

I post Moretti è iniziato con un assetto dei vertici che già si presenta con una forte connotazione dialettica su alcune impostazioni di fondo. Certo eravamo ormai assuefatti al pensiero unico e alla concentrazione decisionale. Ma non è la prima volta che un'azienda come la nostra vive al suo interno una difformità di indirizzi, espressa da uomini provenienti da esperienze e culture diverse.

In ogni caso, è stata una scelta, quella di dare evidenza del dibattito in corso attraverso un'affollata e vissuta teleconferenza, che condividiamo in termini di discontinuità e di chiarezza.

Ricordo periodi in cui i mormorii dei corridoi creavano schieramenti e disorientamento nascosti. Meglio che ci si parli apertis verbis.

Definirei la cosa come il dialogo fra un aziendalista e un cattedratico, semplificando e tenendo conto per ciascuna delle figure gli aspetti positivi di entrambe le definizioni.

Il primo, con una forte esperienza "sul binario" continua ed appassionata, ben conosciuta ed apprezzata all'interno.

Il secondo proveniente da serie esperienze di carattere finanziario e di ricerca. Non era difficile ipotizzare che le visioni del futuro



prossimo e lontano sarebbero state differenti.

E' necessario ribadire alcuni punti fermi, sui quali riteniamo non si possa che convenire.

1.- Quando si assume la direzione di un'azienda, è alla sua solidità economica a medio e lungo termine che occorre guardare, alla sua immagine nei confronti dei clienti e degli stakeholders (e per noi sono tantissimi) che vi gravitano intorno.

2.- Scelte strategiche hanno bisogno per essere seriamente implementate di essere fatte chiaramente conoscere e motivate a chi sarà chiamato a realizzarle in particolare ai Dirigenti.

3.- La classe dirigente attuale ha dimostrato caparbietà e competenza nel fare fronte alle sfide del mercato e della concorrenza, ed è perfettamente in grado, per impegno, preparazione e dedizione di affrontare qualsiasi sfida l'azionista ci chiederà.

Fatte queste necessarie premesse, tentiamo di entrare nei punti più importanti:

A. Quotazione

Si tratta del problema di maggiore complessità.

Finora l'unica cosa che si è capito è che la Repubblica Italiana (cioè noi) ha una sempre più stringente necessità di intaccare in qualche modo l'enorme iceberg dello stock del debito pubblico accumulato in anni che – solo adesso e con il senno di poi – chiamerei folli.

Ci sentiamo di dire chiaramente che un eventuale ingresso di capitale privato nelle ferrovie va ponderato con estrema attenzione per non pregiudicare la funzionalità di un asset essenziale per il paese.

Certo l'obiettivo di fare cassa non può essere l'unico motivo che guida una scelta così forte. Ricordo soltanto che è interesse pubblico – oltre indubbiamente al risanamento finanziario – anche il diritto alla mobilità e ad avere infrastrutture efficienti e sicure.

E' necessario valutare i possibili impatti su ognuno dei segmenti del nostro complesso mondo.

Come bene ha ricordato il Presidente prof. Messori, in Gran Bretagna abbiamo assistito ad

un ripensamento quanto la mancanza di manutenzione e di nuovi investimenti rischiavano di compromettere la funzionalità e la sicurezza dei trasporti ferroviari di quel Paese.

Ma non bisogna essere dei geni finanziari ed economici per capire che il pay back period degli investimenti infrastrutturali ferroviari in particolare è improponibile per qualsiasi capitale privato non suicida.

Non a caso le regole europee non configurano come aiuti di Stato i trasferimenti pubblici per nuovi investimenti e manutenzione.

Vogliamo parlare dell'esperienza del trasporto in Gran Bretagna? Attualmente dovrebbero esserci circa 10 TOC (Train Operator Company) che operano all'interno del paese.

Se proviamo ad entrare nell'assetto azionario, troviamo (guarda caso) gli incumbent tedesco (DB) francese (SNCF) e olandese. Idem per cargo. Nel frattempo sono aumentate sia le tariffe che i trasferimenti pubblici. Vogliamo seguire questo modello?

In Germania – anni fa – quando governavano i socialdemocratici e non la Grosse Koalition, qualcuno aveva avanzato un progetto in tal senso, opportunamente accantonato e mai più ripresentato.

