

MANDA LA TUA E-MAIL A INFO@SRDAI.IT, ENTRA IN RETE CON NOI

| p r o f e s s i o n e |

DIRIGENTE



SINDACATO ROMANO
DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI
FEDERMANAGER - CIDA

**FIRMATO IL NUOVO CCNL:
TUTTE LE NOVITÀ
DI UN CONTRATTO SODDISFACENTE**

**PER UN PAESE
AD ALTA
VELOCITÀ**

Un contratto soddisfacente e un intenso programma di lavoro



Il 25 novembre scorso Giorgio Ambrogioni - Presidente di Federmanager - e Alberto Bombassei - vice Presidente di Confindustria - hanno firmato il rinnovo del Contratto nazionale di lavoro per il periodo 2009/20013. Si è conclusa così una lunga trattativa che ha visto impegnate le Delegazioni in oltre venti incontri tra aprile e novembre. Avevamo preparato questo rinnovo per tempo ed in modo molto accurato coinvolgendo la vecchia Delegazione contrattuale, molti esperti - anche esterni a Federmanager - nonché le Rappresentanze di molti Sindacati territoriali, allo scopo di trovare soluzioni valide per tutte le componenti della nostra categoria,

rispondendo anche - dove possibile - alle critiche che erano venute al vecchio contratto fortemente innovativo.

Già a fine 2008, prima della scadenza, era pronta una bozza di documento che, approvata dal Consiglio nazionale, ha rappresentato la base della trattativa con Confindustria. L'avvio non è stato certo facile. La nuova Delegazione, eletta a seguito del rinnovo degli Organi di Federmanager, si è trovata di fronte ad una posizione di sostanziale chiusura da parte di Confindustria che, invocando la difficile situazione economica, riteneva non ci fosse alcuno spazio per un rinnovo che comportasse aumenti di spese.

Dobbiamo attribuire alla capacità e alla pazienza dei nostri Colleghi - guidati da Romano Ambrogi con l'assistenza del neo Direttore di Federmanager Mario Cardoni - se pian piano si sono messe insieme le tessere che hanno composto il documento firmato a fine novembre, superando anche momenti difficili - come quello di fine luglio - nei quali si è sfiorata la rottura delle trattative. Per fortuna il buon senso ha prevalso e l'accordo è arrivato.

Ma non è un accordo qualsiasi, è un accordo soddisfacente che, sostan-

zialmente, risponde a gran parte delle nostre domande. Diciamo subito che su un punto, quello della generalizzazione di politiche retributive trasparenti legate ad obiettivi misurabili, Confindustria non ha voluto, o saputo, fare il salto di qualità richiesto dal modello contrattuale che pure insieme a noi ha inaugurato nel 2004. Non demordiamo, riteniamo che su questo punto occorra insistere, nell'interesse stesso delle aziende. La disponibilità dei dirigenti a legare parte della loro retribuzione ad obiettivi aziendali predefiniti non può essere persa.

Il Contratto contiene già strumenti per fare passi avanti su questo tema. Allegati ad esso, infatti, a vantaggio delle piccole aziende si trovano schemi di retribuzione variabile per facilitarne l'applicazione. E poi, con la conferma ed il rilancio dell'Osservatorio bilaterale si insiste sull'impegno comune a mettere in piedi iniziative tese alla diffusione della cultura del variabile. Importantissima è anche la previsione di un ruolo per le RSA: a queste il Contratto riconosce il diritto d'informazione sulle strategie aziendali, sull'organizzazione e sulle stesse politiche retributive. Per la prima

volta le RSA ottengono un tale riconoscimento che dovranno, poi, utilizzare opportunamente, anche ampliando lo spazio ad esse riconosciuto. Da parte propria, il Sindacato Romano attuerà iniziative per "attrezzare" e sostenere le RSA del territorio.

Ma il Contratto ha molti altri aspetti particolarmente apprezzati ed attesi dai Colleghi: il rafforzamento del FASI e del Previndai; l'estensione ed il rafforzamento del Fondo per il Sostegno al reddito dei Colleghi che escono dalle aziende; il Bilancio delle competenze, che consentirà ai dirigenti di valutare il loro posizionamento sul mercato ed eventualmente assumere iniziative; l'adeguamento del Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia, sia per chi ha meno sia per chi ha più di sei anni di anzianità; la ripresa delle classi di anzianità sospese a dicembre 2008; l'adeguamento dell'indennità di trasferta, ecc.

