L'assicuratore si fa carico della richiesta di risarcimento che pervengono all'assicurato durante il periodo di validità della polizza indipendentemente dalla data in cui ha origine il sinistro.

In questo modo la polizza è retroattiva (5 anni antecedenti) o ultrattiva (5 anni successivi): in questo secondo caso se è prevista la clausola "postuma". Per cautelarsi, conviene configurare come "claims made", oltre, ovviamente, ad un atto tipico della procura contabile della Corte dei Conti, come può essere un "invito a dedurre", anche qualsiasi atto processuale, sia civile che penale, dal quale possa successivamente desumersi una possibilità che – anche a distanza di tempo – possa configurarsi una responsabilità amministrativa o amministrativa contabile.

Paolo Parrilla

¹ "Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'azienda"; "Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'azienda. E' in facoltà del dirigente di farsi assistere da un legale di sua fiducia, con onere a carico dell'azienda". "Le garanzie e le tutele si applicano al dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso". "Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato".

La situazione

"La frequenza di uscita del nostro giornale sta facendo rimpiangere i tempi andati ...".

Questa frase mi è stata detta di recente da un nostro collega ormai in pensione, prendendo un caffè alla macchinetta del 3° piano della sede Assidifer di via Ravenna.

Ho impiegato un po' a spiegare al collega che i "tempi andati" ai quali lui si riferiva ormai sono veramente ... "andati"! Nel Palazzo – come una volta i ferrovieri chiamavano gli uffici di Villa Patrizi – c'è, rispetto a prima, un'aria completamente diversa e non soltanto per me che ne sono uscito da quasi vent'anni, ma anche per chi, come il collega con il quale stavo parlando, ha "lasciato" appena qualche anno fa. E' cambiato il clima, sono cambiati gli atteggiamenti, è cambiato addirittura il modo di girare per i corridoi (mamma mia, che strana sensazione vedere tutte quelle persone con cartellino e nastrino rosso al collo a garanzia che chi entra e esce dalle stanze non sia qualche pericoloso infiltrato).

Dico all'amico che, in questa situazione, c'è solo da prendere atto che, per i colleghi in servizio, prendere carta e penna e buttare giù un articolo per il giornale sindacale non deve essere poi così facile come lo era prima, e quindi, come immediata conseguenza, c'è forte carenza di articoli prodotti da gente che in Azienda ... ci vive.

Non è così, per fortuna, per gli articoli dei colleghi in pensione. C'è ancora collaborazione da parte dei soliti nomi, ma più il tempo passa e verosimilmente più gli articoli da loro prodotti si allontanano, nei contenuti, dalle problematiche che interessano gli aspetti più squisitamente sindacali, particolarmente attesi dai colleghi in servizio. D'altra parte non potrebbe essere diversamente: lo stare fuori dal Palazzo tende a ridurre via via la conoscenza dei problemi reali, quelli che interessano veramente chi lavora in azienda.

Il collega, con il bicchierino di caffè fumante in mano, mi ha chiesto allora quale fosse, secondo me, la situazione nell'Azienda e nel sindacato, visto che dal giornale non riusciva più a capire, come una volta, quello che stava accadendo. Ho detto che la risposta non era semplice e comunque, per spiegarvi, avrei avuto bisogno di tempo e di argomentare per punti.

Siamo usciti dal nostro ufficio e, approfittando della splendida e calda giornata di primavera, così come l'iconografia tradizionale "vede" i vecchi pensionati, siamo andati a sederci su una panchina del giardino di via di Villa Massimo, di fronte alle giostre, in un'oasi di verde, fra profumi di fiori e cinguettii d'uccelli. Una pace straordinaria!

Bene, dico al mio amico e collega, vediamo se riesco ad illustrarti in modo chiaro come io vedo quello che sta succedendo in azienda e nel sindacato.