In sintesi:

- La decisione sulla quotazione non può che essere politica, nel senso che deve raccogliere in modo preventivo il maggior consenso

possibile;

- Mantenere l'unicità: per essere espliciti quotare FSI;
- Non far perdere il controllo maggioritario dello Stato;
- Mantenere il sistema attuale del finanziamento pubblico degli investimenti e della manutenzione per il gestore della infrastruttura.
- Indirizzare allo sviluppo del trasporto il capitale privato.

Solo così (forse) non si distruggerà un patrimonio essenziale per la collettività.

B. Separazione della rete dal trasporto

C'è da osservare, sommessamente, che in un paese dove da anni non ci riesce a liberalizzare neanche il mercato dei taxi e a razionalizzare il caotico mondo del gommato su merci, appare strano che il problema principale sia la liberalizzazione del trasporto ferroviario.



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER
FNDAI
ANNO 23°
N° 4/2014



viario.

Tornando al nostro mondo, si tratta, come tutti sappiamo, di un dibattito – oserei dire – trito e ritrito.

La separazione societaria e contabile esiste da tempo. I cross subsidies non sono tecnicamente possibili e chi lavora nel settore lo sa bene. Le funzioni sensibili (assegnazione tracce) sono state da tempo isolate e numerose inchieste da parte di chi deve garantire la concorrenza nel settore hanno convalidato questo fatto.

In ogni caso anche in questo caso si tratta – ma è la stessa legge istitutiva dell'autorità sui trasporti che lo prevede – di una decisione che non può che essere presa a livello parlamentare. Certo la concorrenza non fa paura alla società del Gruppo che opera nel trasporto che lo ha ampiamente dimostrato.

C. La reciprocità

La chiusura del mercato comunitario – giustamente ha osservato il presidente – domestico, non dovrebbe essere possibile dal punto di vista giuridico e comunque assolutamente negativo dal punto di vista economico.

Ciò premesso, per chi minimamente conosce i comportamenti dei nostri cari colleghi transalpini e tedeschi, sa che le barriere d'entrata sono ben presenti, continue, assillanti e capillari.

Non vorrei che la volontà di anticipare l'attuazione di modelli al momento sulla carta ci portasse a comportamenti autolesionistici che in ultima istanza si traducano in un danno per l'Azienda, anche perché abbiamo liberalizzato dal lontano 1996.

Concludo, esprimendo la nostra particolare soddisfazione per la nomina di Maurizio Gentile alla direzione di RFI. Conosciamo da tempo la sua preparazione professionale e il suo equilibrio.

Con la sua nomina si conclude il lungo periodo di assestamento seguito all'uscita dell'ing. Moretti e ci auspichiamo – tutti – di potere lavorare tranquillamente e con chiarezza di indirizzi.

AVVISO AI LETTORI

A seguito del rinnovo dei vertici aziendali e degli accadimenti conseguenti abbiamo ritenuto opportuno "uscire" con questo numero di Ferrovie&Servizi, seppure in forma ridotta e senza le consuete rubriche.

A causa, poi, della ormai imminente chiusura degli uffici Assidifer - Federmanager di Via Ravenna, programmata per venerdì 31 luglio p.v., informiamo che non siamo in grado di garantire la stampa di questo numero del giornale che uscirà, eccezionalmente solo per questa occasione, esclusivamente in versione online.

Assicurando di riprendere la pubblicazione in stampa fin dal prossimo numero del giornale, ci scusiamo con i lettori.

r.m.

Paolo Parrilla

Nuovi vertici e ripresa dell'attività sindacale

La nomina del nuovo AD di FSI e le uscite di alcuni colleghi, chiamati dall'ing. Moretti a ricoprire importanti incarichi in Finmeccanica, hanno dato la stura all'organigramma aziendale e la messa in moto di un ricambio manageriale sostanzialmente interno a conferma che nel **Gruppo ci sono tutte le professionalità e capacità necessarie a ricoprire ogni ruolo e funzione**, a cominciare da quella dell'AD di RFI assegnata a Maurizio Gentile, del Direttore delle Risorse Umane e del Legale della Capogruppo, affidate ai colleghi Savino e Scosceria e ai quali vanno i complimenti e gli auguri di buon lavoro.

D'altronde nel saluto ai ferrovieri inviato all'atto del suo insediamento, il nuovo AD Michele Elia aveva esplicitamente detto che la scelta sulla sua persona era stata determinata in continuità con l'incarico ricoperto da Moretti, ed allora la valorizzazione delle risorse interne è quella che da migliore garanzia nella realizzazione di questi obiettivi.

