

presentare un piano di impresa proiettato al 2017 rappresenta una scommessa impegnativa e seria.

Le variabili che si presenteranno durante il prossimo quadriennio sono legate, nell'ordine:

- Recast delle norme comunitarie che regolano il settore del trasporto ferroviario in Europa;
- Completa operatività della nuova autorità dei trasporti, che ha già iniziato un'indagine conoscitiva nel settore dell'alta velocità – alta capacità, nonché del trasporto regionale – urbano;
- Probabile estensione del fenomeno delle gare regionali per l'attribuzione del servizio ferroviario;
- Last but not least la spending review che – estesa formalmente anche alle società pubbliche – produrrà con ogni probabilità una progressiva diminuzione delle risorse finanziarie da dedicare sia al trasporto ferroviario che alla manutenzione e costruzione della infrastruttura. Con l'aggiunta già iniziata della privatizzazione di parti importanti del Gruppo FS.

Si tratta come è evidente di impegni non da poco, per affrontare i quali sarà indispensabile un ulteriore sforzo organizzativo ancora più impegnativo

rispetto a quello che ha portato all'attuale situazione di risanamento economico.

Intanto un po' di numeri:

- dal 2006 l'organico complessivo è diminuito di 28.898 dipendenti con un costo medio unitario del lavoro che si assesta su di un valore medio di 52.000 €.
- i dirigenti erano 1149 al 31 dicembre 2006 sono ora 758 con uscite pari 647 colleghi e ingressi in qualifica pari a 255.
- 665 sono stati valutati con il supporto esterno di EGHON ZHENDER.
- Al 31 dicembre 2006 esistevano 1355 posizioni dirigenziali diventate, al 31 dicembre 2013, 763 (- 43%).
- Inizialmente i quadri apicali erano 628, diventati dopo un processo di appraisal 439.

Si tratta di numeri auto esplicativi dei pesanti interventi quali – quantitativi che la categoria ha subito (non è verbo scelto a caso) in questi anni.

A ciò si aggiunge il programma presentato dall'azienda in merito alla rideterminazione dei punti HAY necessari per qualificare una posizione come da dirigente. Si passa dai canonici 700 a 733, con una preannunciata diminuzione di circa 80 posizioni e altrettanti colleghi.

Per questo motivo il sindacato da tempo ha richiesto che vengano attivate nuove forme di tutela – già fatte proprie da gruppi analoghi – quali lo strumento previsto dall'articolo 4 della legge 92 del 2012 (fondo di sostegno).

Per quanto riguarda i quadri apicali, il problema va affrontato in modo serio ed adeguato, senza velleitarismo e fughe in avanti.

In particolare "quadro apicale", non è e non sarà mai un profilo professionale contrattualmente previsto, ma una funzione aziendale definita chiaramente nell'organizzazione alla quale – in genere – viene preposto un collega appartenente all'area quadri con un contratto a carattere individuale revocabile a discrezione da parte dell'azienda. A tale posizione sono collegati degli incentivi e un compenso legato ad obiettivi definiti con indicatori numerici. Si tratta quindi di un insieme quanto mai fluido e variabile. E questa è una prima seria

difficoltà sulla quale è necessario riflettere. Se ci fossimo mossi prima molto probabilmente ora avremmo una buona massa di iscritti ai quali non avremmo avuto nulla da raccontare in termini di tutela e di rappresentanza. Solo in questi mesi il fenomeno appare avere assunto un assetto organizzativo, legato al fatto che l'azienda assicura avere scelto i migliori e con maggiore potenziale.

Altra difficoltà non da poco è che questi colleghi appartengono come profilo professionale ad una area di rappresentanza che non ci compete con tutte le ovvie difficoltà nell'ottenere i diritti sindacali elementari e tipici – quali l'assenza giustificata e la delega per la tenuta del costo di iscrizione – che soli permettono un'efficace e sufficientemente sereno espletamento della funzione di rappresentanza e tutela. Non per questo abbiamo rinunciato, anzi è necessario ripartire su nuove basi, anche in considerazione di quello che potrebbe avvenire sul tavolo nazionale di rinnovo, dove abbiamo richiesto che possano essere estesi a questi colleghi alcuni benefits tipici della categoria dei dirigenti, quali il Fasi e il Previdai.

In merito alle relazioni industriali, ricordo che nel panorama attuale della rappresentanza dei dirigenti siamo tuttora una delle poche organizzazioni che è riuscita a mantenere un'interlocuzione continua e costante con i vertici aziendali sia al livello di capogruppo che di singole società. Stendo un velo pietoso sulla solitudine esistenziale che i colleghi di aziende paragonabili vivono nei confronti dei propri direttori del personale. Alcune riflessioni vanno infine fatte su quando è accaduto sul fronte ASSIDAI e su quanto sta accadendo sul fronte delle pensioni.

Sul primo punto è necessario tenere presente che si tratta di assicurazioni a carattere privato che riescono a mantenere valide le proprie prestazioni solo in presenza di un rapporto premi – prestazioni sostenibile. In particolare questo tipo di rapporto si era fortemente deteriorato (132%), in relazione alla polizza "pensionati FS". In questo senso i responsabili del fondo avevano richiesto un adeguamento dell'8% e solo grazie all'intervento di Assidifer, si è riusciti a calmierare l'aumento a un + 5%. In ogni caso è indispensabile prendere consapevolezza che si fa

un cattivo servizio ai colleghi se non si sorveglia attentamente la sostenibilità a medio e lungo termine di questi fondamentali istituti di tutela, insieme alla qualità dei servizi, sui quali i colleghi spesso giustamente lamentano un burocratizzazione eccessiva.

Per quanto riguarda l'attacco alle pensioni, occorre sottolineare l'efficacia con la quale la Federazione è riuscita finora a limitare i danni.

Il pericolo maggiore viene dall'art. 1 della proposta di legge Meloni: dice che tutti i trattamenti pensionistici, ... "con esclusione delle prestazioni di tipo assistenziale, degli assegni straordinari di sostegno del reddito, delle pensioni erogate alle vittime del terrorismo e delle rendite erogate dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, i cui importi, alla data di entrata in vigore della presente legge, risultino superiori complessivamente, anche in caso di cumulo di più trattamenti pensionistici, dieci volte l'integrazione al trattamento minimo dell'INPS, sono ricalco-



SISTEMA FERROVIE  
PERIODICO DELL'ASSIDIFER

FNDAI

ANNO 23°

N° 1/2014



lati e corrisposti secondo il sistema contributivo di cui alla legge 8 agosto 1995, n. 335".

Per chi è digiuno di pensioni, vorrei semplicemente evidenziare che si tratta di meccanismo che, anche se difficilmente applicabile dal punto di vista tecnico, se adottato, potrebbe dare luogo a un serio ridimensionamento degli assegni attuali.

Allo stato in cui scrivo, sembra, in ogni caso, non esservi consenso sulla proposta, anche in considerazioni dei continui interventi che Federmanager fa per tutelare le nostre pensioni.

Certo che, in ogni caso, il mutato quadro politico rende ancora non facilmente prevedibile l'evoluzione di questo importante problema e, di conseguenza, la vigilanza, a tutti livelli, assolutamente indispensabile.

Paolo Parrilla

## I Quadri, una storia drammatica

**U**n bel documentario in TV sulla "Marcia dei quarantamila" e un articolo di Repubblica del 17 febbraio, "Più quadri meno Manager", mi hanno fatto ulteriormente riflettere sulle sorti del quadro, figura organizzativa essenziale, estremamente vicina al dirigente, drammatica nella sua storia.