In sostanza, considerando il contesto in cui la trattativa si è svolta e le prospettive economiche dei prossimi anni, il rinnovo può essere considerato soddisfacente. Di questo parere è stato anche il Consiglio nazionale di Federmanager, che si è pronunciato quasi unanimemente a favore.

E ora, combattere gli effetti della crisi economica

Ora bisogna dedicarsi a difendere i Colleghi in servizio ed in pensione dagli effetti della crisi che, certamente, non è superata. Le previsio-

ni più accreditate dicono che forse nel 2012 si raggiungerà il livello economico del 2007! Non è difficile quindi prevedere che, negli anni a venire, molti Colleghi usciranno dalle aziende ed avranno difficoltà a rientrarvi: una recente nostra indagine dice che, dei circa 330 dirigenti intervistati fra quelli usciti nel 2008 e 2009 a Roma, solo 7 (sette) hanno trovato una ricollocazione.

Ciò attribuisce valore ancora più significativo all'iniziativa che stiamo portando avanti insieme con l'Unione degli Industriali e delle Imprese di Roma (si veda, al riguardo, l'intervista al Presidente Aurelio Regina pubblicata su questo numero), tesa a favorire l'incontro fra le aziende - in particolare quelle piccole - che hanno bisogno di competenze manageriali e dirigenti - provenienti in gran parte da aziende medio-grandi - che sono disponibili a mettersi in gioco per affrontare nuove sfide professionali. La "Cabina di Regia" messa in piedi con questo scopo sta operando con molto entusiasmo ed ottimismo per arrivare ad un risultato positivo nei primi mesi del 2010.

In generale, per il prossimo anno, il Sindacato Romano è impegnato a costruire un intenso programma di lavoro; lavoro che dovrà vedere in primo piano i Colleghi in pensione, i giovani, le RSA. Le Commissioni ed Gruppi di lavoro stanno mettendo a punto le iniziative che la Giunta e il Consiglio Direttivo vareranno insieme al budget 2010. Ed insieme

a Federmanager dovrà proseguire l'attività per la valorizzazione della cultura manageriale: cercheremo, per quanto ci riguarda, di coinvolgere l'Unione degli Industriali e delle Imprese di Roma che, ne siamo certi, aderirà volentieri.

Grazie di cuore e buon 2010 a tutti!

Questo è l'ultimo numero della nostra rivista per il 2009. Approfitto per ringraziare tutti coloro che nei miei primi sette mesi da Presidente del Sindacato Romano mi hanno aiutato, con grande disponibilità e generosità. Prima di tutto la Giunta ed il Consiglio, e poi i Colleghi che hanno accettato di impegnarsi nelle Commissioni, nei Gruppi di lavoro, in Sintesi, nella Cabina di Regia.

Grazie anche ai Colleghi, tanti, che mi hanno telefonato, che sono venuti a trovarmi, che mi hanno espresso le loro critiche ed i loro suggerimenti. Grazie ai Colleghi di Federmanager, degli altri Sindacati territoriali, degli Enti bilaterali, con i quali ho avuto un rapporto straordinariamente positivo. E grazie alla struttura tecnica del Sindacato Romano, che ha lavorato con un impegno ed una competenza che sono la garanzia per il suo futuro. Avrò bisogno di tutti per affrontare un futuro difficile ma anche promettente.

A tutti un grande ed affettuoso augurio per le prossime Festività e per un sereno 2010.

Nicola Tosto



Professione **DIRIGENTE**
Anno VII - n. 27
Dicembre 2009

Sped. in abb. post. DL 353/2003
convertito in L. il 27/02/2004
n. 46 - Art. 1 Comma 1 DCB ROMA
Aut. del Trib. di Roma n. 00012/94
del 14/1/1994
Iscrizione al ROC n.10103

Direttore
Nicola Tosto
Presidente Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali

Direttore Responsabile
Domenico Alessio

Coordinamento Editoriale
Armando Bianchi

Segreteria di redazione
Irma Forleo
Valeria Pulcinelli

Direzione
Via Ravenna, 14
00161 Roma
tel. 06.440.46.08
E-mail: info@srdai.it

Redazione e impaginazione
INC - Istituto Nazionale per la Comunicazione
www.inc-comunicazione.it