Le nomine operate richiamano anche quell' "orgoglio di essere ferrovieri" citato da Elia: "Siamo ferrovieri, gente concreta e appassionata, moralmente integra, che ama la competizione e abituata a lavorare duro per raggiungere l'obiettivo".

Se è vero che ci sarà continuità nei programmi, è apparso però chiaro nella recente video conferenza con i dirigenti, una diversità di vedute tra il nuovo Presidente Marcello Messori e l'AD Michele Elia, su alcuni punti strategici in particolare la separazione della Rete dal Gruppo.

Su questo e sulla privatizzazione assisteremo molto probabilmente ad una fase di confronto tra i vertici, considerato anche che le funzioni che verranno conferite al nuovo Presidente, come egli stesso ha dichiarato nella citata video conferenza, saranno funzioni "pesanti" che dovrebbero prevedere il coordinamento delle attività di controllo e di governance e il compito di curare i rapporti istituzionali ed esterni, ma soprattutto quello di definire la strategia del Gruppo in raccordo con l'AD. In particolare al Presidente viene chiesto di dare impulso alle iniziative connesse alla prospettiva di una privatizzazione.

Lo stesso Elia nel suo saluto iniziale riconosce questo ruolo quando dichiara esplicitamente di poter contare sul fondamentale e strategico contributo che il nuovo Presidente darà per il raggiungimento degli obiettivi del Gruppo.

Ci aspettiamo quindi un Presidente meno evanescente e sicuramente più partecipe alle decisioni strategiche che il Gruppo andrà ad assumere.

Se vogliamo cogliere poi una novità nei programmi possiamo indicare proprio questa volontà dell'Azionista di accelerare il processo di privatizzazione.

Sarà interessante capire perché e come si esplicherà il percorso di privatizzazione, quali pezzi dell'azienda saranno interessati, che caratteristiche dovranno avere i soggetti coinvolti.

La domanda sul perché privatizzare si pone considerato che siamo in presenza di un **Gruppo sano** in tutte le sue componenti, e **che da alcuni anni produce utili in grado di sostenere anche pezzi di azienda non profittevoli**, ma che contribuiscono a garantire la mobilità collettiva.

Abbiamo già detto e ripetiamo che le privatizzazioni possono essere utili, ma vanno superati i rischi che operazioni del genere possono contene-

re e che nel nostro specifico potrebbero portare a **trascurare il segmento universale**, che in una situazione di finanza pubblica recessiva potrebbe determinare un suo decadimento.

Per parlare fuori di metafora l'ingresso di capitali privati è auspicabile a condizione che metta in moto un processo di sviluppo dell'intera rete del trasporto ferroviario, quella profittevole e quella oggetto di contribuzione da parte di Stato e Regioni nelle vesti di cliente.

Ci si augura poi che lo Stato, questa volta nel ruolo di regolatore ed anche azionista, svolga appieno il suo compito di contemperare i vari interesse in gioco, in una visione strategica del trasporto a garanzia di ogni componente della mobilità collettiva.

Ora che gli assetti di vertice sono stati definiti è necessario e urgente riprendere il tavolo di confron-

essere migliorato.

In primo luogo dobbiamo lavorare per **renderlo permanente** così come lo è l'accordo del 9 luglio 2012 al quale si collega.

Inoltre dobbiamo far capire all'azienda che **è anche nel suo stesso interesse offrire ai dirigenti**, la cui data per il raggiungimento della pensione va oltre i 48 mesi, **oltre alla possibilità di accettare la novazione, anche quella di risolvere il rapporto di lavoro concedendo una ulteriore indennità**, pari a quella massima dell'accordo del 9 maggio 2014.

Soprattutto per i colleghi che superano di non molto il limite dei 4 anni dal pensionamento questa ulteriore indennità (pari a due annualità di contributi) potrebbe essere gradita per aderire alla risoluzione, e nello stesso tempo essere economicamente accettabile anche per l'azienda.

Certo siamo ancora in una fase dove occorre mantenere alta l'attenzione sulle tutele, ma è necessario non perdere terreno sul **ruolo del dirigente**, sullo **sviluppo della categoria** che deve essere sostenuto anche con interventi di manutenzione retributiva legata ai positivi risultati economici ottenuti dal nostro Gruppo in questi anni.

L'attuale CCNL dei dirigenti e quello in fase di rinnovo offrono la possibilità di una contrattazione di secondo livello dove è possibile trovare intese che possano andare in questa direzione.