La Marcia dei quarantamila fu chiamata anche marcia dei quarantamila quadri FIAT. Non erano certo tutti quadri FIAT ma è dai quadri FIAT che parti l'iniziativa. Ricordo gli avvenimenti: 1980 sciopero ad oltranza degli operai alla vecchia maniera con i picchetti che impedivano l'ingresso a Mirafiori per gli altri lavoratori. In tale contesto i quadri intermedi insorsero pacificamente, il 14 ottobre, con una assemblea al teatro nuovo di Torino del "Coordinamento dei quadri e capi FIAT" sotto la leadership di Luigi Arisio. Dopo l'assemblea si formò il corteo che man mano che procedeva si ingrossava sempre di più. Fu un grande evento che determinò la rapida chiusura della vertenza. Da allora nulla fu come prima: i non violenti, i rispettosi del lavoro di tutti e quindi del diritto al lavoro di chi

non sciopera, avevano vinto.

La marcia fu elogiata da molti ma di riconoscenza verso la categoria "nuova" ce ne fu poca. Basti pensare che il riconoscimento giuridico del quadro avverrà soltanto con la legge 190 del maggio 1985. Strana categoria i quadri: devono solo faticare nell'interesse aziendale, beccarsi i conflitti della prima linea, con l'inevitabile vivacità che li contraddistingue, le aziende se ne servono anche spregiudicatamente ma non sono visti di buon occhio quando osano organizzarsi per tutelare i propri interessi. Sono essenziali anche quando si vuole ridurre il numero dei dirigenti scaricando su di loro quota parte del lavoro che prima era della categoria superiore.

L'articolo di Repubblica dice che in Italia, nel settore privato, dal 2008 al 2012, i dirigenti sono diminuiti del 2,5% mentre i quadri sono aumentati del 10%.

Non conosco i dati specifici delle nostre ferrovie. Credo che la riduzione del numero dei dirigenti nello stesso periodo sia stata superiore al 10%, non ho idea dei quadri. Comunque in ferrovia, e non solo in ferrovia, andrebbe esaminato il fenomeno dei cosid-

detti apicali, probabile ennesima fregatura per la categoria interessata.

In un altro articolo mi soffermo sul rapporto fra Assidifer e gli apicali, ma in queste note non posso non sottolineare come l'aver modificato lo statuto nel giugno 2011 per rappresentarli non fu una decisione lungimirante. Nell'ultimo consiglio nazionale in nostro Segretario Generale ci ha detto che l'Azienda ha ripensato i criteri di scelta degli apicali e che tale insieme è ancora in corso di definizione stabile. Si ripete quindi la pantomima tragica dei quadri: l'azienda fa e disfa e noi siamo fermi, in attesa che essa azienda ci comunichi di aver trovato un assetto più o meno stabile. A prescindere da ogni valutazione etica sul come si trattano le persone ... caro Paolo, per carità, senza alcuna polemica, ci vuoi spiegare perché nel giugno 2011 questa innovazione era così urgente da dover modificare lo Statuto con procedure eccezionali?

Sergio Graziosi

# Spunti di riflessione dalla Convention dei dirigenti

Il 16 e 17 ottobre 2014 si è tenuto a Roma la consueta riunione con i dirigenti del Gruppo FS Italiane. Rispetto ai precedenti quest'incontro ha visto la partecipazione di un maggior numero di dirigenti e la conferma della presenza di un numero di quadri apicali scelti sulla base del risultato particolarmente positivo del loro assessment.

Interessante è stato anche l'intervento, al termine della riunione, dell'amministratore delegato di Unicredit, Federico Ghizzoni, che si è intrattenuto con l'AD di Gruppo in un colloquio sull'esser manager in una grande impresa che si muove e vuole crescere in un mercato internazionale e competitivo. Molto utile è stato ascoltare l'esperienza di un Manager esterno al nostro mondo, che è partito dal basso e ha sviluppato all'interno dell'azienda tutta la sua carriera. Ha suscitato apprezzamento la passione che ha espresso nell'accennare al suo lavoro, e alla necessità di continuare a mantenere sempre un rapporto diretto con il cliente pur stando al vertice dell'azienda, per capire cosa egli vuole e cosa deve fare l'azienda per soddisfare le sue esigenze, nonché il suo stile di guida quando ha ricordato che oltre all'impegno pur importante che un dirigente deve dare alla propria azienda, non vai mai abbandonato il tempo da dedicare alle esigenze personali e familiari. Affascinante e stimolante è stata la proposizione, ad inizio della riunione, della metafora della caverna. Il nostro settore, per anni protetto nella pubblica amministrazione ha offerto molte possibilità di protezione. Oggi più che mai occorre affrontare il nuovo che ci si presenta davanti con coraggio e fantasia, abbandonare le "caverne" che ancora esistono e proiettarsi in un futuro certamente meno rassicurante, ma allo stesso tempo più esaltante per gli obiettivi da raggiungere. E sulla tensione al cambiamento è stato molto apprezzato il passaggio dell'AD quando ha ricordato che essa non è legata all'età anagrafica.

Ci aspettiamo pertanto che oltre a valorizzare i giovani colleghi meritevoli, si ponga attenzione senza pregiudizio anche alla seniority.

È stato notato da tutti come la riunione si è svolta in un clima più sereno, forse perché il Gruppo ha maturato la consapevolezza di essere una grande azienda, capace di consolidare i buoni risultati economico/gestionali ottenuti in questi ultimi 6 anni, e che, nonostante le difficoltà da superare e gli impegni particolarmente sfidanti da soddisfare, sente di avere risorse umane e mezzi tecnici adeguati per affrontare le sfide che ha di fronte.

Se il clima è stato più disteso, certamente la sollecitazione a non abbassare la guardia e il richiamo al **coraggio ed alla fantasia**, per costruire il nostro futuro nel nuovo contesto liberalizzato del mercato europeo, è stato il leitmotiv di tutti gli interventi.

È stato detto: "Occorre coraggio, nell'abbandonare modi di fare servizio che non hanno più ragione di esistere nella scarsità di risorse pubbliche e nella competizione non regolamentata che caratterizza il nostro settore; e serve fantasia, nel saper immaginare e creare nuovi modelli di business e nuovi servizi, capaci di cogliere in anticipo e soddisfare i bisogni dei clienti".

Fortè è stato anche il richiamo ad un ulteriore salto culturale, che ci deve spingere a rivedere la nostra organizzazione in funzione dei clienti e della domanda reale, avendo sempre come punto di riferimento la redditività e la sostenibilità di ogni nostra azione.

La nostra dimensione non può che essere quella europea alla ricerca di opportunità nel mondo e per fare questo è necessaria una politica dei trasporti nazionale che favorisca un reale *shift* modale da gomma a ferro e un mercato unico dei trasporti a livello europeo che abbia regole uguali per tutti i competitor.

