

a Convention aziendale del 16 e del 17 gennaio è stata un'interessante occasione per avere – da parte della dirigenza allargata ad una scelta rappresentanza di quadri apicali del Gruppo FS – una visione complessiva dei programmi e dei risultati delle diverse componenti del business ferroviario.

Il clima aziendale – decisamente più disteso – ci consentirà di affrontare – come diceva Italo Calvino che, fra l'altro, era anche dirigente d'azienda – con leggerezza problemi seri e sfide impegnative. Anche perché il nuovo AD è dotato di una forte dose di autoironia che mette i colleghi in grado di lavorare con serenità.

Già nel titolo dato all'incontro (Il Gruppo verso la privatizzazione) è indicata la strada verso la quale l'azionista MEF intende procedere. Sul punto sembra che non ci siano ulteriori ripensamenti sulla strategia di fondo da seguire. Sarà quotato in borsa il Gruppo nella sua interezza, ovvero saranno messe in vendite le azioni della capogruppo controllante l'intera galassia ferroviaria. Su questo, come organizzazione, ci eravamo già più volte pronunciati in senso favorevole: se privatizzazione deve essere non si può dare ai privati le componenti profittevoli (AV) e lasciare pubbliche le parti che fanno maggiore fatica a produrre redditi

utili. Altro aspetto che ci premeva affermare chiaramente che la quotazione in borsa non avrebbe dovuto rappresentare una mera raccolta di cassa per intaccare l'enorme stock di debito pubblico italiano, operazione magari decisa nel circuito Francoforte (BCE), Berlino e Bruxelles. Al contrario deve rappresentare un tentativo di rivitalizzare e dare maggiore incisività a un settore essenziale per lo sviluppo dell'intero paese. Non sarà in ogni caso una "passeggiata di salute".

Il tema sul quale la Convention ha toccato con maggiore incisività rispetto al passato, almeno a mio giudizio, è il deciso cambiamento di approccio nei confronti del mondo del trasporto regionale. Finora la concentrazione sul prodotto "freccia" ha dato risultati economici e di qualità percepita assolutamente apprezzabili. Sui regionali non si poteva in ogni caso continuare con il tormentone "sono le regioni a decidere e a pagare" (pagamento che comunque avviene con scarsa puntualità e in certi casi in enorme ritardo). Anche perché i clienti dei regionali (intesi come persone non come Regioni) cominciano a sentirsi "figli di un dio minore", rispetto ai clienti "freccia".

Parliamoci chiaro: se è vero che le Regioni decidono quanti treni acquistare e valutano anche quando e dove farli passare, è sicuro che puntualità, confort, pulizia, affidabilità, sicurezza e quant'altro, sono leve sicuramente nostre e su quello non possiamo accampare scuse. Il trasporto merci – tradizionale buco nero nei nostri conti economici – ha evidenziato un trend progressivo di recupero dei margini, pur con sacrifici evidenti in termini di presenza sul ter-



ritorio e di capillarità dei servizi. Continuiamo ad essere convinti che una molteplicità di operatori sullo stesso business e all'interno dello stesso Gruppo, crea evidenti diseconomie di scala e provoca fenomeni altrettanto evidenti di "cannibalizzazione" dello scarso traffico pregiato: quando si procederà ad una razionalizzazione che veda un solo forte operatore potrebbe essere troppo tardi.

Per RFI è confermata la suddivisione fra tre diverse aree anche in applicazione della normativa comunitaria che regola i gestori delle infrastrutture: 1. Attività ferroviarie regolate tipiche del gestore dell'infrastruttura di carattere obbligatorio (tariffa full cost); 2. Operatore impianti facoltativo: accesso ad impianti e servizi (prezzo con Mark up); 3. Gestore altri servizi (anche qui prezzo con Mark Up). Ultima attività questa direttamente a mercato.

Vi sono stati nel corso del 2014 alcuni interventi delle autorità pubbliche che hanno rischiato di incrinare il processo di risanamento economico stabilmente raggiunto da anni. Il primo dei quali è stato la diminuzione dello sconto sull'acquisto dell'energia elettrica – eredità storica del trasferimento delle centrali di FS all'Enel – che ha provocato un aumento di costi per Trenitalia di 65 mln€/annui e per RFI di 80 mln€/annui; il secondo è stato la diminuzione dei pedaggi AV – conseguenza sostanziale del soccorso che il governo ha deciso di prestare a NTV nonostante gli evidenti errori di business plan – che provocherà un mancato introito per RFI di 109 mln €/annui; il terzo cambiamento è avvenuto per il servizio universale merci da e per il sud Italia – ammontante nel 2014 a 128 ml €: il contratto di servizio non sarà rinnovato e sarà fatta una gara per la sua attribuzione, anche alla luce della procedura di infrazione UE per aiuti di Stato nel settore delle merci per ferrovia.

Per quanto riguarda più direttamente i colleghi, la consistenza complessiva attuale è di circa 750 dirigenti. Sono state fotografate le posizioni "sotto soglia" (752 punti Hay): si tratta di 40 posizioni, senza che sia stato precisato quante di queste sono posizioni ricoperte. Per quanto riguarda le valutazioni sulle performance, ne è stata prevista una

risvisitazione triennale. Su questi punti sarà necessario confrontarsi con l'Azienda.

Sulla quotazione (non la chiamerei privatizzazione) è stato disegnato un percorso critico prima che si possa arrivare al lancio vero proprio dell'offerta iniziale al mercato. La prima osservazione è che ci sono pochi precedenti in Europa e nel mondo, di vendita a privati di aziende ferroviarie. Se ne è parlato per anni in Germania per la DB, ma poi non se ne è fatto nulla. In Gran Bretagna la privatizzazione della rete si è rivelata un dramma in termini qualitativi e di sicurezza ed aumento di costi e un aumento conseguente di costi per la collettività nel suo complesso. Va quindi costruita bene e presidiata ancor meglio.

Per quanto ci riguarda se e quando si arriverà alla quotazione, occorre ribadire che sarebbe utile riservare dei pacchetti azionari ai dirigenti e ai dipendenti in genere, anche perché proba-



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER

FNDI
ANNO 24°
N° 1/2015



bilmente aumenterebbe il livello di fidelizzazione e di coinvolgimento ai destini dell'azienda.

Importante l'approfondimento sulle informazioni sensibili – intese quest'ultime come le informazioni in grado di avere influenza sui titoli quotati. E' chiaro che i colleghi dovranno acquisire questa importante sensibilità nel comunicare.

Concludo con la partecipazione di Tim Sparks, scrittore e giornalista inglese che in insegna alla IULM di Milano. Il panel sul suo libro "Coincidenze" (ho visto l'Italia dai finestrini dei treni) che lui stesso ha definito di "antropologia leggera", ha provocato una sano "bagno" di realtà per la platea dei dirigenti costituendo un interessante finestra sul mondo del normale viaggiatore spesso sottoposto – in particolare se pendolare – ad una vita difficile che noi tutti dovremmo contribuire a rendere più agevole.