Pertanto ci sono a nostro parere le condizioni per intervenire su alcuni punti: miglioramento del Previdai, concessione del ticket restaurant, adeguamento reperibilità, e poi dare la possibilità di utilizzare il livello di servizio business per le trasferte a tutti i dirigenti che contribuirebbe a migliorare lo spirito di squadra tante volte richiamato anche nell'ultima video conferenza sia dal presidente che dall'A.D.

Su questo e altri punti occorre discutere senza nessun atteggiamento snobbistico soprattutto se pensiamo che la maggior parte dei dirigenti è su una fascia stipendiale medio/bassa, con stipendi fermi da oltre 10 anni e molto lontani da quanto riportato da una distorta informazione giornalistica. Sul terreno dello sviluppo occorre poi ripensare ad un nuovo modello di valutazione.

Siamo convinti che il dirigente va valutato soprattutto sugli obiettivi/risultati, attraverso un processo di assegnazione obiettivi coerente sia intermini di tempi di assegnazione che di valutazione: obiettivi sfidanti ma raggiungibili e fattori correttivi adeguati a valutare le performance

La valutazione sui comportamenti manageriali deve costituire elemento da porre a base per la nomina del dirigente, ma successivamente ogni altra valutazione va fatta sui risultati, mentre la valutazione degli "skill" deve avvenire esclusivamente per ricercare professionalità in grado di garantire la mobilità orizzontale/verticale interna.

Concludendo e volendo fare una sintesi della nostra attività sindacale, limitandomi a questi ultimi anni, possiamo dire che passo dopo passo abbiamo realizzato quello che un sindacato deve fare in momenti difficili come questi: accordi nell'interesse della categoria.

La prospettiva è quella di continuare sulla strada del confronto costruttivo con l'azienda, noi lo faremo, ci auguriamo che i nuovi interlocutori mostrino analoghi sensibilità e interesse.

Maurizio Gentile, al vertice di RFI

Esprimiamo la nostra particolare soddisfazione per la nomina di Maurizio Gentile al vertice di RFI. Maurizio è un nostro collega, ha svolto la sua carriera all'interno del Gruppo Ferrovie dello Stato, ricoprendo posizioni di sempre maggiore complessità.

Quella dell'Azionista è stata una scelta saggia e ponderata, in una Azienda - RFI - dove sono fondamentali esperienza e profonda conoscenza della complessa macchina societaria, sia dal punto di vista della gestione operativa, sia da quello dei rapporti con lo Stato.

Conosciamo bene la preparazione professionale e l'equilibrio di Maurizio Gentile.

L'alto incarico conferitogli è, per noi di Assidifer, sicuramente una ottima notizia, dati gli ottimi rapporti che abbiamo sempre avuto con lui e abbiamo potuto verificare in questi anni.

Certi che tali rapporti non potranno che migliorare ancora, formuliamo al nuovo AD i migliori auguri di buon lavoro a nome di tutto Assidifer.

to con l'azienda.

In questi anni difficili, che hanno visto l'uscita dal processo produttivo di migliaia di risorse manageriali (fonte Aldai _Federmanager e Gidp su dati Eurostat), il nostro sindacato ha dovuto sostenere un confronto certamente non facile, spingendo soprattutto sul terreno della tutela del lavoro piuttosto che sullo sviluppo del ruolo manageriale.

Sul versante tutele abbiamo siglato alcuni **accordi che hanno in parte limitato i danni sia per le uscite che per la conservazione del lavoro.**

Con l'ultimo **accordo del 9 maggio 2014 che integra quello del 9 luglio 2012** i colleghi ai quali mancano fino a 4 anni al raggiungimento del limite pensionabile hanno l'opportunità di essere sostenuti adeguatamente nel periodo di "vacatio" lavoro/pensione.

Non è un fondo di accompagnamento ma si avvicina di molto.

Oltre tale limite è previsto un altro strumento di tutela indicato nello stesso accordo del 9 luglio 2012 ovvero la possibilità di accedere alla novazione, possibilità questa che viene vista come modello di riferimento da altre organizzazioni similari alla nostra.