L'intervento del Direttore RU di Gruppo, come era logico che fosse, si è sviluppato intorno alle politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane, con un forte richiamo di attenzione al costo del lavoro e alla necessità di incidere su alcuni elementi della retribuzione accessoria: straordinari, trasferte, etc. In particolare l'invito rivolto ai dirigenti e a tutti coloro che gestiscono persone, è stato quello di individuare ed eliminare le prestazioni improprie non giustificate da effettive esigenze di servizio. Per i dirigenti è stato confermato la necessità di un ulteriore ridimensionamento, coerente con i nuovi modelli organizzativi, che, mantenendo la distinzione fra servizi a mercato e servizi universali, puntino alla creazione di *business unit* dedicate a singoli mercati, clienti e contratti. Dotate di autonomia decisionale e operativa, esse dovranno essere specializzate, compatte, semplici e responsabilizzate, sia nel campo rail, sia in quello gomma. Nel campo merci andrà considerata la collocazione geoeconomica: nasceranno società di corridoio, che si muoveranno in ambito internazionale, nazionale o di corto raggio. Anche RFI sarà riorganizzata nella logica delle *business unit*. L'azienda necessita di riconfigurare la propria organizzazione e questo comporterà ulteriori uscite di dirigenti. Ci auguriamo che questo avvenga con modalità in grado di soddisfare le esigenze aziendali e la dignità di tanti colleghi, che hanno lavorato con impegno, contribuendo al risanamento ed al miglioramento qualitativo dei servizi, e a rendere Ente di interesse pubblico la nostra impresa. Assidifer ha offerto la propria disponibilità a definire intese che vanno in questa direzione. L'accordo del luglio 2012 ne è la dimostrazione, e se sarà necessario siamo disponibili ad introdurre ulteriori strumenti che possano assecondare obiettivi comuni con il contributo solidale di tutta la categoria.

Giuseppe Celentano

## Il meeting del Gruppo: qualche riflessione

Una informazione e una notizia. La prima è che nei giorni 16 e 17 gennaio si è tenuto il meeting del "management" Gruppo Fs, la seconda è che l'evento ha visto una partecipazione molto ampia di colleghi (660) e quadri "apicali" (38) di più elevata potenziale; la notizia è buona perché la maggiore partecipazione dei colleghi a momenti del genere ha, a nostro avviso, un valore in sé. Fra le novità il fatto che il meeting sia stato chiamato "Riunione del management del Gruppo FS", inclusivo evidentemente di quelle "figure manageriali" alle quali già come Sindacato ci siamo rivolti con l'apertura ai "quadri apicali" formalizzata nell'ultimo Congresso di Rimini.

Originali e inusuali le parole dello slogan "Con coraggio e fantasia verso il futuro", non tanto per il coraggio e il futuro (il primo "chi non ce l'ha non se lo può dare" e il secondo ci (rag)giunge che lo vogliamo o no) quanto per la "fantasia", gradita ospite inattesa che ci auguriamo non abbia colto qualche imbarazzo iniziale.

Altrettanto inusuale l'apertura, con un cartoon dei Croods, famiglia paleolitica costretta a uscire dalla caverna e che si avvia verso il futuro a bordo di un aeromobile, ideato inaspettatamente dall'anziano del gruppo, che vola a forza di ali di uccello; l'unico dubbio, nella evidente metafora, il posto dei Dirigenti del Gruppo: se nella pancia dell'aeromobile o fra gli uccellini.

L'incontro ha ovviamente fornito numerosi spunti di riflessione su alcuni dei quali opportuno soffermarsi anche in queste pagine sindacali, evitando una puntuale disamina, visto l'ampiezza della partecipazione e la presenza su Linea Diretta di documentazione afferente. Innanzi tutto la notizia più dirompente (ma non la più interessante come avremo modo di dire più avanti) e cioè la scelta aziendale di portare la soglia del "peso" delle posizioni dirigenziali espresso in "punti Hay" dai canonici 700, secondo lo standard internazionale, a 733; il che comporterebbe il venir meno di 79 posizioni oggi definite dirigenziali comprese fra i 700 e i 732 punti Hay. Sul pieno diritto dell'azienda di valutare le persone ci siamo già più volte espressi in occasione delle valutazioni di Egon Zehnder chiedendo però chiarezza nelle procedure e nei feedback, richieste che non possiamo che reiterare oggi che l'azienda si accinge a (ri)misurare le posizioni poiché, certo si tratta di sedie (il termine "poltrona" è inappropriato) e non di persone ma il rischio che insieme all'acqua sporca vada via qualche bambino (leggasi "collega") ci impone qualche momento di riflessione al quale riteniamo che l'azienda debba corrispondere.

Ad esempio potremmo verificare quale grado di copertura possano garantire le oltre ottanta posizioni mantenute ad interim per i dirigenti attualmente su le posizioni comprese fra i 700 e i 732 punti Hay.

Oppure se questo ulteriore upgrading della categoria non debba aprire anche alla applicazione piena a tutti i colleghi del sistema incentivante dell'MBO.

Per quanto attiene il trasporto, ormai è chiaro che il TPL è la frontiera del futuro, anche nei suoi aspetti infrastrutturali e di governo della circolazione che interessano RFI, con necessità di sinergie ben rappresentate dai colleghi lacono e Semplice, ma lo scenario che potrebbe aprirsi in caso di mancata aggiudicazione delle gare regionale per il TPL deve allertarci per le ricadute occupazionali che potrebbe avere.

Sul versante più propriamente di RFI la novità maggiore consiste nella ricadute della applicazione della nuova normativa europea cd. "recast" che comporterà la chiara individuazione all'interno della società della componente "GI" con l'obiettivo di distinguere fra i servizi obbligatori, quelli complementari e ausiliari a mercato; per questi ultimi due l'attività dovrà produrre un "ragionevole margine", in relazione al capitale investito.

Sarà un cambiamento anche di natura culturale nella società che sia ad oggi si è genericamente identificata nel ruolo di Gestore della Infrastruttura, ma soprattutto un cambiamento che potrà avere ricadute e conseguenti sulle quali è difficile fare previsioni soprattutto in relazione alle informazioni delle quali disponiamo.

Su quest'ultimo argomento come sul primo un player importante e decisivo sarà lo Stato, con il quale il rapporto non potrà che essere dialettico pure nel rispetto dei ruoli; anche come Sindacato sarebbe il caso di cominciare a riflettere per tempo su entrambe le questioni.

Su tutt'altro argomento, invece, è stato interessante l'accento posto dall'AD di Gruppo sulla "irrelevanza" del fattore anagrafico (l'età per farla breve) rispetto alla capacità delle persone (nella fattispecie il management aziendale) di essere fattori del cambiamento con "coraggio e fantasia".

Sgombriamo il campo da equivoci: se il concetto fosse interpretato come "la rivincita" di una categoria anagrafica rispetto alla minaccia proveniente dalle più giovani generazioni saremmo fuori strada e, francamente, non saremmo qui a scriverne.

Ben altro rilievo possiamo invece attribuire al concetto se lo collochiamo nella cornice più ampia dell'esigenza di un rinnovo generazionale evidenziata anche recentemente dalla stesso AD in occasione di una intervista alla stampa.

Se la capacità delle persone di comprendere il cambiamento e di governarlo, per quanto ci è richiesto dalle posizioni che occupiamo, non è più una caratteristica anagrafica ma diviene (correttamente, riteniamo) una caratteristica della persona e quindi indifferentemente presente o assente nei più giovani come nei più maturi, il ricambio generazionale è un rinnovamento che riguarda delle persone colte nella loro specificità e non, meramente, le classi anagrafiche, e come tale affrontabile con ben altro spirito.

Se ci è consentito rafforzare il concetto, possiamo rammentare quanto recentemente emerso da una indagine della SDA della Bocconi, effettuata direttamente sul personale di diverse aziende, circa la non veridicità dell'assunto che vuole i giovani più orientati al cambiamento e alla innovazione rispetto agli anziani.

Ma il contributo più interessante della indagine sta nel fatto che nelle stesse aziende la valutazione delle persone oggetto di indagini non era coerente con l'esito della stessa, ma tendeva a rafforzare il (pre)giudizio che vuole gli "anziani" meno flessibili dei giovani; allora l'assunto che la età meno matura sia di per sé un valore rispetto a quella più matura assume le caratteristiche del "giovanilismo" che pure a volte pare fare capolino anche nella realtà sociale e politica del Paese, non meno dannoso del pregiudizio opposto.