Punto primo, la situazione in Azienda. A Villa Patrizi, negli

ultimi tempi, c'è stata una vera e propria rivoluzione copernicana. Con le buone o con le cattive sono stati "dimissionati" centinaia e centinaia di dirigenti e questo, oltre a rendere più insicuri e timorosi quelli rimasti, ha contribuito senz'altro a peggiorare, e di parecchio, il clima interno. Inoltre, il trattamento economico dei dirigenti è ai minimi storici se è vero, come non ho difficoltà a credere, che alcuni giovani dirigenti (e non soltanto i più giovani!) godono (!?) di uno stipendio addirittura inferiore a quello di alcuni quadri. E a proposito di quadri, c'è il problema dei quadri apicali, una volta (quando non erano "apicali") semplici collaboratori dei dirigenti, oggi ottime professionalità (a basso costo per l'Azienda) capaci di sostituire i dirigenti via via che questi vengono "eliminati" dalla catena produttiva aziendale.

La collocazione di quadri apicali anche in settori strategici finora stabilmente occupati da dirigenti non può dare serenità a questi ultimi, anche se nessuno di loro, almeno apertamente, ne fa cenno.

Cosa resta a molta parte dei colleghi in servizio? Resta la possibilità di riuscire a mantenersi il più possibile nell'ombra, di evitare una infausta chiamata aziendale e, quindi, di sperare di non incorrere nella prossima "lenzuolata" di dimissionamenti più o meno volontari.

Triste? Triste. Ma purtroppo vero!

Punto secondo, la situazione nel sindacato.

Per anni il dialogo fra Azienda e Assidifer è stato pressoché nullo. Fino a qualche giorno fa era sicuramente ai minimi storici. Si è detto per anni che il vecchio Segretario generale, oggi presidente del Sindacato Romano, aveva un buon rapporto con il vertice aziendale. Vero, ma forse soltanto a livello personale. Tant'è che almeno dal lontano giugno 2009, dopo una trattativa incessante condotta personalmente dallo stesso Segretario generale, dopo tante promesse, tante assicurazioni, innumerevoli rinvii, i famosi "accordini" (niente di che, poi, pochi soldi per Previndai, reperibilità, e Assidai) non sono stati ancora firmati. E, a questo punto, credo sia più dignitoso, per la categoria, smetterla di continuare pure soltanto a parlarne. Vogliamo poi dire qualcosa dell'MBO? L'MBO ce l'hanno tutti i quadri apicali (600 o più persone) ma non tutti i dirigenti. Ma di questo si parla poco, in fine di ogni incontro, senza enfatizzare troppo, quasi con pudore.

Il mio collega mi chiede: perché non c'è dialogo tra l'Azienda, i suoi dirigenti e l'organismo che li rappresenta? Da cosa dipende tutto questo? Probabilmente, rispondo, da due fattori: il primo, il particolare "stile" di direzione aziendale intrapreso dall'attuale gestione (ad esempio, si coinvolge il sindacato dei dirigenti solo quando questo "serve", magari per fare da cassa di risonanza all'esterno nell'interesse dell'Azienda) e, il secondo, e questo diciamo celato fran-

camente, senza reticenze e falsi pudori, dalla modesta forza e dalla appannata credibilità dell'attuale classe sindacale.

Ma attenzione: qui non mi riferisco al Segretario generale, né tantomeno alla Segreteria generale, e questa non è assolutamente, nè vuole esserla, una critica alle persone. Vuole essere piuttosto una presa d'atto che riguarda il sindacato nel suo complesso, in questo momento storico, che coinvolge tutti gli organi di esso, nessuno escluso. Per quanto riguarda l'attuale Segretario generale, anzi, nella difficile situazione che il sindacato sta vivendo fa quello che può (e molto spesso lo fa anche bene!), si preoccupa soprattutto di risolvere casi personali di colleghi (e spesso li risolve!), lavora, si impegna, è presente, si dà un gran da fare. Ma soffre!

Soffre sicuramente perché il sindacato da troppo tempo non ha il giusto potere contrattuale e, al di là di rari incontri infruttuosi con la controparte aziendale, non gli è consentito di trattare concretamente su niente. E quando non si portano a casa risultati tangibili si soffre!

Peraltro, un segno di inversione di tendenza nei rapporti con l'Azienda mi è parso di coglierlo in occasione del workshop sulla liberalizzazione, svoltosi il 3 marzo all'Hotel Quirinale di Roma. Rispetto ad analoghe manifestazioni pubbliche tenutesi negli ultimi anni, toni più morbidi da parte aziendale ci fanno sperare che sia partita una sorta di "legittimazione", ormai assente nei nostri confronti da diverso tempo.