Portare a casa questi risultati non è stato semplice, **ma noi non ci accontentiamo.**

L'accordo del 9 maggio 2014 può ulteriormente

Giuseppe Celentano

Il punto prima delle vacanze

Tre mesi che hanno cambiato l'assetto delle Ferrovie Italiane dello Stato. Mauro Moretti che lascia il Gruppo FS per andare ad assumere la guida di Finmeccanica. Certo una sostituzione non facile per FS che Moretti ha guidato per molti anni con un suo personalissimo stile di direzione – non sempre apprezzato da tutti – che ha lasciato una impronta molto profonda, ma anche una sfida per lui che vissuto professionalmente in una azienda che lo ha visto crescere, che conosce nei minimi dettagli e che ha operato per molto tempo in regime di sostanziale monopolio ed oggi è chiamato a dirigere una azienda del tutto diversa che opera in tutto il mondo in un settore molto delicato. Peraltro dalle prime mosse che si conoscono lo "stile Moretti" si riconosce già. Ma per tornare in FS le scelte fatte in qualche modo tranquillizzano. La scelta di Michele Elia come Amministratore Delegato della Holding e di Maurizio Gentile come Amministratore Delegato di Rete Ferroviaria Italiana - due colleghi che con Moretti hanno avuto ruoli importanti nella strategia aziendale - da una parte certificano l'apprezzamento per i risultati ottenuti e dall'altro la necessità di proseguire una linea che ha portato a risultati molto significativi nel risanamento e nello sviluppo di una azienda che – ricordiamolo – veniva dai più considerata ingovernabile. Ci piace anche considerare queste nomine come implicito riconoscimento del ruolo e della professionalità che i dirigenti interni hanno svolto in anni difficilissimi: una bella squadra che può senza dubbio ascrivere una parte importante dei risultati ottenuti. Ora si tratta di continuare sulla strada trac-

ciata adeguandola ai cambiamenti necessari. La squadra c'è, si tratta di valorizzarla e metterla in condizione di avere ben chiare le linee di indirizzo. Da parte nostra - mentre facciamo gli auguri di buon lavoro alla nuova squadra al comando ed ai colleghi che in prima linea opereranno con la consueta competenza e dedizione – assicuriamo il nostro sostegno in ogni sede venisse richiesto. Intanto proseguono con Confindustria le trattative per il rinnovo del CCNL scaduto lo scorso dicembre 2013. Una trattativa lunga e difficile anche in considerazione del momento di difficoltà in cui a causa della perdurante crisi economica si trova la maggior parte delle aziende. Soprattutto quelle medio e piccole la maggior parte delle quali di natura familiare e che stentano a fare il salto di qualità sia in senso dimensionale che di natura manageriale. Oggi le uniche aziende che riescono a sopravvivere e – anzi – a crescere sono quelle in grado di innovare e a fare il salto di qualità rischiando il salto dell'internazionalizzazione. Ma per fare questo c'è bisogno dell'apporto di figure professionali in grado di introdurre massicce dosi di managerialità. Nel corso della nostra ultima assemblea annuale ne abbiamo presentato alcune che, nonostante il perdurare della crisi, hanno fatto scelte coraggiose e sono state premiate. Noi stiamo mettendo a disposizione delle aziende che intendono fare scelte di questo tipo risorse qualificate. Abbiamo creato CDI manager – una società a maggioranza Federmanager – che può fornire alle aziende le figure professionali giuste. Ed abbiamo creato un sistema di certificazione

di competenze manageriali rivolte in particolare ai colleghi temporaneamente inoccupate che decidono di certificare le proprie competenze come manager di rete, temporary manager o manager per l'internazionalizzazione in modo di offrire alle aziende interessate – in particolare alle piccole e medie - le garanzie necessarie offerte da un sistema di certificazione fatto insieme ad uno degli enti di certificazione indipendenti più prestigiosi.

Da oggi è disponibile sul nostro sito il numero della rivista "Professione Dirigente" che lancia l'avvio del rinnovo delle cariche sociali di Federmanager Roma. A fine anno Federmanager Roma avrà quindi una nuova squadra di governo. Sono certo che i colleghi del Gruppo Ferrovie dello Stato non farà mancare il tradizionale apporto. Sia in termini di candidature nei vari Organi e sia in termini di voti. Conto su un forte rinnovamento. Lo scorso rinnovo ha portato nel Consiglio Direttivo il 30% di colleghi che non vi avevano fatto parte prima. Per questo rinnovo spero che si faccia meglio e che si faccia meglio soprattutto per quanto riguarda la partecipazione di giovani colleghe e colleghi. Abbiamo bisogno di un giusto mix di esperienza e novità. Se vogliamo che la nostra Organizzazione sia all'altezza dei tempi ed abbia un futuro l'una non può esistere senza l'altra.

Colgo l'occasione per augurare a tutti un sereno periodo di vacanze ed un buon lavoro al ritorno.