Paolo Parrilla

Federmanager Roma rinnova gli organi

Si sono svolte, alla metà di dicembre 2014, le elezioni per il rinnovo degli organi di Federmanager Roma. Senza grosse sorprese l'esito dello scrutinio: 13 gli eletti nella lista che si riconosceva prevalentemente negli uomini della passata gestione (Tosto, Cambise), 13/14 quelli eletti nella lista concorrente che faceva capo soprattutto ai grandi gruppi industriali (Poste, ENEL, ENI) e 2/3 gli eletti di una lista minore (Cannavò). A questi eletti c'è da aggiungere

l'ex Presidente del vecchio Sindacato Romano, e ora autorevole Presidente del Fasi, Stefano Cuzzilla, che ha quasi doppiato, in voti, il candidato giunto secondo, subito dopo di lui. Bene la nutrita pattuglia FS. Eletti Nicola Tosto, Paolo Parrilla e Roberto Martinez. Non ce l'ha fatta per un soffio Franco Stivali, comunque brillante primo degli esclusi con quasi 600 voti. Inoltre – e ci dobbiamo complimentare con lui – gran quantità di voti per Sergio Graziosi, primo degli eletti nella speciale classifica per l'elezione del Collegio dei Provirari.

Il gruppo FS, dirigenti in servizio e colleghi in pensione (soprattutto questi ultimi), ha dato una grossa mano all'elezione dei propri rappresentanti, dimostrando, ancora una volta, che lo spirito di corpo che unisce i ferrovieri è ancora ben saldo nella tutela degli interessi della categoria.

Il quasi pareggio tra i due gruppi che si sono fronteggiati non favorisce certo una facile e rapida soluzione per l'elezione dei nuovi vertici di Federmanager Roma. La inelleggibilità di Nicola Tosto, poi, che ha esaurito i due mandati di Presidente previsti dallo Statuto, complica viepiù la situazione. Paradossalmente, ago della bilancia – qualora non si trovasse un accordo condiviso fra i due gruppi principali – potrà essere il "gruppetto" di Paolo Cannavò che pur "forte" di sole 2/3 unità, sarà in grado

di determinare una seppur fragile maggioranza.

Importante adesso per i consiglieri eletti di Ferrovie dello Stato non rimanere emarginati ed esclusi dalla ripartizione degli incarichi. Sarebbe il colmo se, dopo aver governato per sei anni con la capacità e la dedizione del Presidente Nicola Tosto, i rappresentanti FS si trovassero ora a non contare più nulla perché "intrappolati" in uno schieramento che non è stato capace di dialogare con l'altro gruppo e di accordarsi sulle cose da fare.

Gli eletti del gruppo Ferrovie dello Stato, in questa fase delicata della vicenda, devono ricordare che loro obbligo primario è

CHIAROSCURO

di Claudio Vecchietti

Il 2014, altro anno di crisi per il Paese, si è chiuso tra mille incognite, difficoltà e buoni propositi per il futuro. Per noi è stato l'anno del passaggio tra Moretti ed Elia. Qualche differenza già l'abbiamo notata nella recente Convention: per lo meno nessuna pubblica tirata d'orecchi e nessun dirigente in castigo dietro la lavagna! Un 2015 tutto da vivere che si è aperto per i dirigenti in pensione con la "prova del nove". La quota di iscrizione a Fasi e Assida è aumentata del nove per cento ma senza le paventate franchigie: speriamo bene! E poi il cambio della guardia ai vertici del Sindacato Romano: grazie caro Nicola per tutto quello che hai fatto in termini di innovazione, di serietà e di prestigio e anche se qualcuno non la penserà così, sicuramente ci hai lasciato un sindacato più.... Tosto!

quello di rappresentare i colleghi che li hanno votati e tutelare gli interessi della categoria. Questo, se necessario, anche al di là dei loro stessi interessi personali e del loro personale volere. L'augurio è che una buona trattativa, guidata dal buon senso e dalla disponibilità di tutti, porti Federmanager Roma ad una conferma di autorevolezza e di prestigio nel variegato e complesso mondo di Federmanager nazionale.

Roberto Martinez

.....
Ho scritto questo articolo prima della conclusione delle trattative per la scelta del nuovo Presidente di Federmanager Roma e la conseguente distribuzione degli incarichi.

Lunedì 19 gennaio, dalle ore 17, si è proceduto alla elezione delle principali cariche sociali. Purtroppo, come avevamo temuto nei giorni passati e che avevamo ben descritto nell'articolo che precede, nessun accordo è intervenuto tra i due raggruppamenti formati per le elezioni e così il "gruppetto" di Paolo Cannavò, schierandosi con il gruppo alternativo a quello "Tosto", ha determinato la maggioranza a favore di quello.

Con 17 voti su 30 è stato eletto Presidente di Federmanager Roma il collega Giacomo Gargano, dirigente in servizio dell'ENEL, Vice Presidente Gherardo Zei, dirigente in servizio del Gruppo Autostrade, e Tesoriere Cristina Scalese, dirigente in servizio Rai. Nello stesso pomeriggio Sergio Graziosi – fuori della logica degli schieramenti – è stato eletto all'unanimità Presidente dei Provirari, un riconoscimento, questo, alla professionalità, alla correttezza e alla integrità del nostro Presidente emerito.

Ai colleghi eletti i migliori auguri di buon lavoro.

Rinnovo del CCNL

Il recente rinnovo del Contratto Collettivo di lavoro dei dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi non ha creato entusiasmi. Uso un eufemismo per dire che è stato firmato all'ultimo minuto per evitare guai peggiori: in sostanza con una "pistola" puntata alla tempia. Come i colleghi ricorderanno la Confindustria aveva inviato una formale disdetta che avrebbe provocato dal 1 gennaio 2015 l'applicazione la disciplina contenuta nel CCNL di lavoro del 31 dicembre del 1948(!), l'unico ad essere stato recepito e dotato di efficacia generale in applicazione della legge 14/07/1959. Molti istituti - ferie, trasferimento, malattia etc. - avrebbero subito un deciso deterioramento in "peius". Secondo il sottoscritto l'evento avrebbe provocato maggiori problemi alle aziende associate - oltre ovviamente che ai colleghi - con un periodo di "anomia" destinato a rendere difficili i rapporti azienda - dirigente. Ci chiediamo a chi sia utile questa prova muscolare che Confindustria ha provocato. Come Assidifer ci eravamo già mossi per capire come far fronte nel modo meno traumatico alla eventualità di un ritorno al CCNL del 1948. Comunque in tempi di "job's act" non credo sarebbe stato politicamente perseguibile una dura contrapposizione a Confindustria, anche se qualche tentativo di vedere il "bluff" personalmente l'avrei fatto.