E' forse iniziata una nuova fase? Torniamo ad essere un interlocutore attendibile con il quale è possibile avviare un dialogo fattivo e costruttivo? Siamo portatori di valori sani con i quali è possibile confrontarsi? Noi lo speriamo veramente molto e cogliamo questa "apertura" (se tale è) con entusiasmo sincero.

Ecco, ho spiegato – o almeno ho cercato di farlo nel modo più semplice – quale ritengo sia la situazione attuale in Azienda e nel sindacato. Naturalmente così come la vedo io. Lontano, anzi, lontanissimo dal Palazzo, ma forse proprio per questo depositario di tanti sfoghi e di tante confidenze di amici che, con l'aria che tira in quei corridoi, non parlerebbero, altrimenti, neanche con la propria ombra.

Chiudo questo scritto esternando una speranza: quella di vedere in tempi brevi il ricomporsi di un rapporto tra Azienda e i suoi dirigenti saldo, solidale, sereno che porti frutti e vantaggi a tutti.

E' ora che si torni a quel gioco di squadra che dà la gioia di fare, è ora che si torni a quello spirito di gruppo che fa di una azienda qualunque una grande Azienda.

E, con la concorrenza che sta per scendere in campo, di queste cose c'è davvero bisogno.

Roberto Martinez

Che delusione !

Sono appena tornato dall'ultimo Consiglio Nazionale dell'Assidifer, nel corso del quale si è approvata una modifica all'art. 19 dello Statuto (l'articolo nel quale sono elencate le Rappresentanze Sindacali Aziendali e Territoriali che fanno parte del sindacato) che ha introdotto una nuova Sezione denominata "Quadri apicali": in sostanza si dà la possibilità ad Assidifer Federmanager di associare, e conseguentemente tutelare, gli interessi emergenti di questa nuova figura lavorativa e strutturale introdotta dalle FS spa con Comunicazione Organizzativa n. 323/AD del 25 febbraio 2010.

In questa comunicazione viene riportato: "L'elenco dei Quadri di Trenitalia spa individuati in posizione di elevata rilevanza per la missione aziendale ed in possesso di qualificate caratteristiche professionali, valutate idonee per la copertura delle posizioni stesse in relazione agli obiettivi e priorità del Gruppo"; in sostanza è stata formalizzata una prima identificazione di posizioni aziendali sub dirigenziali alle quali sono stati preposti dipendenti che, pur non avendo la qualifica di Dirigenti secondo l'accezione normativa, svolgono compiti e ricoprono ruoli molto simili.

La delusione che provo, da cui il titolo di questo articolo, non è affatto determinata dalla creazione della nuova figura professionale: il datore di lavoro, nella sua responsabilità di rischio d'impresa, ha la possibilità di organizzarsi come meglio crede, anche al di fuori della ripartizione storica stabilita dal Codice Civile italiano (operai, impiegati, quadri e dirigenti), ma non può farlo al di fuori di un atto contrattuale sottoscritto con i rappresentanti dei lavoratori.

Per tale motivo il contratto del 22 dicembre 2010 fra CONFAPI e Federmanager è costituito da due sezioni: la prima destinata ai Dirigenti, la seconda ai quadri superiori o direttivi. La figura del quadro apicale, in un mondo del lavoro sempre in evoluzione, di fatto esiste da tempo e quindi, a meno di non voler rimanere chiusi in un arroccamento anti-storico, il sindacato deve prenderne atto e, per quanto possibile, farne oggetto di attento esame e di valutazioni e, poi, deve prendere le opportune decisioni relative all'approvazione o meno.

Era questo il percorso al quale, credevo, si fosse chiamati a discutere nel Consiglio, per poi arrivare ad una decisione finale che riuscisse a coniugare la tutela delle figure dirigenziali rappresentate con quelle emergenti che si intendeva associare.

Premetto che personalmente, come dirigente in pensione, non riceverò né vantaggi né documento da una qualsiasi scelta, ma ciò non toglie che come dirigente sindacale debba valutare a fondo tutte le implicazioni e le ricadute che la soluzione approvata determinerà sul futuro del sindacato.

Quando ho ricevuto dalla Segreteria la convocazione e tutti i documenti che aiutavano la comprensione del fenomeno, mi sono chiesto se valesse la pena perdere una giornata di lavoro per partecipare ad un Consiglio Nazionale che già dai documenti inviati, si capiva bene, era indirizzato verso una soluzione prefissata. Mi sono risposto di sì.