Giovanni Gualario

## I dirigenti: pesanti ricadute della crisi e nuove tutele

Grazie all'Azienda per la lodevole iniziativa di rendere fruibile il "Sole 24 ore" online su "Linea Diretta".

Ovviamente riteniamo che un dirigente che si rispetti già prima di questa possibilità offertagli dall'Azienda non trascurasse di informarsi e di aggiornarsi in altra maniera riguardo alla sua professione sulla stampa e sulle fonti informative di riferimento.

In ogni caso sfogliando - tra i primi adempimenti della mattinata - il quotidiano rosa offerto dal sito, sempre alla ricerca - da strutturato Assidifer - anche di notizie che possano essere interessanti per la nostra categoria, ne ho trovati negli ultimi giorni un paio che sicuramente non saranno sfuggiti ai più, ma che comunque vale la pena richiamare, anche per lasciarne traccia sul nostro giornale.

Il primo è quello pubblicato sul numero di venerdì 14 gennaio 2014 che, con il titolo "Mobilità anche per i dirigenti" riporta la notizia che la Corte di giustizia europea ha dichiarato l'illegittimità della normativa italiana sui licenziamenti collettivi (legge 223/1991), nella parte in cui esclude dalla procedura la categoria dei dirigenti (causa 596/2012).

Non intendo riassumere qui l'articolo, che potrete andare comodamente a leggere o a rileggere. Sottolineo dall'articolo il commento seguente che più ci riguarda:

"Questa esclusione non trova giustificazione nel fatto che i dirigenti riceverebbero un trattamento di miglior favore, in quanto lo scopo della normativa comunitaria è quello di ridurre il numero degli esuberanti, mediante il confronto e l'esame congiunto con le organizzazioni sindacali".

Quindi, da un lato, attenzione puntata sugli esuberanti, dall'altro, legittimazione e ruolo delle organizzazioni sindacali nel trattare queste delicate questioni (anche quando si tratta di dirigenti questa materia non è soltanto un affare dell'azienda).

L'altro articolo è apparso sul numero di lunedì 17 febbraio 2014 e ha per titolo "Target Pmi per i manager-competenze e flessibilità le carte per rientrare nel mondo del lavoro". Dell'articolo - di cui condividiamo tutto, ed in particolare i commenti e le conclusioni - ci sconcertano i

numeri (Fonte Aldai-Federmanager e Gidp su dati Eurostat): da fine 2010 a metà 2013 nel nostro Paese sono stati bruciati 910.000 posti manageriali (da 1.680.000 sono scesi a 769.000, con un taglio del 54%). Più di 900mila, forse un milione di persone: un numero enorme di dirigenti e i quadri licenziati dalle imprese italiane negli ultimi tre anni di crisi.

Questa ecatombe ha portato, fra l'altro, l'Italia agli ultimi posti in Europa nel rapporto fra dirigenti/quadri e totale degli occupati: un misero 3,5% dell'Italia contro il 10,8% dell'Inghilterra, il 4,4% della Germania e il 5,7% della media dell'Unione a 28 Paesi.

Interessanti e condivisibili le conclusioni dell'articolo: "Da qui la necessità di un aggiornamento continuo delle competenze, del mantenimento di un network di contatti e di saper affrontare gli imprevisti. Anche perché, molto probabilmente, dopo un licenziamento sarà difficile trovare un lavoro a tempo indeterminato. La forma (dipendente, consulente, fornitore) deve quindi diventare secondaria rispetto al ritorno in azienda" (neretto nostro).

Riguardo all'aggiornamento delle competenze il nostro Sindacato Federmanager come è noto ha sviluppato da tempo il noto "bilancio delle competenze", che figura nel Contratto Industria firmato con Confindustria. Il quale è stato recentemente rilanciato da una comunicazione congiunta di Federmanager e Confindustria a Fondirigenti circa la decisione di "proseguire l'erogazione del Bilancio di Competenze e Assessment fino alla concorrenza dello stanziamento già impegnato" (lettera del 4 febbraio 2014).

Si tratta indubbiamente di un servizio di particolare interesse, anche se andrebbe valutato nel nostro caso quanto è stato realmente utile per i dirigenti del Gruppo FS che si sono trovati in difficoltà e che lo hanno utilizzato, sia per il recupero di un ruolo all'interno dell'azienda, sia per la possibilità di ricollocarsi in altre aziende.

Francesco Del Vecchio

# QUATTRO CHIACCHIERE CON IL PRESIDENTE ASSIDIFER

Il Direttore di F&S, Roberto Martinez, intervista Mario Miniaci

**E' passato ormai un anno dalla conclusione del XXVI Congresso Nazionale dei Delegati di Assidifer Federmanager che ci ha visti riuniti a Rimini per rinnovare gli organi e per definire le linee guida del nostro sindacato e, riprendendo una vecchia tradizione, abbiamo chiesto al nostro Presidente, Mario Miniaci, di fare quattro chiacchiere con noi sull'anno appena trascorso.**

**F&S: Caro Presidente, è passato un anno dalla chiusura del Congresso svoltosi in una Rimini fredda e sotto la neve. Possiamo fare un primo bilancio sulle attività del nostro sindacato?**

**Miniaci:** Quello di Rimini è stato un Congresso intenso, veloce, che ha fatto registrare contributi positivi e un programma di lavoro impegnativo da svolgere nel prossimo triennio. Non dimentichiamo che, agli inizi del 2013, il Paese veniva da una situazione veramente complessa, nel senso che c'era stato tutto un accavallarsi di problemi e di criticità quali la caduta del PIL, il crollo della produzione industriale, la crisi del mercato immobiliare, le difficoltà del Sistema bancario e, di fatto, stavamo già in campagna elettorale per le elezioni politiche. Tornando da Rimini, questo era il contesto entro cui gli Organi eletti si sono trovati a dover operare.

**F&S: Qual è il giudizio sull'azione svolta da ASSIDIFER nel primo anno del mandato rispetto all'attuazione delle linee programmatiche della mozione congressuale?**

**Miniaci:** E' un bilancio che presenta luci ed ombre, anche per la diversità delle iniziative da intraprendere. Farei quindi alcune puntualizzazioni su fatti specifici per evitare di dare un giudizio sommario. Intanto ricordo che c'era l'urgenza degli "esodati" che avevano giustamente manifestato le loro preoccupazioni prima ed ancor più nel corso del dibattito congressuale. Per quanto riguarda i dirigenti esodati del Gruppo FS, è stata svolta da parte di Assidifer Federmanager una incisiva azione di sostegno e di tutela con soddisfazione dei dirigenti interessati alla questione ed in possesso dei requisiti richiesti. Un altro argomento molto discusso al Congresso – e che sta al primo punto della mozione conclusiva – non ha invece avuto, almeno fino ad oggi, nessun riscontro degno di attenzione. Mi riferisco alle cosiddette "Figure manageriali" che comprendono anche i Quadri Apicali e le Alte Professionalità. Su tale questione mi sento di esprimere un giudizio non positivo anche perché in questi ultimi anni, come Organizzazione, ci siamo molto impegnati ed abbiamo approvato le modifiche statutarie al Congresso di Rimini ed inoltre nel documento relativo al rinnovo del CCNL tra Confindustria e Federmanager si fa riferimento in maniera puntuale ai Quadri Apicali. Tutto questo impegno non sta generando purtroppo risultati sia in termini di adesione alla nostra Associazione, sia per quanto riguarda le proposte concrete da sottoporre a questo segmento professionale di eccellenza. Su questo tema nel primo semestre 2014 dovrà essere recuperato il ritardo e andranno messe in campo tutte le iniziative necessarie, anche in sinergia con le strutture di Federmanager che su questo punto ha già realizzato significative esperienze. Occorre fare chiarezza con l'Azienda su due aspetti non secondari, e cioè i "Quadri Apicali" non sono uno specifico profilo professionale e l'Azienda ne modifica la consistenza organica con molta discrezione ed inoltre, i "Quadri Apicali", al momento, appartengono ad aree contrattuali diverse ed occorre trovare un percorso perché Assidifer possa svolgere un chiaro percorso di rappresentanza e di tutela.