Adesso è inutile rinvangare quello che poteva essere e non è stato: per il momento basti dire che probabilmente sono stati evitati danni maggiori.

Analizziamo tecnicamente come cambiano alcuni istituti, rinviando per un maggiore dettaglio alla circolare di Federmanager che abbiamo puntualmente inviato a tutti i colleghi.

A. Trattamento minimo complessivo di garanzia

È eliminato il secondo livello, al quale si perveniva dopo 6 anni di permanenza nell'azienda e nella qualifica (80.000 €). Rimane solo il primo livello che è aggiornato a 66.000 €. Le motivazioni date da Confindustria sono state dupli: (I) costo eccessivo (17.000) del balzo, non sostenibile per alcune settori produttivi e per le piccole medie imprese, (II) il CCNL non può essere "autorità salariale", ma deve essere lasciata libertà all'impresa di determinare autonomamente la retribuzione dei propri dirigenti, nel contesto (si spera) di politiche meritocratiche e di premio delle performances. Aspetto positivo per la categoria potrebbe essere un maggiore incentivo per le aziende a nominare nuovi dirigenti, dinamica che - unita alle espulsioni - ha fatto decisamente diminuire il numero complessivo dei dirigenti. In ogni caso la delegazione ha tenuto sul non danneggiamento delle aspettative che si erano create di rivalutazione retributive, introducendo un meccanismo che tiene conto degli anni maturati in qualifica, in ragione 1/72, fissando un importo convenzionale per il mese di 236 euro. In sostanza un collega con tre anni di anzianità nella qualifica arriverà già dal 2015 a 71.496 euro pari a mesi 63.000 + mesi 36 moltiplicato 236.

Nulla si modifica rispetto alla disciplina previgente in merito agli scatti di anzianità: ricordo che li hanno i colleghi che erano già in servizio alla data del 24 novembre 2004. Si tratta di 10 aumenti biennali di importo mensile di euro 129,11.

B. MBO

Altro aspetto positivo che i dirigenti che si trovano al TMCG dovranno essere nella politica di MBO e quindi obbligatoriamente avere parte della retribuzione collegata al raggiungimento degli obiettivi.

C. Trasferte

Si tratta di norma interpretativa (l'indennità di 85 euro sarà riconosciuta per ogni periodo di 12 ore di trasferta nell'arco di 24 dalla partenza del dirigente) i cui effetti sono ancora da chiarire.

D. Risoluzione dei rapporti

In considerazione di quanto avvenuto nella normativa di previdenza pubblica - allungamento ormai a 67 anni della pensione di vecchiaia - si porta dai precedenti 65 anni a 67 la possibilità di interrompere il rapporto di lavoro da parte delle aziende senza particolari tutele contrattuali. In sostanza è data la possibilità alle aziende - dopo i 67 anni - di interrompere il rapporto di lavoro - sempre per iscritto - senza la necessità di una specifica motivazione.

E. Licenziamenti ingiustificati

L'articolo del CCNL che si modifica è quello relativo al Collegio arbitrale (19). L'importanza dell'articolo non è data dalla previsione relativa al collegio che, a mia conoscenza, non si costituisce mai per l'indisponibilità datoriale a percorrere tale procedura, ma in quanto - tradizionalmente - costituisce un parametro di riferimento per quanto riguarda i giudici di lavoro nell'ipotesi in cui ritengano ingiustificato il licenziamento. I nuovi valori sono sintetizzati nella tabella seguente:

fino a due anni di anzianità aziendale	Due mensilità
Da due a sei anni di anzianità aziendale	Da 4 a 8 mensilità
Da sei a dieci anni di anzianità aziendale	Da 8 a 12 mensilità
Oltre i dieci sino a quindici anni aziendale	Da 12 a 18 mensilità
Oltre quindici anni aziendale	Da 18 a 24 mensilità

Si ricorda che la precedente disciplina valida fino al 31/12/2014 stabiliva, per ogni caso, un minimo pari al corrispettivo del preavviso (da 8 a 12 mensilità) maggiorato di 2 mensilità fino ad un massimo di 20 mensilità, alle quali, per i dirigenti di età compresa tra 50 e 59 anni era prevista una indennità supplementare da 3 a 7 mensilità.

La disciplina dei licenziamenti individuali non è applicabile a

quelli collettivi, che rimangono disciplinati in base alla legge 30 ottobre 2014 n. 161, entrata in vigore lo scorso 25 novembre.

D. Preavviso

Fino a sei anni di anzianità aziendale	6 mesi di preavviso
Fino a dieci anni di anzianità aziendale	8 mesi di preavviso
Fino a quindici di anzianità aziendale	10 mesi di preavviso
Oltre quindici anni	12 mesi di preavviso

Ricordo che il sistema precedente prevedeva mesi otto di preavviso se il dirigente aveva un'anzianità di servizio non superiore a due anni e un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri quattro mesi di preavviso (max 12).

Osservo che il deterioramento è imputabile - in parte - al nuovo clima che si è creato nel paese in relazione al cosiddetto job's act, che prevede le "tutele crescenti" e che - per il preavviso - ha contenuti analoghi a quelli sopra descritti.

Sul punto mi preme tranquillizzare i colleghi in ordine alle norme di "maggior favore" ottenute con il lavoro di Assidifer, in particolare l'accordo del 1998 che aveva previsto la conservazione del preavviso maturato al momento della nostra confluenza nel CCNL che stiamo analizzando.

E. - GSR FASI

Si trattava di un istituto che offriva un sostegno al reddito per i dirigenti che perdevano il posto di lavoro per un periodo limitato e entro limiti di importo ottenuto in sede licenziamento / risoluzione.

Cambia e sarà sostituito da una polizza assicurativa con le seguenti prestazioni:

Le nuove prestazioni erogate dal GSR/FASI, per un periodo non superiore a 12 mesi, a favore di dirigenti licenziati che non abbiano maturato il diritto ad una prestazione pensionistica, saranno le seguenti:

- copertura sanitaria Fasi e integrativa Fasi, per quest'ultima il fasi stipulerà apposita convenzione privilegiando, a parità di condizioni, l'offerta di Assidai;
- copertura assicurativa per morte o invalidità permanente (tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente), per una somma non superiore, in prima applicazione, a 100.000 euro;
- iniziative di politiche attive, nonché di orientamento, formazione e placement anche in coerenza con le modifiche legislative che dovessero intervenire in materia, da sostenere in una logica di premialità "a risultato".