Nicola Tosto

Le carte in regola

I momenti di cambiamento come quello che il Gruppo sta vivendo devono sollecitare alla riflessione tutti, ma in modo particolare i soggetti rivestiti di maggiori responsabilità nell'azienda, cioè i Dirigenti. E questo sia in forma individuale, nel corso di una riflessione più personale, quasi un "punto nave" sulla rotta della propria storia professionale, sia in forma collettiva cioè nel Sindacato.

La fine di un periodo non breve di gestione da parte di un management è di per sé "epocale" ma lo è a maggior ragione quando è fortemente caratterizzata e ricca di avvenimenti come quella che abbiamo trascorso con Mauro Moretti.

Se il Gruppo in questo ultimo settennio è fortemente cambiato, la domanda che ci dobbiamo porre, prima di virare senza esitazioni verso il futuro, è in che misura la categoria dei Dirigenti FS sia cambiata e in che modo.

Due le direttrici fondamentali sulle quali il Gruppo si è orientato in questi ultimi anni: la permanenza su un mercato divenuto competitivo accettandone le logiche e le sfide, l'azione di risanamento da porre come base dello sviluppo, come già nell'ultimo piano di Impresa.

Entrambi i percorsi hanno richiesto la partecipazione dei Dirigenti ma contemporaneamente azioni sulla categoria in termini di appraisal, alleggerimento, parziale turnover, tutti termini che alcuni (ex) colleghi più direttamente interessati non esisterebbero a definire eufemismi.

Sarebbe auspicabile e interessante fare statistica con i numeri e ci auguriamo che quanto prima venga fatto, qui basti dire che - anche senza i numeri - possiamo oggi

affermare di trovarci davanti ad una categoria resa "tonica" da cure dimagranti, allenamenti, qualche percorso di guerra.

Ancora non dobbiamo dimenticare i mutamenti culturali e di approccio che ci sono stati richiesti e che molto spesso hanno fatto la differenza fra il restare in azienda o meno, determinando l'affermarsi (forse in misura diversa a seconda dei settori di appartenenza) di culture di mercato e/o attenzione ai costi che forse hanno pochi eguali nel panorama delle altre aziende di proprietà pubblica.

Dobbiamo riconoscerci il merito, come Sindacato, di aver resistito a tentazioni di facili lamentazioni e rivendicazioni a difesa di rendite di posizione e aver accettato la sfida, comprendendo e aiutando a comprendere la posta in gioco e preoccupandoci soprattutto di concordare con l'azienda le forme meno impattanti sulla vita e il reddito dei colleghi più direttamente interessati.

In definitiva – ed è quasi banale dirlo – possiamo ascriverci come categoria qualche merito nell'ottenimento dei risultati di questi anni, pur nel consueto low profile che ci contraddistingue spesso come persone e sempre come Sindacato.

Ma non solo: possiamo affermare di aver le carte in regola per affrontare le nuove sfide, i nuovi obiettivi, le nuove stagioni, con l'augurio che come Sindacato potremo essere in grado di trasformare queste potenzialità a servizio della azienda anche in tangibili ritorni per i Dirigenti, esercitando quell'indispensabile ruolo di cerniera e reciproca legittimazione che è insito (in forme più o meno consapevoli) in ogni dinamica tra attori sociali.

Giovanni Gualario



GLOBALE CASA
SCONTO SOLARE
DAL 1 MAGGIO AL 31 LUGLIO 2014
A PARTIRE DA 13 EURO AL MESE

HDI Assicurazioni
Estate in pieno relax.
Globale Casa, una protezione molto più che solare.

Per vivere un'estate rilassante non è necessario avere una splendida forma, ma un'ottima protezione.

Globale Casa pensa a proteggerti, i tuoi beni e la tua abitazione anche quando sei in vacanza.

Recati presso la tua Agenzia, da maggio a luglio 2014 se sottoscrivi la polizza usufruirai del nostro **SCONTO SOLARE**.

Hai almeno 4 buone ragioni per proteggere la tua Abitazione:

- 1 In caso di un imprevisto a casa puoi richiedere con una semplice telefonata un **intervento d'emergenza** di un idraulico, un elettricista o un fabbro, il cui costo è a carico della Compagnia.
- 2 In caso di furto ti vengono rimborsate le spese per i **danni provocati dai ladri ai serramenti** e puoi richiedere anche la **presenza di un vigilante** per garantire nell'immediato la sicurezza della tua abitazione.
- 3 Sono assicurate la responsabilità civile derivante dalla **conduzione della seconda casa** o di quella **in affitto per la sola villeggiatura** e le **cose portate** da te o dai tuoi cari.
- 4 Sei tutelato se provochi **danni ad altri** anche mentre svolgi un'attività ludico-sportiva.