**F&S: Il 2013 ha fatto registrare significativi cambiamenti nella composizione di RSA importanti come Trenitalia e RFI, consentendo l'inserimento nei vertici sindacali Assidifer di dirigenti giovani, nuovi sullo scenario del sindacalismo attivo. Come giudichi il fenomeno "rinnovamento" delle strutture sindacali?**

**Miniaci:** Sul rinnovo delle RSA delle Società Trenitalia ed RFI, mi sento di esprimere una valutazione positiva. Intanto perché si tratta delle due Società operative del Gruppo dove si concentra il maggior numero di dirigenti e principalmente per il fatto che si è registrata una partecipazione ampia e si è svolta una vivace, ma corretta competizione fra i dirigenti candidati alla carica di coordinatore di RSA. Fatto ancora più rilevante è che c'è stato un rinnovo delle cariche con le elezioni con due nuovi Coordinatori ed un forte ricambio nella Struttura e ciò testimonia il forte interesse dei colleghi dirigenti alla partecipazione sindacale attiva e convinta.

**F&S: Parliamo ancora di bilanci. Secondo il tuo punto di vista, gli accordi stipulati nel 2013 con l'Azienda FS sono stati soddisfacenti? Si poteva fare meglio? E per il rinnovo del contratto dei dirigenti, fermo dal 2009, cosa si sta facendo?**

**Miniaci:** sul piano delle Relazioni Industriali, Assidifer ha focalizzato le relazioni sindacali con l'azienda su due filoni quali la tutela e lo sviluppo dell'area dirigenziale, pervenendo alla sottoscrizione di alcuni accordi. Uno ha riguardato la risoluzione del rapporto di lavoro nel senso che, a seguito della riforma Fornero, è stato necessario ripristinare una situazione di equità applicando ai dirigenti di età uguale o superiore a 60 anni le condizioni che erano previste nel noto accordo sottoscritto nel luglio 2012. Quest'ultimo accordo è stato anche rivisto in un altro punto per renderlo coerente con il nuovo dettato normativo e quindi con le condizioni offerte ai dirigenti che, pur ultrasessantenni, non conseguono più il diritto alla pensione di vecchiaia ovvero alla pensione anticipata.

Altro accordo è quello che riguarda la copertura assicurativa in caso di infortunio e malattia da causa di servizio. Tale accordo, oltre a sanare alcune anomale situazioni pregresse, prevede l'erogazione diretta da parte dell'Azienda nel caso in cui da parte della Compagnia Assicuratrice ci fosse un mancato riconoscimento dell'Invalidità permanente risarcibile.

Ritengo doveroso segnalare lo sforzo che Assidifer sta compiendo per migliorare l'accordo del 9 luglio 2012, ottenendo l'applicazione anche nel Gruppo FS delle norme per incentivare l'esodo dei lavoratori anziani introdotte dalla legge Fornero. Si tratta in sostanza di una sorta di fonte di sostegno anche per i dirigenti. Io confido molto nel buon esito di tale significativa azione sindacale anche perché diverse grandi Aziende pubbliche hanno già raggiunto alcuni accordi per i propri dirigenti.

Sul fronte più generale Assidifer ha fornito e sta fornendo il proprio contributo per il rinnovo del CCNL/2009 fra Confindustria e Federmanager le cui proposte di rinnovo sono state approvate dal Consiglio Nazionale di Federmanager del luglio 2013 e sono già state portate all'attenzione di Confindustria nella prima decade di ottobre dello scorso anno.

**F&S: Permettimi di insistere, Presidente: il ruolo che Assidifer svolge nel confronto con l'Azienda è soddisfacente o si potrebbe fare meglio? E l'Azienda, secondo il tuo punto di vista, utilizza a pieno il sindacato dei dirigenti o potrebbe coinvolgere di più questa importante "risorsa"?**

**Miniaci:** Ritengo opportuno segnalare che, a mio parere bisogna intensificare il confronto con le Società del Gruppo, attivando altri momenti di discussione e di approfondimento su tematiche più generali, anche orientate a valorizzare il ruolo svolto dalla dirigenza che deve essere più partecipativa nella definizione delle scelte strategiche e nell'attuazione dei processi aziendali di alto profilo. La mia impressione è quella che, in assenza di un livello di confronto alto, qualificato, responsabile e costante, l'Assidifer, via via nel tempo vada a posizionarsi su livelli di marginalità che sono inaccettabili per un'organizzazione che in sessant'anni di attività sindacale ha recitato ruoli veramente importanti nello scenario del trasporto ferroviario italiano, un livello di marginalità dei dirigenti che non torna utile neanche all'Azienda ferroviaria che dovrebbe essere, al contrario, ben felice di poter condividere le proprie scelte con una dirigenza partecipe, coinvolta e convinta.

**F&S: Da quello che capisco, quindi, intravedi la necessità di un maggior coinvolgimento dei dirigenti e del loro sindacato nelle strategie del Gruppo. Quale può essere l'occasione per avviare questo importante confronto?**

**Miniaci:** Una occasione molto importante per aprire un significativo tavolo di confronto con i

vertici delle società del Gruppo è rappresentato dal Piano Industriale 2014/2017 le cui linee programmatiche sono state illustrate nella recente Convention svoltasi a Roma nella seconda metà dello scorso mese di gennaio.

Trattasi di un'opportunità da non perdere anche perché è opportuno che al tavolo del confronto sieda anche Federmanager, tenuto conto dello spessore strategico del Piano e delle sue importanti ricadute al livello nazionale ed internazionale.

Per quanto riguarda nello specifico, nei Piani di riorganizzazione delle società del Gruppo viene già ipotizzata una ulteriore riduzione del numero dei dirigenti in una riconfigurazione del ruolo del dirigente ed in connessione con la introduzione della figura dei cosiddetti "quadri apicali" sulla cui criticità ho già in precedenza espresso le mie valutazioni.

Il confronto ampio e serrato sul Piano Industriale è un punto sul quale Assidifer dovrà impegnarsi al massimo per ricercare soluzioni che contemperino le legittime aspettative dei dirigenti (che, ricordiamocelo, hanno fortemente contribuito a far ottenere al Gruppo ottimi risultati) da ricordare con i piani aziendali di razionalizzazione e sviluppo.

**F&S: Prima di chiudere questa chiacchierata vorrei che mi dicessi – tu che sei entrato relativamente da poco tempo nella nostra "Sezione Pensionati" – come ci si sente ad appartenere ad una realtà, quella appunto dei pensionati, così vicina seppure ormai così lontana dal mondo ferroviario, un mondo con il quale si sono condivise gioie e dolori, sensazioni ed emozioni di una intera vita.**

**Miniaci:** Devo dire, innanzi tutto, che sono profondamente orgoglioso di essere entrato in un gruppo di colleghi (mi pare quasi 400 ormai) che rappresenta una parte, almeno numericamente, importantissima di Assidifer.