F. Fasi

Come i colleghi sanno, il Fasi è un fondo sanitario a carattere paritetico - governato cioè dalle parti firmatarie del CCNL che stiamo analizzando - con caratteristiche di mutualità intergenerazionali e non assicurative. Si tratta di un asset fondamentale della categoria, soprattutto in relazione alla scarsa efficacia del servizio sanitario pubblico. Attualmente il rapporto dirigenti in servizio / dirigenti in pensione iscritti al Fasi è di 0,85. Questo squilibrio - unito al progressivo aumento delle prestazioni sanitarie ha creato seri problemi di sostenibilità economica. Per mettere in sicurezza il fondo sono state previste due operazioni, una immediata la seconda prospettica.

1. A partire dal 2015 gli aumenti saranno i seguenti (le lettere tra parentesi si riferiscono alle previsioni dello statuto del Fasi):

€ 1.272,00 per ciascun dirigente in servizio - a titolo di solidarietà - (art. G);	prima era € 1.176,00
€ 1.872,00 per ciascun dirigente in servizio iscritto al Fasi (art. F);	prima era € 1.740,00
a carico del dirigente in servizio iscritto al Fasi: € 960,00 (art. H);	prima era € 880,00
a carico del pensionato iscritto al Fasi: € 1.152,00 - salvo maggiorazione per anzianità di iscrizione al Fasi inferiori a 10 anni - (art. H); € 1.044 (se pensionato ante '88);	i due valori precedenti erano rispettivamente di € 1.056,00 e di € 972,00
a carico dell'iscritto volontario al Fasi in via convenzionale: € 2.832,00 (art. F + art. H).	In sostanza è la quota che versa l'azienda e quella che versa il dirigente. Riguarda chi ha lasciato l'azienda prima della pensione e i colleghi che hanno perso la qualifica.

2. Si tratta dell'operazione di maggiore impatto, in quanto "decentralizza" il Fasi delegando al Consiglio di Amministrazione del fondo una serie di aggiustamenti che prima erano regolati alle scadenze contrattuali.

In particolare (tralasciando gli aspetti più tecnici che non interessano i colleghi):

- la determinazione delle quote annuali di contribuzione a carico delle imprese ex lett. F) e G) del regolamento, in misura tale che l'ammontare dei contributi derivante da queste due voci si mantenga in una misura compresa fra il 55% e il 57% del totale delle entrate contributive dell'anno di riferimento ai fine del budget; In sostanza si tratta di mantenere la percentuale attuale delle quote a carico del dirigente in servizio e per solidarietà a carico delle aziende.
- la determinazione annuale del contributo previsto dall'art. H (dirigenti in servizio e in pensione) del regolamento;
- la determinazione annuale di un contributo aggiuntivo, a

carico del dirigente, per ogni familiare, esclusi gli ascendenti, eccedenti il terzo componente;

- la possibilità di iscrivere, a carico del dirigente, il convivente more uxorio, rispettando una serie di criteri
- la previsione della possibilità di iscrizione, in qualità e con i livelli contributivi dei dirigenti iscritti in via convenzionale, di chi abbia perso la qualifica di dirigente, a condizione che abbia maturato un'anzianità di iscrizione al Fondo di almeno 2 anni;
- di revisione graduale del criterio di gestione basato sull'assetto a ripartizione del Fondo, tali da garantire anche nel medio - lungo periodo gli obiettivi di equilibrio finanziario di solidarietà sostenibile richiamati in premessa. (È di tutta evidenza che questa previsione modificativa rappresenta un autentico pericolo per l'intera categoria. Ricordo che sistema a ripartizione significa né più né meno che solidarietà intergenerazionale. Sarà necessario vigilare in modo estremamente attento che tale principio non venga mai messo in discussione. In caso contrario verrebbe meno la missione principale di un'organizzazione sindacale).
- di introduzione di elementi di diversificazione della contribuzione in relazione alla possibilità di offrire pacchetti differenziati di prestazioni;
- di ampliamento delle attività nel campo dell'assistenza sanitaria e delle iniziative ad essa collegate tenendo conto delle attività attualmente svolte da Assidai e nel rispetto delle finalità statutarie del Fondo;

Paolo Parrilla

Informativa pensioni: legge di stabilità

(si riporta il messaggio INPS n. 1162 del 12 gennaio 2015)

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 300 del 29 dicembre 2014, Supplemento ordinario n. 99, è stata pubblicata la legge 23 dicembre 2014, n. 190, recante disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015).

L'articolo 1, comma 707, della citata legge ha modificato, integrandolo, l'art. 24, comma 2, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214. Il testo coordinato dell'articolo 24, comma 2, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, alla luce delle modifiche normative risulta così riformulato: "A decorrere dal 1° gennaio 2012, con riferimento alle anzianità contributive maturate a decorrere da tale data, la quota di pensione corrispondente a tali anzianità è calcolata secondo il sistema contributivo. In ogni caso, l'importo complessivo del trattamento pensionistico non può eccedere quello che sarebbe stato liquidato con l'applicazione delle regole di calcolo vigenti prima della data di entrata in vigore del presente decreto computando, ai fini della determinazione della misura del trattamento, l'anzianità contributiva necessaria per il conseguimento del diritto alla prestazione, integrata da quella eventualmente maturata fra la data di conseguimento del diritto e la data di decorrenza del primo periodo utile per la corresponsione della prestazione stessa".

Al riguardo si chiarisce che la norma interessa i soggetti iscritti all'AG.O. ed alle forme sostitutive ed esclusive della stessa che alla data del 31 dicembre 1995 possono far valere un'anzianità contributiva pari o superiore a 18 anni e con riferimento ai quali la quota di pensione relativa alle anzianità contributive maturate dal 1° gennaio 2012 è calcolata secondo il sistema contributivo (vedi punto 4 della circolare n. 35 del 14 marzo 2012).

Pertanto, nelle more della diramazione delle istruzioni operative relative all'applicazione della norma in oggetto, i trattamenti pensionistici spettanti ai predetti soggetti ed aventi decorrenza da gennaio 2015 devono essere liquidati in via provvisoria.

Paolo Parrilla

Un saluto a Pasqualino Bernabei

Voglio cogliere l'occasione di queste pagine e dei colleghi lettori per rivolgere un pensiero a Pasqualino Bernabei, collega e superiore diretto, che ha deciso di lasciarci prematuramente.

È difficile in questi casi sottrarsi all' (ab)uso di parole consuete anche per chi come me ha condiviso con Pasqualino gli ultimi tre anni di lavoro ma anche di confidenze legate al contemporaneo vissuto di vicende personali, ma ancora più difficile è rappresentare lo stupore prima e il vuoto poi che la sua scelta ci ha lasciato.