Message promozionale: prima dell'adesione leggere il fascicolo informativo. Tutta la documentazione è disponibile all'indirizzo www.hdiassicurazioni.it

Lealtà e fedeltà

Facendo zapping in TV recentemente ho colto in uno dei tanti talk show televisivi una frase di un ospite (non mi ricordo né la trasmissione né la persona) che distingueva tra lealtà e fedeltà e associava la prima al dipendente pubblico la seconda al dipendente di impresa privata.

Cioè, la prima intesa quale principio ispiratore della condotta di un dipendente in una azienda/organizzazione pubblica, la seconda, in una privata.

Siamo più o meno consapevoli che c'è una differenza fra i due concetti e chi più chi meno sappiamo anche spiegarla.

Intanto prendiamo spunto dalle definizioni date da alcune fonti prese da internet.

Lealtà

Vocabolario Treccani: L'essere leale, sincerità, franchezza. **atteggiamento di correttezza e dirittura morale, attaccamento al dovere** e rispetto della propria dignità, nel **mantenimento degli impegni assunti**, nei rapporti con determinate persone, nella fedeltà alle istituzioni e a chi le rappresenta

Dizionario "Corriere della Sera (Sabatini - Coletti):

Qualità di chi o di ciò che è leale; **fedeltà a un patto e agli impegni presi; assenza di sotterfugi.**

Wikipedia: Lealtà è parola che deriva dal latino *legalitas* e che indica una componente del carattere, per cui una persona sceglie di **obbedire a particolari valori di correttezza e sincerità anche in situazioni difficili**, mantenendo le promesse iniziali e comportandosi seguendo un codice prestabilito - sia esso tacito o esplicito. In altri termini, **si può intendere per lealtà il grado di coerenza tra un comportamento nella pratica e gli ideali a cui si attiene teoricamente una persona.**

Fedeltà

Vocabolario Treccani: L'essere fedele, e la qualità di chi o di ciò che è fedele: per estens., di animali, **attaccamento al padrone:** la proverbiale f. del cane. Con riferimento al regime feudale (e come traduz. del lat. *fidelitas*), indica **il dovere che gli inferiori avevano verso il loro signore di assisterlo con aiuti materiali e con forze militari**, ogni volta che ne avesse bisogno.

Dizionario "Corriere della Sera (Sabatini - Coletti): Rispetto delle promesse e dei patti; **attaccamen-**

to a qualcuno.

Wikipedia: La fedeltà è una virtù, un impegno morale, con la quale una persona o una collettività di persone si vincolano affinché un **legame o un obbligo verso un'altra persona o collettività** di persone sia valido e **mutuo**. Esso si basa sulla fiducia ma non ne è strettamente legato.

Con il grassetto ho fatto una operazione di scelta di quello che per me caratterizza particolarmente i due concetti e ne marca la distinzione.

Quindi appare chiara la differenza sostanziale tra i due concetti: la lealtà è la fedeltà ad un ideale, ad un canone di condotta morale ed ideale. Quindi fedeltà, ma ad un ideale.

Fedeltà è l'impegno verso una persona, di solito da un inferiore verso una persona potente, anche mutuo: ti servo per averne vantaggi.

Almeno dal mio punto di vista pertanto la distinzione è chiara. Per quell'ospite televisivo lo era altrettanto e lo era a tal punto che della lealtà ne faceva una qualità per il dipendente pubblico, di chi in qualche maniera amministra il denaro della collettività.

Ho fatto tutto questo lungo giro per arrivare al Gruppo FSI. Come è noto siamo una impresa di proprietà pubblica per il 100%. Siamo tuttavia una impresa giuridicamente di diritto privato, retta essenzialmente dalle regole dalle regole del codice civile, in particolare per quanto riguarda il fattore umano (i rapporti di lavoro) e l'amministrazione. La regole per la gestione finanziaria, patrimoniale e contrattuale seguono come è noto altre regole, piuttosto di tipo pubblicistico.

E arrivo al punto: nel Gruppo FSI dovrebbe prevalere il principio di lealtà o quello di fedeltà? E nella realtà del concreto agire dei rappresentanti dell'Azienda prevale il primo o il secondo? Non intendo dare una risposta. Qualsiasi risposta sarebbe semplicistica o zeppa a di eccezioni.