Le modificazioni che si chiedeva di apportare allo Statuto del Sindacato e le conseguenze che esse avrebbero determinato in futuro sia per il sindacato stesso che per le persone attualmente rappresentate, valevano sicuramente una giornata spesa per discuterne soprattutto con i colleghi in servizio.

Quale sia stata la mia delusione nel constatare che il numero dei partecipanti era appena(?) sufficiente a raggiungere il numero legale (e solo grazie a ben 18 deleghe!) potrete immaginarlo.

La presenza di Consiglieri Nazionali era decisamente sbilanciata a favore dei dirigenti in quiescenza e quindi erano loro - soprattutto loro !! - che consentivano la regolarità dell'Assemblea e la ratifica delle conseguenti decisioni.

Dei dirigenti in servizio, soprattutto in apertura di riunione, appena una sparuta presenza: eppure l'arrivo, la creazione e la rappresentanza sindacale dei quadri apicali, con i possibili conflitti di interesse all'interno di uno stesso sindacato, porrà all'Assidifer sicuri problemi. E' vero che sarebbe più problematico il non rappresentare queste figure che sono propedeutiche alla dirigenza, così come lo erano i funzionari direttivi (gli Ispettori) di passata memoria, ma farlo senza aver affrontato le problematiche conseguenti non è certo buona cosa.

Queste nuove figure di fatto vanno a sostituire ed a ricoprire posizioni che prima erano dirigenziali e quindi ad ogni aumento del numero dei quadri apicali corrisponderà, anche se in modo non proporzionale, una diminuzione delle posizioni dirigenziali vere e proprie: dunque, l' Azienda, con questa operazione, ha la possibilità di avere personale

qualificato per posizioni delicate con un minore costo pro capite.

E' vero che ogni quadro apicale ha sottoscritto con l'Azienda un MBO che gli assegna obiettivi e conseguenti incrementi stipendiali al loro raggiungimento, ma complessivamente il costo pro capite è minore. Tale situazione non esclude, peraltro, che in alcuni seppur limitati casi lo stipendio mensile del quadro apicale risulti superiore a quello di alcune figure dirigenziali. Diciamo inoltre, in modo brutale, che molte posizioni dirigenziali sono destinate ad essere, appena ne ricorrerà l'occasione, ricoperte da un quadro apicale con la conseguente, inevitabile, ulteriore riduzione del numero dei dirigenti.

Tale riduzione sarà indolore per gli attuali dirigenti in servizio? Vedendo i precedenti aziendali parrebbe proprio di no!

Questi sono i veri problemi che il sindacato deve affrontare: da un lato il fatto che tutti i quadri apicali hanno il loro MBO, cosa che non tutti i dirigenti attualmente hanno, dall'altro il fatto che ad un aumento del numero degli apicali corrisponde, da tempo, una diminuzione delle posizioni dirigenziali. La situazione attuale è decisamente diversa da quella che vedeva convivere, all'interno del Sindifer, sia i Dirigenti che i Direttivi: i primi sapevano che i secondi erano i loro naturali successori nelle funzioni, i secondi sapevano che il numero dei dirigenti era stabilito da una pianta organica ben definita e quindi le due categorie erano sinergiche. Oggi è lo stesso? Ascoltando gli interventi dei colleghi in servizio non mi pare proprio!

E' poi possibile per un sindacato che dal Congresso di Sant Vincent, nell'ormai lontano 1991, rappresenta solo i dirigenti e non più la ex Area dirigenziale (dirigenti e direttivi), ritornare in modo così semplicistico e tramite solo un Consiglio Nazionale, per di più così scarsamente partecipato, sui suoi passi?

Possiamo noi associare, in una Sezione sindacale costituita ad hoc, delle figure professionali non qualificate come dirigenti, disattendendo in un certo modo l'Art. 3 del vigente Statuto che, sotto il titolo "Soci", recita testualmente: "Possono essere soci tutti i dirigenti di cui all'Art. 1 in servizio ed in quiescenza"? Nello stesso comma, che rende possibile la creazione di una Sezione sindacale nazionale di quadri apicali è previsto, statutariamente che "La Sezione ha diritto a tre delegati al Congresso nazionale" e fra gli strumenti già indicati dalla relazione del Segretario Generale è previsto che "il responsabile di tale sezione farà parte a tutti gli effetti del Consiglio Nazionale, della Giunta Esecutiva e della Segreteria Generale". Di fatto, con una semplice modifica statutaria, si stravolge l'intero impianto organizzativo di Assidifer.