Progetto grafico
INC - Rosanna Teta

Stampa
Repro Stampa Industria Grafica - Roma
Via Zoe Fontana, 220
www.reprostampait

Dicembre 2009

Uno dei più importanti degli ultimi anni

di Armando Bianchi

Nuovo Contratto nazionale, introduzione della quota di servizio, approvazione del bilancio preventivo 2010: questi, in ordine d'importanza, i temi affrontati a Milano il 20-21 novembre scorso. A tenere banco è stato soprattutto il primo argomento, al quale vengono dedicate le pagine iniziali di questo numero di "Professione Dirigente", con un'intervista al presidente di Federmanager, Giorgio Ambrogioni, e altri interventi relativi ai principali aspetti del CCNL

Quello del 20 e 21 novembre 2009 può essere definito uno dei Consigli nazionali più densi di contenuti e significati della storia recente della nostra Federazione. Tre i principali temi trattati:

1) l'ipotesi di rinnovo del Contratto nazionale del novembre 2004;

2) l'introduzione della cosiddetta "quota di servizio";
3) l'approvazione del Bilancio preventivo 2010 di Federmanager.

Il rinnovo del Contratto nazionale

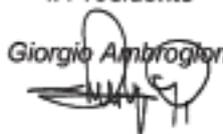
Al di là del contenuto dei nuovi ar-

Le firme in calce al nuovo Contratto

CONFINDUSTRIA
Il Vice Presidente per le
Relazioni Industriali,
Previdenza ed Affari Sociali
Alberto Bombassei



FEDERMANAGER
Il Presidente
Giorgio Ambrogioni



Consigli Nazionali

ticoli del Contratto nazionale, di cui si tratta nelle pagine seguenti, qui preme sottolineare l'aspetto politico del rinnovo. Il presidente di Federmanager Giorgio Ambrogioni, del quale pubblichiamo a seguire un'intervista sul tema, ha introdotto il dibattito svolgendo, in preambolo, una riflessione sulla situazione economica del Paese e sulla sua probabile evoluzione.

La valutazione di un contratto, ha affermato, non può prescindere dal quadro di riferimento sottostante: l'economia italiana esce dalla crisi globale provenendo da un periodo antecedente in cui si è già manifestata una situazione di minore sviluppo rispetto al resto dei Paesi industrializzati. E il ritmo di uscita dalla crisi è tale che ci vorranno 4-5 anni per tornare ai valori di sviluppo ante-crisi. Nulla sarà come prima in Italia, né nel resto del mondo: né meglio né peggio, ma non come prima.

Ciò premesso, il primo grande risultato dell'ultimo rinnovo sta nell'aver mantenuto le relazioni industriali fra impresa e categoria dei dirigenti all'interno della logica contrattuale, laddove esistono da sempre spinte centrifughe che tendono a svincolare la dirigenza da tale logica. D'altra parte, in tutto il mondo industrializ-

zato la tendenza è sempre più quella di "personalizzare" i rapporti con i dirigenti, disconoscendo la necessità di un inquadramento di categoria.

A partire dalla riaffermazione della filosofia contrattualistica, è stato articolato un Contratto che valorizza soprattutto la logica della tutela, rafforzando gli istituti che operano nel campo dell'assistenza sanitaria, della previdenza e, soprattutto, nel sostegno al reddito dei dirigenti che perdono il posto di lavoro.

È necessario che la categoria metabolizzi con convinzione questa evoluzione storica, già in moto da tempo, che coinvolge le politiche del lavoro verso non solo i dirigenti, ma tutte le categorie di lavoratori.

La quota di servizio

Parallelamente al nuovo Contratto, e in coerenza con la sua logica ispiratrice, è stato raggiunto un accordo riguardo a una "quota di servizio" da porre a carico dei dirigenti che usufruiscono di tutti i servizi predisposti dal Sindacato senza contribuire ai costi di questa organizzazione o, meglio, profittando dello sforzo economico sostenuto dai dirigenti iscritti. Si tratta di un contributo economicamente modesto, ma che rappresenta

un segnale richiamando l'attenzione sul fatto che la possibilità di godere di assistenza sanitaria e previdenziale nonché di altre tutele, di formazione, ecc., ha un onere rilevante non solo organizzativo ma anche economico, e soltanto lo sforzo di tutti può portare a risultati soddisfacenti.