La Sezione sta operando molto bene. Si è data come obiettivo primario quello di mantenere vivi i legami con i Soci, attraverso la condivisione del senso di appartenenza e attraverso il mantenimento dei valori che ci hanno unito e sostenuto durante gli anni passati nelle diverse attività ferroviarie. Sul piano della tutela degli interessi dei Soci, la Sezione sta svolgendo, insieme agli organi di Federmanager, una importante e fondamentale attività per la salvaguardia delle nostre pensioni, così duramente attaccate, in questi tempi, da politici e da movimenti d'opinione, giornali e televisioni su tutti. Presidiare questo settore non è un lavoro facile, ma la disponibilità di tanti colleghi ci permette di vigilare con estrema attenzione e di non abbassare la guardia.

Discorso diverso per l'assistenza sanitaria, un altro settore "sensibile" per i nostri iscritti pensionati. Il recente accordo con Assidai, relativo al costo della polizza 2014, ha generato diverse critiche da parte dei colleghi pensionati sia per l'aumento della quota, sia per la gestione "molto burocratica" delle pratiche da parte del fondo di assistenza. L'invito, in questo caso diretto ai vertici di Assidifer, è di prendere gli opportuni contatti con Assidai per rimuovere, almeno, i tanti ostacoli burocratici che il fondo di assistenza continuamente frappone ai propri clienti per ritardare i dovuti rimborsi.

**F&S: Cosa dobbiamo fare per il prossimo anno?**

**Miniaci:** Nel quadro dell'attività che dobbiamo mettere in cantiere nel corrente anno è opportuno tenere presente che la nostra è una Organizzazione che identifica gli interessi dei propri iscritti con quelli del Gruppo di appartenenza e di ciò ci siamo sempre fatti carico ed i risultati del Gruppo, raggiunti in questi ultimi anni, ne danno concreta testimonianza. Dobbiamo tuttavia valorizzare la nostra storica configurazione organizzativa di rappresentanza verso il Gruppo FS, alzando il livello del confronto, rafforzando le nostre strutture territoriali e coinvolgendo ancora di più colleghi dirigenti e quadri apicali che non sempre vedono nella nostra Associazione un'entità viva, efficace e di alto profilo.

Lo sforzo verso il coinvolgimento delle giovani leve deve essere una costante del nostro impegno associativo. In tale quadro vanno potenziate tutte le forme di comunicazione (agenzia, giornale, forum, convegni, dibattiti) per dare un significato ancora più alto al quotidiano lavoro svolto dai nostri iscritti negli uffici e negli impianti della rete.

**HDI Assicurazioni**  
Al tuo fianco, ogni giorno.

**Dedicato a chi muove il paese**

**Assicura la tua auto con la polizza pensata per i dipendenti dei trasporti**

<b>Guida estesa</b>	protezione R.C. sempre operante a prescindere da chi guida
<b>Rinuncia alla rivalsa</b>	per tutelare il tuo patrimonio dalle distrazioni di chi guida
<b>Bonus Protetto</b>	blinda la tua classe di merito anche in caso di sinistro
<b>Infortunati del conducente</b>	garantire i terzi è un obbligo, proteggerti è un diritto
<b>Assistenza sinistri</b>	sempre disponibile attraverso un numero verde dedicato
<b>Carrozzerie Convenzionate HDI</b>	nessun anticipo di denaro per la riparazione del danno

Per richiedere il preventivo rivolgiti ad una delle nostre Agenzie o:

telefona al: **800.082.082** oppure scarica la web app.

collegati a: **hdi trasporti.mobilewebapp.it**

Vai su [www.hdiassicurazioni.it](http://www.hdiassicurazioni.it) per trovare l'agenzia più vicina e per consultare il Fascicolo Informativo prima della sottoscrizione.

# Tempo di bilanci ma con un occhio al futuro

Siamo ormai ad un anno di distanza dal nostro Congresso di Rimini ed agli inizi del 2014: è tempo di fare un bilancio e di guardare al futuro anche remoto.

Cominciamo con il bilancio.

In estrema sintesi: lodevole e meritevole lo sforzo di Assidifer sul fronte delle tutele per i colleghi in difficoltà, vale a dire licenziati o licenziandi. Molto bene, bisogna continuare così.

Non andiamo altrettanto bene sulle questioni più di fondo ma essenziali per la vita di una organizzazione come la nostra che, se non guarda al futuro, è condannata al declino. Mi riferisco in particolare al problema della rappresentanza delle alte professionalità, al quarto pacchetto ferrovie e alla solita mancanza di un rapporto strutturato ed evoluto con i vertici aziendali, come del resto previsto dal protocollo delle relazioni industriali.

Cominciamo dalle "alte professionalità".

Nel giugno 2011 il nostro Consiglio Nazionale approvò una modifica statutaria per consentire la rappresentanza dei quadri apicali. Fu una votazione sofferta e la modifica passò solo grazie ad un congruo numero di voti per delega. Ci fu riferito che c'era una forte domanda di rappresentanza da parte degli interessati e che l'iniziativa incontrava il pieno favore di Federmanager nonché – così almeno avevo capito io, ma non solo io – anche una forte e benevola attenzione aziendale.

Da allora praticamente non è stato fatto nulla. Si è costituita, al massimo, una sparuta e coraggiosa rappresentanza che ha partecipato al Congresso di Rimini.

Il Congresso ha definitivamente approvato la variazione statutaria che prevede la costituzione della Sezione "Alte professionalità" ma, passato un anno, ci ritroviamo ancora con quella sparuta schiera. Perché? L'Azienda, per suo conto, ha avuto una politica per lo meno disinvoltata nei confronti degli apicali, retrocedendone un cospicuo numero con largo anticipo rispetto ai tempi contrattati. E non basterebbe già soltanto questo a giustificare una presa di posizione del nostro sindacato e una richiesta all'Azienda di un incontro che chiarisca il pensiero aziendale in merito? Chiedo che si facciano azioni concrete e che la Segreteria riferisca al prossimo Consiglio Nazionale. Fra l'altro, i dirigenti responsabili degli apicali hanno avuto almeno un minimo ruolo nell'emanazione prima e nella retrocessione dopo di questi colleghi? Trovo che questo sia fondamentale per una armonica e costruttiva gestione delle risorse umane, per la costituzione e tenuta di una squadra. Certamente è un tema sindacale. Affrontiamo ora il tema "pacchetto ferrovie".

Anche qui conviene ricordare fatti sui quali mi sono ampiamente dilungato in sede congressuale e dopo. Il 30 gennaio 2013 la Commissione Europea approvò il "pacchetto" che prevede, per il 2019, la "pratica" separazione dell'infrastruttura, la completa liberalizzazione del mercato nazionale viaggiatori, l'affidamento per gara del servizio pubblico ed una evoluzione delle competenze dell'Agenzia europea per la sicurezza mirate a rendere ancora più

facile l'apertura del mercato. Obiettivo: chiudere l'iter approvativo entro il 2014. Come era logico tale iter è andato avanti ed ora siamo alla calendarizzazione, per fine febbraio, della discussione del "pacchetto" nel Parlamento europeo. Come ci si è giunti? Il testo licenziato a gennaio dalla Commissione è stato sottoposto, come d'uso, ad una consultazione. Nel quadro di tale consultazione è degno di nota, a settembre 2013, un parere congiunto CER-ETF (European Transport Federation, la potente organizzazione dei sindacati del trasporto europeo), che esprimeva preoccupazioni per il personale del trasporto soggetto ad obbligo di servizio pubblico in relazione agli esiti delle gare obbligatorie dal 2019. Interessante anche un parere formale della nostra Confindustria che faceva proprie molte perplessità di Ferrovie dello Stato. L'Azienda FS le aveva peraltro già chiaramente espresse, sempre in settembre, agli inviati del Commissario europeo, Kallas, in giro per l'Europa alla ricerca di pareri.