Se poi tutto ciò era così urgente da demandare ad una sola riunione di Consiglio Nazionale la discussione e l'approvazione che ci è stata richiesta, la delusione allora risiede ancor più nella scarsa partecipazione dei Consiglieri nazionali in servizio e nella assai modesta discussione che nel Consiglio si è avuta su tali importantissimi argomenti.

Come devono essere interpretate tali assenze? E' possibile che tutti i dirigenti non presenti erano così strenuamente impegnati sul posto di lavoro da non potersi assentare neppure per alcune ore?

Se è così, allora è giusto che, non soltanto in Azienda ma anche nel sindacato, questi dirigenti siano supportati ed affiancati dai quadri apicali, che li sollevino un po' dalle ambascie. Oppure, non sarà che, conoscendo bene la scelta aziendale già presa, penso che tanto vale rimanere nel guscio e far sì che si possa dire: "Vivi, se ci riesci, e lascia vivere"?

Io, che ho sempre inteso l'attività sindacale come un strumento di cambiamento in positivo dal momento che o scegli tu o c'è chi sceglie per te, non posso condividere tali atteggiamenti: per l'aria che ormai si respira in azienda, per il clima che c'è posso forse capirli, questi colleghi, ma certo non giustificarli.

Le tante persone che nel corso degli anni hanno mantenuto il sindacato sempre attivo, vivo e libero da imposizioni e condizionamenti, spesso a costo di rinunce e di assunzione di rischi anche personali, capiscono che, oggi, pure all'interno del sindacato, l'aria ed il modo di essere e di partecipare è decisamente cambiato. Per questo motivo, insieme a me, non possono che provare, magari senza esternazioni eclatanti, la loro più profonda delusione!

Vincenzo Angelini

Scrivete!

Un giornale vive di articoli. Se non ha gli articoli che giornale è? Noi abbiamo un glorioso organo di stampa, che ha accompagnato la lunga avventura del nostro Sindacato fin dalle origini, cambiando solo il nome, da "Organizzazione Ferroviaria" a "Ferrovie e Servizi".

Esso ha registrato tutti i momenti più significativi della nostra storia, sia con articoli di informazione (contratti, accordi, normative, congressi, organi, statuto, ecc), sia con articoli di opinione, che volta a volta hanno sottolineato i momenti topici della nostra organizzazione e che ne danno quindi un resoconto emotivo e, proprio per questo, vivo e significativo.

Chi ha avuto la pazienza e la volontà di conservarsi le copie dei giornali fin dai tempi più remoti, può ripercorrere la vita del nostro Sindacato sfogliando quei numeri. E' come se gli scorresse davanti un film, gli si aprono davanti agli occhi tanti momenti importanti della vita del nostro Sindacato. E' come se li stesse rivivendo. E' la nostra storia e la storia - come si dice - è maestra di vita. Anche ripercorrere la nostra storia attraverso l'unica testimonianza che resta nel tempo, il giornale, ci aiuta a capire meglio il Sindacato di oggi, ed anche quello che dovrà essere nel futuro. E questo vale in particolar modo per i più giovani e per coloro si avvicinano oggi al nostro Sindacato.

Ciò premesso, da qualche tempo pare che ci sia una "crisi di vocazione", quale disponibilità a contribuire con articoli al nostro giornale. Ci fischiano le orecchie per i ripetuti solleciti che i segretari generali pro tempore fanno nei Consigli Nazionali o in qualsiasi altra occasione per invitare a scrivere articoli e contributi. E' importante per gli strutturati, ma ancor più per gli iscritti "normali".

Gli strutturati tutto sommato hanno modo di far sentire la loro opinione, i loro punti di vista, la loro visione di tattiche e strategie in altri modi, esercitando il loro ruolo negli organi di cui fanno parte. Ma gli iscritti hanno più difficoltà in tal senso, possono farlo solo nelle (rare) assemblee o mandando delle lettere agli strutturati o parlando con loro. Ma certamente possono farlo in maniera altrettanto efficace e con più larga risonanza esprimendo la loro opinione, i loro punti di vista, le loro idee, sul giornale.