Mi limito -in maniera un po' pilatesca - a rinviare al nostro Codice Etico.

Leggendolo, ciascuno di noi vi potrà trovare spunti per l'uno o l'altro principio, a seconda anche dei capitoli, nonché di come lo interpreta in base alle sue convinzioni.

Io - devo dire - vi trovo espressi chiaramente i principi ispiratori del principio di lealtà. Oltretutto il termine vi è espressamente utilizzato due volte, nella Premessa ("*ponendo... la lealtà e la professionalità al centro del proprio operare*") e nel capitolo 4.2 ("*I rapporti con il personale: "...dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca*").

Al contrario il termine **fedeltà** non si riscontra mai nel documento.

Ovviamente il Codice Etico è in un certo senso il libro guida dei comportamenti nostri e dell'Azienda. E' anche - lasciatemelo dire - il libro delle buone intenzioni. Si tratta di verificare se e in quale misura nel corso degli anni il Codice Etico è osservato da tutti dirigenti ed anche dall'Azienda. Non ho motivo per dubitare che sia l'uno che l'altro soggetto lo abbiano sempre osservato, senza averlo mai dimenticato.

Francesco Del Vecchio

Cultura d'Impresa, Cultura dei Valori

Mutuato dalla Massima Desiderata, trovata nell'antica Chiesa di S. Paolo, Baltimora. Datata 1692

"Gioisci dei Tuoi risultati così come dei Tuoi progetti.

Conserva l'interesse per il Tuo lavoro, per quanto umile;

è ciò che realmente possiedi per cambiare le sorti del tempo."

E' la Cultura d'Impresa deputata al fine: Coinvolgere Tutti i Dipendenti perché affermino i valori dell'Impresa e la creatività individuale.

Cultura, il gusto della e per la conoscenza, volontà di apprendere di partecipare, interesse fattivo.

Non c'è volontà se non c'è interesse, e non c'è interesse se non c'è emozione.

Emozione di Essere, nella Famiglia, nella Società, nella propria Azienda, partecipare attivamente, a prescindere dal ruolo, "per cambiare le sorti del tempo".

Lavoratrice, Lavoratore: Attori, L'Impresa la Regia.

Il Regista afferma i valori, caratterizza le azioni; valori ed azioni che gli Attori devono, non perché Loro imposto, assimilare, fare propri ed interpretare: Tanto più l'immedesimazione nella parte sarà sentito, tanto più sarà di qualità.

La Cultura d'Impresa è l'anima dell'Azienda, è il Valore nel quale Tutti i dipendenti possono e dovrebbero identificarsi, è, deve essere, l'anima del Management che dell'Impresa è l'espressione Organica

Cultura d'Impresa è il sistema di vita Aziendale, Cultura d'Impresa è l'onestà, la trasparenza, la responsabilità, è il metodo peculiare e comune

di interpretare il proprio ruolo.

Ogni Azienda deve elaborare il proprio modello di "Cultura d'Impresa" unico ed irripetibile quale identità;

Modello di Cultura che deve essere comunicato, è la comunicazione la leva strategica indispensabile per il successo di qualsivoglia attività:

Il momento storico che viviamo è caratterizzato da forzato dinamismo, positivo e negativo: finanza irrealista, globalizzazione, sviluppo tecnologico, e molte Aziende sono in bilico tra caos ed ordine, tra il programmabile e l'imprevisto: l'eccesso di ordine è la paralisi, il contrario causa confusione. Processo di costante cambiamento, caos ed ordine possono essere combinati ed il successo è nella "cultura d'Impresa". Essere portatori della "Cultura" non è da Tutti, è il Leader che ha funzione e ruolo fondamentali, è il fautore, l'interprete il regista per antonomasia, è Colui che per e dallo sviluppo trae i principi e gli assunti che sviluppano il tessuto Aziendale.

E' il "Leader" che afferma valori e traguardi in cui i Dipendenti possono immedesimarsi, è il Leader che sviluppa il tessuto Aziendale che è cultura, Cultura D'Impresa.

Immaginiamoci Leader, promuoviamo e favoriamo la Cultura, sviluppiamo il rigore e l'etica, favoriamo esclusivamente la Cultura del merito, attestiamo Essere parte integrante ogni Risorsa ed a questa affermiamo concretezza di coinvolgimento.

Carlo Grana