Forte anche dei risultati della consultazione la Commissione Trasporti del Parlamento europeo, la TRAN, ha approvato, il 17 dicembre 2013, un testo del "pacchetto" che recepisce in buona parte le preoccupazioni relative al personale soggetto allo OSP, Obbligo di Servizio Pubblico. Il testo prescrive anche che si prevedano servizi minimi per lo OSP.

La reazione di ETF è stata immediata, come del resto aveva annunciato fin da gennaio 2013.

ETF è contro su tutto ed indice una manifestazione a Strasburgo per il 25 febbraio 2014, alla quale parteciperanno anche le nostre tre sigle sindacali principali.

Cito testualmente dal comunicato congiunto Fiit-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti:

"Le richieste del sindacato (cioè di ETF ndr) al Parlamento Europeo sono:

- Rigettare la proposta di liberalizzazione dei servizi nazionali di trasporto ferroviari dei passeggeri;
- Respingere la separazione tra i gestori dell'infrastruttura e le imprese di trasporto e mantenere l'organizzazione di imprese integrate;
- Rispettare il diritto degli Stati membri ad organizzare i servizi di trasporto pubblico nel modo migliore, considerando le esigenze specifiche dei loro cittadini e dei territori;
- Assicurare il mantenimento dei diritti e delle condizioni dei lavoratori quale prerequisito per il buon funzionamento del sistema ferroviario e per servizi di alta qualità;
- Non toccare il diritto di sciopero, rigettando l'introduzione o l'incremento dei servizi minimi;
- Ricordarsi che i servizi ferroviari sono pubblici!

L'azione

Tutti a Strasburgo! Facciamo sentire la nostra voce di fronte al Parlamento europeo! L'ETF ha programmato la manifestazione che si terrà a Strasburgo, il 25 febbraio 2014, di fronte al Parlamento europeo. Partecipiamo da tutta Europa per dimostrare e far sentire,

ai deputati, la nostra rabbia e le nostre richieste."

A me sembrano richieste di retroguardia che ci farebbero tornare indietro. Mi meraviglia la "coerenza" della nostra triplice sindacale che opera in un paese dove la liberalizzazione del trasporto viaggiatori nazionale c'è già (cosa chiede quindi? Che si annulli tutto buttando a mare NTV?) e dove i servizi minimi già ci sono. E secondo me sono un vero segno di civiltà.

Noi, a questo proposito, cosa facciamo?

Io propongo – a questo punto con tutta la forza che mi viene dall'essere persona, credo, autorevole di questo sindacato – che Assidifer affronti con uno studio il problema (abbiamo o non abbiamo una Commissione studi?) e lo ponga all'Ordine del giorno del prossimo Consiglio nazionale.

I dirigenti non possono certo andare contro la visione aziendale su un tale problema, ma, a quanto ne ho capito io, la nostra azienda è risolutamente contraria alla separazione dell'infrastruttura ma sul resto non mi pare che ci siano opinioni fortemente contrarie. Andrebbe ricercato quindi un obiettivo comune anche e soprattutto nell'interesse delle ferrovie. Per l'Azienda avere il sindacato dei dirigenti accanto non mi pare cosa da poco. Intendiamoci: noi non dobbiamo essere passivi, studiamo e dibattiamo al nostro interno e poi chiediamo specifico incontro ai vertici aziendali e magari, sul tema, ci organizziamo pure un convegno. C'è ancora tempo per fare una sana lobby. Infatti, dopo il Parlamento Europeo, la parola tocca al Consiglio dei Ministri europei e ad una eventuale procedura di conciliazione. Nota bene: il Consiglio di ministri ne sarà interessato probabilmente durante il semestre di presidenza italiana.

Perdonatemi una riflessione personale finale sullo scorporo dell'infrastruttura.

Come la mettiamo con la condanna della Corte di giustizia europea, intervenuta ad ottobre 2013 per il fatto che in Italia il diritto di accesso all'infrastruttura è deciso dal ministero ed applicato da RFI, che invece dovrebbe fare tutto lei sviluppando le sue politiche dell'accesso? Interessante e significativo quanto dice il comunicato sindacale a tale proposito "... per quanto riguarda le imprese ferroviarie integrate emerge chiaramente l'idea che la separazione della gestione delle infrastrutture dall'erogazione del servizio garantirebbe meglio la concorrenza, anche se sarà consentita l'esistenza di holding ferroviarie le soggezioni normative le renderanno sostanzialmente inutili ...". Insomma: i sindacati saranno pure di retroguardia, ma non sono scemi, ed hanno capito benissimo dove si va a finire. Noi possiamo avere almeno il coraggio di parlare fra noi in forma evoluta con dati alla mano?

Ho messo molta carne al fuoco ma dobbiamo muoverci per evitare la marginalizzazione. Mi permetto di suggerire alla Segreteria di ripartirsi per bene i compiti al suo interno, senza deleghe formali ma con obiettivi sostanziali, così da lavorare tutti. Anche di questo dovremo parlare al prossimo Consiglio Nazionale.

Sergio Graziosi

## La sfrenata ambizione del Buon Governo

Le piogge di quest'anno ci hanno tenuto col fiato sospeso un po' in tutta Italia, ma a Roma il Tevere ha ricevuto tantissima acqua e l'onda di piena di sabato 1 febbraio alle 22,30 è stata veramente eccezionale: sulla massima quota idrometrica di 13,00 m il Tevere ha toccato 12,72 m e i Romani sono stati per ore incollati alla televisione per attendere la piena, che poi in alcuni casi ha provocato anche danni ingenti come all'isola Sacra verso la foce, ma il Tevere non ha straripato come fece l'Arno a Firenze nel lontano 4 novembre 1966.

In quell'anno era accaduto che le piogge avevano incessantemente colpito la valle dell'Arno, che era straripato ed aveva ricoperto il centro storico di Firenze con una violenza senza eguali nella storia della città.

Ricordo che a quel tempo frequentavo il 3° liceo classico all'Augusto a Roma ed i nostri professori ci dissero che il patrimonio culturale italiano era stato colpito duramente; nei giorni successivi la tragedia si delineò nella sua completezza: non solo il crocifisso di Cimabue era stato danneggiato, ma un quantitativo incalcolabile di opere d'arte conservate nei sotterranei era stata ricoperta da fango, acqua, gasolio e persino i preziosi incunaboli di carta pergamena erano stati offesi dall'alluvione.

E dal nostro liceo assistevamo ad un bombardamento di notizie della cronaca attraverso i telegiornali della RAI: giovani da tutto il mondo erano accorsi a Firenze e come "Angeli soccorritori" nel fango che tutto ricopriva, si prodigavano in favore della popolazione colpita, delle chiese danneggiate, dei musei, delle biblioteche, delle botteghe artigiane, in una compostezza che meravigliò tutti. Ma non meravigliò i nostri insegnanti che ci spiegarono che Firenze rappresenta l'origine della nuova cultura del mondo occidentale, come Greci e Romani lo erano stati nella storia antica, e che quanto di bello oggi esiste ha origine nel fortunato connubio tra il territorio attraversato dall'Arno, il suo clima, le sue risorse naturali, la capacità dei suoi abitanti di trasformare le risorse disponibili in un unicum armonico, che è riuscita ad inventare tutto quanto di bello nelle arti, nei mestieri e nelle professioni si potesse creare, dalla tavolozza dei colori di Giotto, alla tecnologia orafa, alle pelletterie, ai panni di lana, all'invenzione della banca ed ha offerto all'umanità come suoi figli Dante, Petrarca, Boccaccio, Beato Angelico, Cimabue, Masaccio, Brunelleschi, Cellini, Donatello, Botticelli, Leonardo, Michelangelo, Lorenzo de' Medici...