Il Bilancio preventivo 2010

Prima che una previsione di importi in entrata e in uscita, il Bilancio preventivo è un programma di azioni e di iniziative, anche se inevitabilmente le cose da fare sono condizionate dalle cifre disponibili. La previsione di partenza è quella sul numero di iscritti, atteso di poco superiore ai valori attuali: 64.300 contro gli odierni 62.500; fra essi aumenteranno i dirigenti in pensione (39.000) rispetto a quelli in servizio (25.300). Gli importi disponibili saranno perciò di poco superiori a quelli del 2009: 3,7 milioni di euro contro 3,3 milioni.

L'obiettivo strategico di fondo rimane quello di trovare formule che incentivino il proselitismo. È questo il tema al quale tutti dovranno dedicarsi con la massima attenzione.

“Un contratto che mette al centro la persona”

di Valeria Pulcinelli



Così il presidente di Federmanager, Giorgio Ambrogioni, definisce il risultato della trattativa tra la Federazione e Confindustria che ha portato alla firma del 25 novembre scorso. “Si tratta di un risultato importante - aggiunge - e niente affatto scontato, raggiunto in un contesto per molti aspetti non favorevole e che, proprio per questo, assume un grandissimo valore”

Giorgio Ambrogioni

“L’accordo sottoscritto lo scorso 25 novembre sancisce un rinnovo del Contratto nazionale dal significato profondo, che va ben oltre i suoi contenuti economici e normativi. Come Federmanager, abbiamo la responsabilità di interpretare la congiuntura storica e di essere parte attiva dell’azione sindacale. Viviamo un momento in cui basta davvero poco per azzerare

anni di storia, ed è troppo facile essere estromessi (vedi Cgil): diventa fondamentale capire quando è il momento di negoziare ed abbandonare gli atteggiamenti rigidi e corporativi: ad esempio l’Anpac, il sindacato dei piloti, non ha capito questo ed oggi è fuori dal tavolo Alitalia, con grave danno per i suoi rappresentati”.

“In questa fase delicata di crisi e di

profondo ripensamento del ruolo della contrattazione collettiva, nella quale si tende a spostare a livello aziendale il momento decisionale della distribuzione della ricchezza (trattamento economico), abbiamo ribadito la nostra posizione come soggetto di rappresentanza attivo e protagonista dell’evoluzione in atto”.

“Abbiamo sottoscritto un accordo che

ha sostanza, esalta il valore della bilateralità ed è frutto di un'azione congiunta portata avanti dalle parti nel reciproco interesse. Un accordo che ha rafforzato il ruolo del nostro Contratto collettivo, che possiamo definire moderno e lungimirante e che, soprattutto, valorizza il ruolo manageriale. Insomma un contratto più 'europeo', anche se nel resto d'Europa non c'è neanche la garanzia del CCNL".

"L'introduzione del Bilancio delle competenze e l'aiuto alla ricollocazione per contratto sta a significare l'attenzione rivolta alla centralità della persona umana. Coerentemente con quanto espresso nella nota di intenti e nel rispetto delle direttive europee relative ai concetti del ruolo, del coinvolgimento e della partecipazione, è stato rafforzato il ruolo delle RSA dal punto di vista delle politiche retributive, organizzative e industriali...".

È quasi un fiume in piena il presidente di Federmanager, Giorgio Ambrogioni, nel commentare la firma del nuovo Contratto nazionale dirigenti aziende industriali, da parte di Federmanager e Confindustria. A voler far uso di una psicologia elementare, si potrebbe dire che il primo sentimento emergente da questa sorta di "stream of consciousness" è il sollievo: forse - ed è il primo punto sul quale occorre riflettere - i dirigenti italiani sono scampati da un grave pericolo.

Certamente, riprende Ambrogioni, sul punto fondamentale del rafforzamento del sistema di retribuzione variabile, "ancora molta strada rimane da fare". Ma ciò, avverte, non deve far velo sui molti numerosi e positivi risultati raggiunti, "a cominciare da quello, per

nulla scontato, del riconoscimento del forte ruolo dell'istituto stesso del Contratto nazionale, per proseguire con una serie di novità qualificanti, in gran parte acquisite con il procedere della trattativa, in termini di maggiori tutele per tutti i dirigenti e di risposte rilevanti alle componenti più deboli della categoria".

Domanda. Le trattative sono durate sei mesi. Come sono partite?