Da chi bene ha avuto occasione di conoscerlo, Pasqualino è stato ricordato come "uomo di sentimento" ed è forse questa la definizione più calzante per lui; di un sentimento positivo sempre orientato alla relazione umana, è con tenerezza che oggi ricordo il suo eloquio a volte torrenziale. In questi giorni ho ricevuto tantissime testimonianze di affetto per Pasqualino, il tratto finale del suo percorso ci ha lasciato, regalato, la consapevolezza che nel lavoro e in qualunque ruolo siamo stati convocati a giocare, restiamo legati, abbracciati, da lacci di umanità che sono il vero conforto per chi continua il cammino.

Giovanni Gualario

Aumenti, ma contenuti, per Fasi e Assidai

Il nuovo anno, la storia purtroppo si ripete, si apre sotto il segno degli aumenti.

Aumenti nelle utenze e nei servizi, aumenti sui pedaggi delle autostrade, aumenti anche nei generi di prima necessità. E aumenti, purtroppo, anche per Fasi e Assidai. E qui, dobbiamo dirlo con franchezza, aumenti non ce li aspettavamo. Anzi, eravamo convinti che per quest'anno non ce ne sarebbero stati, anche perché fino a poche ore dalla chiusura dei nostri uffici per le ferie natalizie richieste in tal senso non ne erano arrivate.

E' vero che la Commissione sindacale Federmanager stava trattando in Via dell'Astronomia del rinnovo contrattuale dei dirigenti in servizio (e che su quel tavolo si trattava anche del rinnovo delle condizioni economiche del Fasi) ma non sembrava – almeno dai rumors che arrivavano da quella sede – che la Confindustria volesse usare il pugno duro sul Fasi.

Tutto taceva, inoltre, sul fronte Assidai, tanto che scrivendo ai colleghi pensionati, il 16 dicembre, e usando in verità il condizionale, dicevo, con un pizzico di ottimismo, che “per il prossimo anno sembra che per Fasi e Assidai aumenti non ce ne dovrebbero essere”. Ed era, lo ricordo, il 16 dicembre.

In pochi giorni la totale smentita.

La conclusione della trattativa tra Confindustria e Federmanager – insieme ad una serie di clausole vessatorie per i colleghi in servizio – ha portato un 9% di aumento sul premio da pagare per il Fasi e l'Assidai, forse per non essere da meno, ci ha chiesto un aumento del contributo e ci ha proposto un pacchetto di variazioni alle condizioni del piano sanitario vigente.

Mentre l'aumento o meno del Fasi non rientra nella competenza di Assidifer (la trattativa Fasi, come detto, è una prerogativa del contratto nazionale dei dirigenti e perciò si svolge tra Confindustria e Federmanager) quella per Assidai è di totale competenza Assidifer, che tratta in prima persona variazioni delle condizioni assicurative ed eventuali ritocchi economici direttamente con il Fondo. E' per questa ragione che il Segretario generale, Parrilla, e il Segretario della Sezione Pensionati, Martinez, il 22 dicembre, hanno iniziato una laboriosa trattativa con Assidai sulla base delle tre ipotesi presentate dai vertici di quel Fondo.

Ma vediamo nel dettaglio le tre ipotesi sulle quali si è discusso.

Prima ipotesi (variazioni all'attuale piano sanitario):

Ricovero e day hospital: introduzione dello scoperto del 25%, con un minimo di €700 (€500 per day hospital) e senza massimo. Lo scoperto non si applicherà in caso di ricovero per intervento chirurgico di alta specializzazione a seguito di malattie oncologiche, malattie del cuore, malattie e infortuni al cervello, trapianto e donazione di organi.

Extraspedaliere, interventi ambulatoriali: introduzione scoperto del 30%.

Visite specialistiche: franchigia fissa di €30.

Diaria surrogatoria (attualmente di €150/notte): €50.

Aumento del contributo del 3%: da €1.066 a €1.100.

Seconda ipotesi (variazioni all'attuale piano sanitario):

Ricovero e day hospital: introduzione dello scoperto del 25%, con un minimo di €700 (€500 per day hospital) e senza massimo. Lo scoperto non si applicherà in caso di ricovero per intervento chirurgico di alta specializzazione a seguito di malattie oncologiche, malattie del cuore, malattie e infortuni al cervello, trapianto e donazione di organi.

Extraspedaliere, interventi ambulatoriali: introduzione scoperto del 30%.

Diaria surrogatoria (attualmente di €150/notte): €50.

Aumento del contributo del 5%: da €1.066 a €1.120.

Terza ipotesi (stesso piano sanitario):

Aumento del contributo del 12%: da €1.066 a €1.200.

L'introduzione della franchigia per ricovero e day hospital, extraspedaliere e interventi ambulatoriali e visite specialistiche era richiesta soltanto per prestazioni eseguite “fuori rete” ovvero fuori delle strutture e dei sanitari convenzionati con Assidai.

Prima di giungere ad un accordo con il Fondo, si sono voluti sentire, in qualche modo, i rappresentanti dei colleghi pensionati sui quali, alla fine, cadevano le conseguenze delle scelte che sarebbero state fatte. Per l'8 gennaio, allora, il Segretario della Sezione Pensionati, Martinez, ha convocato il Comitato di gestione della Sezione che si è riunito con la partecipazione straordinaria del Segretario generale, Parrilla.

Due le considerazioni di massima espresse dalla totalità del Comitato.

Primo. Assidai è un fondo integrativo del Fasi, cioè interviene per “coprire” quelle spese non sostenute dal Fasi stesso. Se introduciamo uno “scoperto” su alcune prestazioni, andiamo a violare la *ratio*, il fondamento dell'istituto che è quello, appunto, di coprire per intero ciò che lascia scoperto il Fasi.

Secondo. Caratteristica del Fasi (e di conseguenza dell'Assidai) è lasciare libertà di scelta su strutture e sanitari di cui servirsi. Il quasi obbligo al quale vorrebbe invece vincolarci l'Assidai (di servirci di strutture e sanitari convenzionati per evitare la franchigia) viola fortemente questo principio.

Sulla base di queste due fondamentali considerazioni, il 12 gennaio, alla ripresa delle trattative, Assidifer ha respinto la prima e la seconda ipotesi, non accettando di modificare le condizioni dell'attuale piano sanitario con l'introduzione dello scoperto per alcune importanti prestazioni (ricoveri, extraspedaliere, interventi ambulatoriali, visite specialistiche).

Si è voluto, in questo modo, mantenere forte il collegamento con le condizioni in vigore per i colleghi in servizio, evitando di creare dirigenti di serie A (in servizio) e dirigenti di serie B (in pensione).

Si è trattato, quindi, soltanto sull'aumento economico del contributo (che Assidai voleva del 12%) fissando tale aumento al 9%, esattamente come quello applicato dal Fasi per il 2015.

Da ultima Parrilla e Martinez hanno comunicato ai vertici Assidai che future modificazioni al piano sanitario e/o aumenti del contributo, per essere prese in considerazione, dovranno essere richieste e presentate ad Assidifer entro e non oltre il 30 settembre di ciascun anno.