E poi non è che bisogna vedere la cosa come un impegno professionale. Non siamo giornalisti, non siamo tenuti a scrivere il pezzo necessariamente e a scadenze ravvicinate. Siamo circa 800 iscritti. Se il 5 % di noi gros-

so modo a rotazione scrivesse un articolo ogni 6 mesi, avremmo circa 80 articoli l'anno, staremmo abbondantemente a posto. E la fatica di scrivere un articolo per il singolo sarebbe veramente minima. Al limite, se fossero sempre gli stessi a scrivere, dovrebbero scrivere un articolo ogni sei mesi. Se poi c'è un minimo di rotazione, la frequenza si dirada ancora di più.

Allora perché non si scrive? Qualcuno mormora sottovoce che nella attuale situazione aziendale non è opportuno scrivere, si rischia di pubblicare delle cose che potrebbero creare problemi a chi le scrive. Ma signori! Ma vi sembra questo un motivo realistico? Innanzitutto ognuno fa il suo mestiere. L'azienda fa il suo, il Sindacato fa il suo. E chiaro se uno dei due soggetti non dovesse più fare il suo mestiere, in particolare il Sindacato, potrebbero crearsi dei problemi. Ma finché il Sindacato fa il suo mestiere e gli iscritti esprimono le loro idee in maniera corretta e non tendenziosa, non vedo che cosa si possa insinuare; siamo pur sempre - finora - in un libero Paese con una libera stampa. E poi ci sono tanti modi per evidenziare o denunciare dal punto di vista sindacale situazioni aziendali che appaiono a chi le scrive meritevoli di rilievo. E' una questione di onestà intellettuale, nonché della volontà di cimentarsi su materie sensibili e di "confine". Quindi in sintesi, mi pare che chi dovesse ricondurre - tanto per essere chiari - la ridotta disponibilità a scrivere da parte dei colleghi ad un presunto clima di terrore esistente in azienda, lo fa a mio parere in maniera pretestuosa.

Piuttosto penso che i motivi veri risiedono nella classica pigrizia, nello scarso senso di appartenenza ad una organizzazione nella quale pure si continua a restare iscritti, nell'idea che c'è sempre qualcun altro che si impegna, nell'idea che c'è sempre qualcun altro che non ha un c... da fare e che ha tutto il tempo di scrivere articoli, saggi, ecc. Ripeto, non si richiede a nessuno di essere un giornalista professionista, di scrivere con uno stile letterario, di scrivere romanzi. Contano le idee, anche in un breve trafiletto. L'importante è contribuire a tenere vivo quello che, nonostante le meraviglie di internet e del virtuale, continua ad essere il principale veicolo di informazione e del senso di appartenenza ad una organizzazione di categoria necessaria per tutti i dirigenti, iscritti e non. E di memoria storica "tangibile".

Scrivete!
Francesco Del Vecchio

BNC
Assistenza e Solidarietà

O.N.L.U.S.

Solidarietà per i
Ferrovieri
(in servizio ed in pensione)

L'Associazione BNC ASSISTENZA E SOLIDARIETA' è stata creata da HDI Assicurazioni e Fondazione BNC per sostenere le famiglie dei ferrovieri.

Nel 2010 l'Associazione ha erogato 966 sussidi di cui 465 premi di studio 447 bonus per la nascita del figlio e 55 contributi per gravi stati di necessità.

Sostieni anche tu l'Associazione BNC Assistenza e Solidarietà.

Maggiori fondi, maggiori sussidi e prestazioni per i Ferrovieri.

Destina il tuo 5 per mille a:

BNC ASSISTENZA E SOLIDARIETA' ONLUS

**CODICE FISCALE
97177760580**

**"L'ASSOCIAZIONE NON LUCRATIVA DI UTILITÀ
SOCIALE AL SERVIZIO ESCLUSIVO DEI DIPENDENTI
E DEI PENSIONATI DELLE FERROVIE DELLO STATO E
DELLE LORO FAMIGLIE"**

Via Abruzzi, 10 - 00187 Roma
Tel. 06 42103707