Risposta. In maniera non facile. Ad aprile c'erano alcune componenti di Confindustria che sostenevano l'impossibilità di aprire il tavolo del negoziato: sia per la grave crisi economica in atto sia per il riemergere dell'annosa questione della pretesa "anomalia" dell'esistenza di un contratto nazionale di lavoro per i dirigenti.

D. Come ha risposto Federmanager?

R. Con ragionevolezza e decisione. La crisi economica ed occupazionale, che colpisce duramente anche la nostra categoria, è sotto gli occhi di tutti. Ma essa non fa che rendere più stringenti, da una parte, le richieste di noi dirigenti e, dall'altra, il valore del ruolo della contrattazione collettiva. Alla fine, dopo un negoziato lungo e difficile che più volte ha rischiato d'interrompersi, ha prevalso la corretta percezione della realtà esterna, unita alla considerazione della funzione che deve mantenere la contrattazione collettiva, una funzione, per noi dirigenti, di assoluta valenza. È stato quindi raggiunto un accordo che riteniamo soddisfacente, in quanto in linea con le attese della dirigenza (emerse anche da un recente

sondaggio), in un quadro economico che - ovviamente - è e rimane difficile.

D. Quali sono i punti di maggiore soddisfazione?

R. Comincio dalle tutele per i Colleghi che perdono il lavoro: attraverso la GSR FASI e Fondirigenti, il rinnovo dà risposte di qualità sia dal punto di vista economico sia per i servizi offerti, finalizzati al riorientamento e alla ricerca di nuove opportunità. Sotto questo aspetto non soltanto abbiamo enfatizzato il ruolo della bilateralità, ma abbiamo introdotto strumenti assolutamente innovativi.

D. Altri aspetti da sottolineare?

R. Il nuovo Contratto guarda molto ai giovani dirigenti e ai Colleghi operanti nelle Pmi: lo fa adeguando in modo apprezzabile i Trattamenti Minimi Complessivi di Garanzia, cosa che imporrà alle aziende adeguamenti retributivi per le fasce dirigenziali superiori; e lo fa introducendo il diritto al Bilancio delle competenze, strumento fondamentale per il dirigente al fine di verificare il suo posizionamento sul mercato del lavoro. Importante, in proposito, ambito, è quanto viene previsto per il Previdai.

D. E cioè?

R. Il nuovo Contratto prevede sia l'innalzamento del tetto contributivo sia l'introduzione di un minimale contributivo che determina, a favore dei giovani che più hanno bisogno della previdenza integrativa, una maggiore contribuzione da parte aziendale. Ma che il Contratto riguardi tutte le fasce dirigenziali lo dimostra la proroga, in

parallelo a quanto sopra esposto, degli aumenti biennali di anzianità: essa garantisce un automatismo retributivo ai dirigenti meno giovani, operanti nelle grandi imprese, dove continua a permanere una maggiore stabilità.

D. Che cosa prevede, invece, il nuovo Contratto in materia di assistenza sanitaria?

R. Si è stabilito un aumento delle risorse del FASI, finalizzate a migliorare le prestazioni nelle aree dei grandi interventi, dell'odontoiatria e degli interventi sociosanitari. Ciò - ed era un nostro forte impegno - senza maggiorazioni contributive per i pensionati: il meccanismo di adeguamento contributivo adottato salvaguarda la condizione di miglior favore, per i dirigenti ante '88, introdotta nel rinnovo del 2004. Una dimostrazione concreta di quei valori di solidarietà e mutualità che sono alla base della nostra azione.

D. E quali, invece, i punti meno soddisfacenti? Come intendete affrontarli nel periodo di vigenza del Contratto stesso?

R. Indubbiamente di più si sarebbe potuto, e aggiungo dovuto, fare per rendere più efficace di quanto sia stato negli anni scorsi il principio della retribuzione variabile del dirigente, legata al raggiungimento di risultati predefiniti fra azienda e manager.

D. Che cosa aveva proposto Federmanager?

R. L'inserimento nel contratto di una "clausola di garanzia" che garantisse, ai dirigenti esclusi da politiche di retribuzione variabile, un'indennità

economica sostitutiva. Tale indennità, assolutamente contenuta in termini economici, voleva essere di stimolo ed incentivo alla diffusione di questo sistema di retribuzione e non di "punizione", come invece Confindustria ha voluto interpretare rifiutando di inserire la suddetta clausola.