Roberto Martinez

Lettera aperta ai colleghi in servizio

Cari Colleghi in servizio,

siamo al centro, temporalmente inteso, di grandi eventi già accaduti o che sono prossimi, sia sul fronte sindacale che su quello strettamente aziendale. Vediamo insieme quello che è successo e quello che sta per succedere.

Circa sei mesi fa abbiamo avuto il ricambio dei vertici di FSI ed il 29 dicembre scorso la conclusione del rinnovo del CCNL.

Stanno per concludersi le procedure per il rinnovo delle cariche di Federmanager Roma e prima dell'estate avremo anche il rinnovo delle cariche federali.

E' stata annunciata la quotazione in borsa di FSI o di parte di essa.

Il 2019, previsto dal pacchetto infrastrutture, è più vicino di quanto si pensi.

Ce n'è abbastanza per riflettere e posizionarsi positivamente sia come individui che come organizzazione nonché come cittadini.

Io personalmente, insieme a tanti dirigenti in pensione, ho seguito con particolare attenzione, in questi giorni, le vicende del vostro rinnovo contrattuale, di nostro estremo interesse per quanto riguarda il FASI. Ma come cittadini e gente di sindacato non può non interessarci anche tutto il resto dianzi indicato.

D'altra parte è indubbio che sarete voi dirigenti in servizio a dovere gestire quanto accadrà nei prossimi mesi. Attenzione: ho detto “gestire”, nella speranza, veramente sentita, che questo verbo non si trasformi, come è successo già altre volte, in “subire”. . . Per questo voglio rivolgermi a voi con questa lettera aperta, non tanto per ripetere le cose che dico da tempo sulle politiche della nostra Azienda, quanto per un doveroso senso di rispetto nei vostri confronti e di assicurazione del massimo sforzo di comprensione da parte mia dei vostri problemi.

L'arrivo di Michele Elia al vertice di FSI non è certo stata cosa da poco. Ricordo che Assidifer lo ha sostenuto e ricordo che su questo giornale ci sono stati molti autorevoli e sinceri interventi di apprezzamento nei suoi confronti. Anch'io ho scritto un articolo nel quale ricordavo la nostra lunga conoscenza contraddistinta, fra l'altro, da reciproca stima. Non so quanto Assidifer abbia preso atto della nuova situazione e quanto abbia saputo compiere quei passi necessari per “avvicinare” il nuovo AD, da sempre nostro iscritto e addirittura delegato ad un Congresso Assidifer.

Qui però mi interessa sottolineare la necessità della vostra testimonianza, di voi che siete in servizio ogni giorno negli uffici e negli impianti. Parlate, scrivete al giornale. Il clima è realmente migliorato? Il decentramento è una realtà almeno progettata? Vi sentite una squadra finalmente serena e coesa pronta ad affrontare le tremende sfide del futuro? Dalla quotazione in borsa all'applicazione del nuovo pacchetto infrastrutture? Prendete contatto con i responsabili delle RSA ed RST in modo tale che nel prossimo Consiglio Nazionale essi possano rendercene ampia testimonianza.

A proposito del prossimo Consiglio nazionale del 5 febbraio, **vi informo fin d'ora che mi asterrò dall'intervenire, ed esorto tutti i miei colleghi ed amici in pensione a fare altrettanto.** La situazione è troppo delicata e troppo invasiva nei confronti vostri perché ai consiglieri in servizio non sia dato il massimo del tempo disponibile alla loro testimonianza e alla elaborazione di una mozione ben fatta, una mozione vendibile all'esterno che qualifichi Assidifer come una forza presente nella vita aziendale e di Federmanager, una forza viva di cui Azienda e Federazione devono tenere anche conto nel loro interesse.

E veniamo al CCNL.

Come ho già detto il problema FASI per noi pensionati ha avuto una soluzione accettabile (come del resto anche il problema Assidai). Ma comprendo la vostra delusione, la delusione di voi che lavorate. Probabilmente non si poteva fare di più. L'amico Parrilla che ha partecipato alle trattative ce ne ha dato ampia testimonianza. La Federazione si è trovata davanti una Confindustria che ha avuto il “coraggio” di disdire il CCNL mentre erano in corso le tratta-

tive. Inaudito! Questo la dice lunga sulla maturità della nostra classe imprenditoriale. Però sul piano politico va sottolineato che è stata siglata una clausola importante. Per la prima volta si contrattualizza che le imprese devono dotarsi di sistemi di MBO e che ne devono rendere edotte le RSA.

Torno quindi ad un mio vecchio discorso: la nostra Azienda si trova di fronte non già una RSA, ma un vero e proprio Sindacato, col quale, fra l'altro, ha stipulato anche un Protocollo delle relazioni industriali. Vogliamo ammodernare il protocollo? E questo in considerazione sia del tanto tempo trascorso dalla sua prima redazione che della nuova situazione al vertice aziendale? Vogliamo chiedere, e ne abbiamo tutti i titoli, che il sistema di valutazione ed incentivazione dei dirigenti non dico sia negoziato con Assidifer ma, quanto meno, ci sia concessa facoltà di consultazione, in assoluta serenità e rispetto reciproco?

Dipende da voi, cari colleghi in servizio, dalla forza che voi saprete dare al Sindacato. E dipende anche da voi se Assidifer vorrà e potrà essere un soggetto attivo nel processo di quotazione in borsa nonché nel cammino che porterà al recepimento del Pacchetto Infrastrutture. Voi dovete scegliere fra una sindacato che svolga solo il ruolo di un buon “Caronte”, come ho detto nell'ultimo Consiglio nazionale, che accompagna i dirigenti alla fine del rapporto di lavoro, oppure anche un sindacato che lavora perché le grandi trasformazioni non avvengano in modo avventato, risolvendosi poi, come spesso succede in questi casi, in danno dei dirigenti stessi. Parlatene fra voi!! E voi colleghi in servizio, membri del Consiglio nazionale e non, voi che parteciperete al Consiglio Nazionale, testimoniatene il prossimo 5 febbraio! Io, rinunciando come promesso al mio solito intervento, vi darò disponibilità di un quarto d'ora in più, voi fatene buon uso. Spero che tutti i pensionati facciano come me – si astengano dall'intervenire – e che voi possiate fare buon uso di tutto il tempo in più di cui disporrete.