Noi semplici studenti di un liceo classico nell'anno della maturità, decidemmo solo i primi di dicembre di correre in aiuto dei volumi bagnati e custoditi a Roma nell'Archivio di Stato all'EUR: la mattina, per giorni, ci presentavamo accompagnati da un nostro professore all'Archivio di Stato, e con i guanti di lattice (da chirurgo ci dicevano) presi da un secchio di varechina, con l'aiuto di un bisturi e della carta assorbente dividevamo le enormi pagine di volumi offesi che nei secoli avevano conservato la memoria di una civiltà.

Oggi non mi meraviglia per niente la sfrenata ambizione del fiorentino Matteo Renzi, nato nel gennaio 1975, dopo l'alluvione del novembre 1966, cresciuto nella volontà di ricostruzione di impronta titanica che ha forgiato la sua generazione e che oggi si dichiara pronto a modellare in senso moderno la società italiana che da oltre vent'anni non ha brillato nell'arte del buon governo (ed uso proprio il miglior eufemismo possibile).

Renzi non viene da un'azienda di pelletterie o di oreficeria di fama internazionale, la sua famiglia non produce mobili da cucina da esportare nell'Arabia Saudita, non viene da una casa di "haute couture" che esporta in Cina, non è il figlio di una grande famiglia del capitalismo italiano destinato a prendere le redini di una casa automobilistica che ha dimenticato l'ingegno italiano, non proviene da una famiglia che produce biscotti imburattati, elettrodomestici o vini dog blasonati da esportare negli USA, non è il Presidente di una società editoriale, multimediale, pubblicitaria, televisiva, petrolifera, non è il Presidente di un club calcistico che aspira a rivendere la sua squadra di calcio, lui è il Sindaco di Firenze, l'uomo che il giorno di San Valentino ha invitato a Palazzo Vecchio 1.400 coppie di coniugi della sua città che hanno raggiunto le nozze d'oro per celebrare con loro quell'importante traguardo di vita, lui ha vinto le primarie di un grande partito nel momento in cui tutti i partiti non riescono a rappresentare le esigenze degli italiani, meritando la fiducia di tanti, lui è il felice prodotto del "Genius loci fiorentino applicato al 2014", lui, Presidente del Consiglio incaricato, al di là di ogni prassi consolidata, può solo promettere di riformare il Senato, la legge elettorale, quanto è necessario della Costituzione, di dare fiducia ai giovani, nel lavoro e nella scuola, perché ha la sfrenata ambizione del Buon Governo di tutta l'Italia. E noi semplici cittadini di una Repubblica in disordine da anni, in cui la classe politica si è ritirata a proteggere se stessa, arricchendosi alle spese dell'Italia senza produrre niente di positivo, cosa possiamo fare?

Innanzitutto dobbiamo essere consapevoli che la situazione è grave, che è in crisi il sistema, che è quanto mai opportuno agire secondo il celebre Apologo che Menenio Agrippa fece alla plebe in "sciopero" sul Monte Sacro nel 494 a.C., in occasione del più grave conflitto tra i Patrizi e i Plebei della Roma repubblicana. "Così Senato e Popolo, come fossero un unico corpo con la discordia periscono, con la concordia rimangono in salute" conclude Menenio Agrippa al popolo Romano ed in quella occasione i Plebei ottennero l'istituzione della carica dei Tribuni della plebe (che erano sacri ed inviolabili). Insomma al nuovo governo che verrà, noi, investiti da un senso di civile partecipazione democratica, abbiamo il dovere di prepararci a dire tutto quello che va e tutto quello che non va, ciascuno nel proprio settore di attività. E nessuno si offenda.

Vincenzo Fidei

## Assemblea di fine d'anno

Più di 50 colleghi hanno preso parte, lo scorso 18 dicembre, all'Assemblea dei Soci indetta dalla Sezione Pensionati di Assidifer Federmanager. All'ordine del giorno erano stati iscritti due argomenti di grande interesse per la categoria: il primo, la tutela delle nostre pensioni dagli attacchi continui delle forze politiche e dei media e, il secondo, un giro d'orizzonte sul sistema assistenziale, Fasi e Assidai in particolare, che dovrebbe garantirci, se funzionante, una tranquilla e serena vecchiaia.

I lavori sono stati aperti da Roberto Martinez, Segretario della Sezione, che ha introdotto gli argomenti, sottolineando l'attenzione particolare con la quale vengono seguiti i due temi dal Comitato di gestione della Sezione, e ha presentato, ringraziandolo per la sua partecipazione, il Presidente Federmanager, Giorgio Ambrogioni, che, prendendo la parola, ha illustrato in modo chiaro e convincente tutte le azioni che Federmanager ha avviato presso le diverse Istituzioni dello Stato ed ha intrapreso presso giornali e televisioni per tutelare nel più corretto dei modi la nostra categoria e, soprattutto, le nostre pensioni.

Dopo Ambrogioni, il collega Antonio Dentato ha illustrato in modo sintetico ed estremamente semplice gli studi da lui effettuati sulle pensioni (studi che sono stati già inviati a tutti i Soci via mail), evidenziando in modo particolare i danni che i continui blocchi della perequazione hanno causato, negli anni, al potere d'acquisto delle nostre pensioni.

Sulla relazione Dentato si è aperto un vivace dibattito, impreziosito dagli interventi di molti colleghi e, in particolare, da quello di Vincenzo Mascioli, responsabile dei Pensionati di Federmanager Roma, che ha sottolineato come ormai la categoria non trovi più appoggi politici in nessuna parte dello scacchiere dei partiti che siedono nel nostro Parlamento.

Il dibattito si è ancora più acceso quando alcuni colleghi hanno affrontato il tema dell'assistenza sanitaria.

Buono il giudizio complessivo espresso sul Fasi, ritenuto in linea con le aspettative degli iscritti per quanto riguarda prestazioni e rimborsi, meno buono quello su Assidai, istituto ritenuto eccessivamente burocratizzato nelle procedure di rimborso e di autorizzazione all'assistenza diretta e troppo costoso, soprattutto alla luce degli aumenti imposti dalla recente trattativa che ha fissato la quota 2014 in euro 1.066 per nucleo familiare (figli ultra ventiseienni esclusi).

L'Assemblea, in conclusione dei suoi lavori, ha formalizzato la richiesta al Comitato di gestione di seguire attentamente l'evoluzione delle posizioni governativa e parlamentare in merito alle nostre pensioni e di informarne tempestivamente, come peraltro avvenuto finora, i soci. Inoltre è stato richiesto di indire una nuova riunione interamente dedicata ai problemi dell'assistenza sanitaria, alla quale far intervenire anche i responsabili della Federazione, del Fasi e, soprattutto, dell'Assidai per poter testimoniare tutti insieme il profondo disagio che molti colleghi provano quando sono costretti a chiedere, soprattutto a quest'ultimo istituto, autorizzazioni preventive per l'assistenza in forma diretta o rimborsi successivi.