Parliamo infine della Federmanager Roma. Si sono svolte le elezioni per il nuovo Consiglio direttivo con un risultato di sostanziale pareggio fra il gruppo che fa capo a Nicola Tosto (13 seggi) ed il gruppo antagonista con 14 seggi, in mezzo il gruppetto dell'amico Paolo Cannavò con due seggi. A parte, trasversale perché presentata da tutte e tre le liste, Stefano Cuzzilla, Presidente del FASI ed ex Presidente di SRDAI (ora Federmanager Roma), con non nascoste legittime ambizioni di aspirare alla presidenza federale. Al momento in cui scrivo, 16 gennaio, sono in corso incontri fra le opposte fazioni che vedono proprio in Cuzzilla il soggetto invitato a mediare per giungere ad una governance condivisa di Federmanager Roma. Speriamo bene! Ricordo che stiamo parlando del secondo sindacato territoriale dopo Milano, ne fanno parte i coordinamenti dei grandi gruppi ed ha un peso strategico e politico assolutamente di tutto rispetto.

Noi ferrovieri abbiamo dato il nostro contributo alle elezioni, in particolare i pensionati. Io personalmente sono stato rieletto al collegio dei Proviviri con oltre 1000 voti e ringrazio i miei elettori, evidentemente non solo ferrovieri. Ho sentito dire che voi in servizio vi sareste impegnati poco. Io non ci credo ma non posso fare a meno di esortarvi a partecipare di più alla vita della Federazione e di Federmanager Roma in particolare, è nel vostro esclusivo interesse per la complessità del futuro che vi attende. Mi auguro comunque che la faccenda si risolva nel migliore dei modi consentendo ai colleghi eletti di poter fornire il loro massimo contributo. Sarebbe il colmo che dopo aver avuto in Nicola Tosto un eccellente Presidente per sei anni non ci sia più presenza ferroviaria significativa nella citata governance. In ogni caso non ce ne faremo una malattia.

Del rinnovo del vertice federale ho già accennato. Auguri a Cuzzilla!

Concludo abbracciandovi ed augurandovi ogni bene.

Vostro

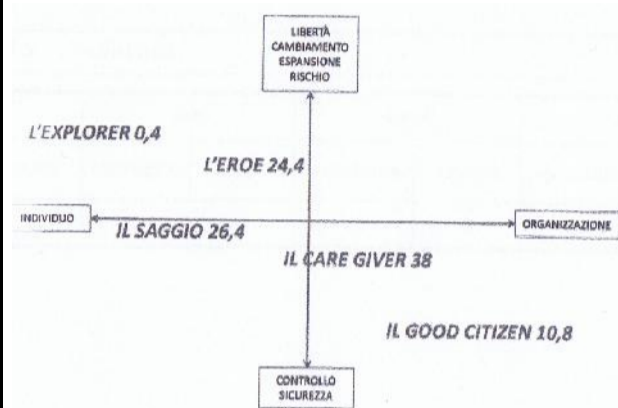
Sergio Graziosi

Una ricerca Federmanager sui manager di oggi in Italia

E' stato pubblicato recentemente un saggio con il titolo di "RISORSE SOVRAUMANE - Autoritratto dei manager italiani di oggi" (Franco Angeli, 2014), contenente i risultati di una ricerca condotta su un campione di manager privati e pubblici italiani. La ricerca è stata condotta nel 2013 per conto di FEDERMANAGER dall'Istituto Episteme di Milano.

I risultati della ricerca li ritengo interessanti.

Ne ho estratto per questo articolo i punti che sono sembrati a me più significativi, che possono essere motivo di verifica e di riflessione per ciascuno di noi.



I manager privati

Manager e identità collettiva

Il valore predominante risulta l'impegno (23,4%), il meno significativo l'ambizione (0,6%). La dedizione all'azienda è al 6,5%. L'identità collettiva tende a restare implicita: solo il 25% degli under 44 si autopercepisce come "gruppo valorialmente unitario" contro il 32% degli over 45.

Le difficoltà dei manager a percepirsi come categoria sono confermate dall'incertezza e dal disaccordo rilevato in merito alla denominazione con cui far riferimento al proprio ruolo: delle molteplici definizioni possibili (manager, dirigente, direttore) la maggioranza (31,4%) preferisce definirsi come "responsabile".

La definizione di manager (preferita dal 18,3%) genera maggiori perplessità, in quanto ritenuta piuttosto generica (può includere anche figure non dirigenziali) e poi può assumere su di sé gli stereotipi sociali negativi correlati.

La trasformazione socio culturale

Le risposte alla scala dei bisogni di Maslow evidenziano che le aspirazioni materialistiche e individualistiche del passato (successo, potere, denaro, status) sono ormai del tutto secondarie rispetto alle nuove priorità: crescita personale, assunzione di responsabilità, impegno, dimensione etica e spirituale, senso del dovere, sacrificio, understatement, collaborazione. I dirigenti si autopercepiscono come i depositari privilegiati di saperi e attitudini fondamentali per affrontare il difficile momento attuale.

Manager e società: verso una ricomposizione

La maggioranza degli intervistati (43,5%) ritiene che "il ruolo sociale del manager coincide con il dovere professionale; infatti, creando valore per l'impresa contribuisce al benessere collettivo".

In sintesi l'eticizzazione della categoria e la valorizzazione della coerenza manager/persona rendono sempre meno praticabile la separazione tra il manager professionista e la persona del manager (stockholdersview vs stakeholdersview).

I manager senza azienda

L'inasprimento delle difficoltà ha fatto virare i manager dalla lotta per la competizione alla lotta per la sopravvivenza personale.

La percezione di vulnerabilità crescente del ruolo manageriale restituita da un'ampia quota di intervistati si fonda su una base oggettiva: ben il 43,6% dei soggetti intervistati dichiara di lavorare in aziende in crisi, solo il 22,3% in aziende in crescita.

Proprio la situazione di crisi prolungata ha allentato il legame fiduciario tra azienda e manager: solo il 14% la colloca al primo posto come organo di tutela su cui poter contare. Non si ha più una ragionevole fiducia nel fatto che sia sufficiente "portare buoni risultati" per vedersi riconosciuti e confermati nel ruolo.

In molti casi, a detta dei manager intervistati, i vertici aziendali tendono a contenere anziché a stimolare la spinta all'innovazione: le innovazioni sono spesso valutate più per i costi e i rischi che comportano che per le opportunità che aprono. I dirigenti intervistati denunciano i rischi, per sé e per l'intero sistema aziendale, della mortificazione della funzione propulsiva del management, a maggior ragione in tempi di esasperazione della competitività.

La dialettica persona-ruolo: identificazione e sintonia

Nella maggioranza dei manager emerge un elevato livello di coerenza tra "stile manageriale" e la personalità del manager, il progetto esistenziale e i principi guida che lo orientano.

Dalle competenze alle capacità

In relazione alla professione manageriale si assiste ad uno slittamento significativo dalle competenze alle capacità (che attingono alle doti e qualità personali).

Tra le capacità di un buon dirigente risulta di gran lunga al primo posto la "capacità di fare squadra, gestire e motivare le persone" (38,8%), seguita dalla "capacità organizzativa" (12,7%).

Il rapporto con il lavoro
Nel vissuto degli intervistati la gratificazione fondamentale offerta dal lavoro deriva dalla percezione della "rilevanza" del proprio ruolo per l'azienda: si fonda dunque su elementi sostanziali legati allo svolgimento di ruolo, più che sui benefici materiali e di status.

Tende a prevalere un forte aspirazione all'equilibrio tra sfera lavorativa e sfera privata. Solo una minoranza si è dimostrata talmente coinvolta e appassionata nei confronti del lavoro da non soffrire per la mancanza di tempo libero. La dilatazione dei tempi di lavoro viene concordemente posta in relazione con una cultura organizzativa errata, spesso predominante nelle organizzazioni italiane, che premia la presenza protratta in azienda più dei risultati effettivamente raggiunti.

L'importanza vitale del tempo privato
Assente tra i manager privati, proprio a causa del buon livello di soddisfazione garantito dall'attività professionale, la simbolizzazione del tempo libero in termini compensativi e salvifici di "unico/vero spazio di realizzazione personale".

La famiglia come ancoraggio

L'appagamento affettivo, la serenità familiare sono un valore in sé, ma anche una necessità in quanto nutrimento fondamentale di una professione che tende al "prosciugamento" delle risorse personali.

Gli interessi prevalenti

Nel merito delle modalità di occupazione del tempo libero si osserva la presenza costante di due attività: lo sport (preferita la corsa) e i viaggi.

I manager italiani alla luce della teoria degli archetipi: gli archetipi prevalenti
Utilizzando la teoria degli archetipi, sono state selezionate le seguenti tipologie:

Caregiver (aspetti relazionali), Saggi (pragmatismo), Eroï (visione salvifica), Good Citizen (gran lavoratore dedito all'azienda), Explorer (ampliamento orizzonti).

E' stata riscontrata la scomparsa totale dei seguenti tradizionali archetipi:

Creator (spinta progettuale) e Ruler (leadership autoritaria).

I manager, suddivisi per "tipi archetipici", sono stati posizionati sulla mappa motivazionale con i seguenti risultati:

L'operazione ha messo in evidenza un vuoto nel Quadrante Nord-Est, tra gli assi "cambiamento" e "organizzazione".

I tipi manageriali prevalenti

Eroe: E' stato riscontrato in prevalenza in manager di media età (45-50 anni) con una carriera professionale movimentata.

Caregiver: E' presente in soggetti di età diversa, per lo più dirigenti di linea con uno staff di collaboratori molto coeso e coinvolto.

Saggio: E' stato riscontrato in manager di età media o avanzata, prevalentemente con formazione tecnico-specialistica molto elevata.

Explorer: Lo si ritrova soprattutto in manager giovani (under 40), con una formazione di alto livello, che sono arrivati alla dirigenza precocemente.

Goodcitizen: E' presente quasi esclusivamente nei manager più maturi, che lavorano da molti anni nella medesima azienda (in genere di piccole o medie dimensioni), nei confronti della quale nutrono un profondo sentimento di appartenenza.

Evoluzione dei bisogni di rappresentanza

Sulla spinta della percezione di vulnerabilità crescente del ruolo manageriale indotta dal momento di crisi, vacilla la fiducia nel patrimonio di risorse personali dei manager e si registra un rinnovato interesse per la tutela contrattuale collettiva (70,4%), tuttavia in misura superiore da parte dei soggetti potenzialmente "più deboli" (gli over 45 e le donne).

Le peculiarità dei dirigenti pubblici (Amministrazioni pubbliche centrali e locali)

Il valore etico del ruolo del dirigente pubblico
Nel vissuto dei dirigenti pubblici intervistati il tratto qualificante e distintivo

risiede nel carattere etico del mandato di "perseguire il bene comune", fino a sfociare, nel vissuto di alcuni, in un sentimento di "superiorità morale" rispetto alla professione di dirigente privato.

Dal punto di vista valoriale i dirigenti pubblici si rivelano animati dai medesimi tratti di individualismo e competitività attribuiti ai manager privati, persino esasperati dal sospetto reciproco prodotto dall'opacità dei criteri di selezione.

Il dirigente pubblico è più o meno di un manager?

La metà dei dirigenti pubblici si riconosce preferibilmente nel titolo di "dirigente pubblico" e solo un'esigua minoranza accetta la definizione di "manager".

Emergono forti resistenze culturali alla diffusione di una cultura imprenditoriale nella gestione della cosa pubblica: i principi di efficienza, redditività, ecc. sono percepiti inadatti e inapplicabili nel settore pubblico, in quanto contrapposti al valore di servizio della PA e dunque al rispetto del mandato etico.

La dialettica persona-ruolo: subordinazione e flessibilità

Di norma è la persona a doversi adattare al compito, sviluppando nel tempo un elevato grado di flessibilità adattabilità, più che un proprio stile manageriale distintivo e plasmato sulle doti naturali.

Secondo gli intervistati, gli ultimi cambiamenti (durata limitata degli incarichi, spoil system) hanno inciso riduttivamente su entrambi questi aspetti.

I dirigenti pubblici e il rinnovamento: l'Eroe e il Goodcitizen

Sono stati individuati due archetipi fondamentali: l'Eroe, battagliero e fortemente impegnato sul fronte del cambiamento e quello del Goodcitizen, più focalizzato nello svolgere con diligenza e dedizione il proprio compito.

Stile di vita e interesse dei dirigenti pubblici: differenze e peculiarità rispetto ai manager privati

I dirigenti pubblici intervistati dichiarano un carico di lavoro molto elevato, sia per l'intensità dell'attività professionale vera e propria, sia per l'attività di studio e aggiornamento normativo, che dilata la giornata di lavoro e tende a lasciare poco spazio alla vita privata. Le modalità di occupazione del tempo libero prescelte dai dirigenti pubblici sono prevalentemente statiche, teoriche e intellettuali/riflessive.

Evoluzione dei bisogni di rappresentanza del settore pubblico

Le istanze relative alla rappresentanza tendono a riguardare meno la tutela sindacale e a concentrarsi invece su due fronti specifici: la valorizzazione della categoria e il rinnovamento della PA e delle istituzioni.

Francesco Del Vecchio



SoloDomani,

il progetto di risparmio previdenziale per guardare con serenità al proprio futuro attraverso una pensione complementare. Un progetto che offre un Piano Pensionistico Individuale, "Previdenza HDI", e un Fondo Pensione Aperto, "Azione di Previdenza".



Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari - prima dell'adesione leggere lo Stato Informativo, lo Statuto/Regolamento e, per "Previdenza HDI", anche le Condizioni generali di contratto. Tutta la documentazione è disponibile all'indirizzo: www.hdiassicurazioni.it

www.hdiassicurazioni.it