D. Perché Confindustria ha reagito così?

R. Le è mancato il coraggio di accompagnare una definitiva e totale affermazione dei sistemi di retribuzione variabile legati ai risultati; il coraggio di attribuire al nostro Contratto un ruolo più incisivo e determinante per promuovere, anche nelle Pmi, la modernizzazione dei sistemi di retribuzione ed incentivazione della dirigenza. Eppure quel coraggio a noi dirigenti non è mancato quando, nel 2004, abbiamo accettato una sfida meritocratica che eravamo pronti a portare fino in fondo.

D. Che cosa sostiene Confindustria su questo punto?

R. Confindustria sostiene che il contratto dei manager non deve più svolgere un ruolo di "autorità salariale", e che tutto ciò che avviene al di sopra del Trattamento Minimo Garantito (TMCG) deve essere discusso tra il manager e la sua azienda. In realtà questo è ciò che chiediamo anche noi, ma per questo vanno superati approcci unilaterali, che non coinvolgono gli stessi dirigenti, e occorre quindi introdurre "regole del gioco" chiare e trasparenti. In altri termini, la richiesta di Federmanager non solo non era in contrasto con la filosofia accolta dal Contratto del 2004 ma ne avrebbe

esaltato l'impianto culturale, ribadendo che proprio nei nuovi sistemi retributivi risiede l'aspetto qualificante del rapporto contrattuale con il dirigente.

D. Su questo punto il bilancio è del tutto negativo?

R. In realtà, anche in tema di retribuzione variabile qualche passo in avanti è stato compiuto: sono stati inseriti nel Contratto tre modelli applicativi di retribuzione variabile studiati in modo specifico per le piccolissime, piccole e medie imprese. L'obiettivo congiunto è far comprendere all'imprenditore che la retribuzione variabile si può introdurre anche nella sua azienda e che questo non comporta necessariamente rigidità burocratiche o sistemi gestionali pesanti e vincolanti. A tale riguardo, è stato rafforzato l'impegno delle Parti ad iniziative di promozione sul territorio, nell'ambito di un generale rafforzamento del ruolo delle Rappresentanze Sindacali Aziendali che costituisce l'ultimo, ma non per importanza, punto del nuovo Contratto che intendo sottolineare.

D. Che cosa intende dire?

R. L'accordo prevede che si tengano almeno due incontri all'anno fra RSA e vertice aziendale dedicati, fra l'altro, ai temi delle politiche organizzative e retributive. Si tratta di un'innovazione importante e ricca di significato, che starà a noi sostanziare nella pratica quotidiana all'interno delle aziende, in un Contratto che, ripeto, giudichiamo ricco di contenuti e di risposte importanti alla categoria e, in particolare, alle componenti che più ne hanno bisogno.

ASSIDAI

Fondo di Assistenza per i Dirigenti
di Aziende Industriali

Assidai è il Fondo di Assistenza
per Dirigenti, Quadri
e Alte Professionalità



PUNTI DI FORZA

SICUREZZA

- ▶ Impossibilità di recesso unilaterale da parte di Assidai
- ▶ Validità delle coperture assistenziali in tutto il mondo

CONTINUITA'

- ▶ Assistenza sanitaria senza limiti di età

SEMPLICITA'

- ▶ Nessun questionario anamnestico al momento dell'iscrizione

CONVENIENZA

- ▶ Contributo unico per l'intero nucleo familiare

FLESSIBILITA'

- ▶ Possibilità di estendere la copertura sanitaria ai figli fino al 45° anno di età anche se sposati

COMODITA'

- ▶ Nessun esborso economico per le prestazioni effettuate in centri clinici convenzionati
- ▶ Assidai card, tessera medica per servizi di assistenza aggiuntivi in Italia ed all'estero
- ▶ Second opinion, servizio internazionale di telemedicina per ulteriore valutazione della diagnosi

INOLTRE ▶ Coperture Assicurative caso morte, invalidità ed infortuni previste dal CCNL Dirigenti Aziende Industriali

In partnership con
PRÆSIDIUM
ASSICURAZIONE ASSISTENZIALE PER IL MANAGEMENT
www.praesidiumspa.it

DOVE GLI ALTRI NON ARRIVANO

CHI PUO' ISCRIVERSI

- ▶ **dirigenti e quadri**, iscritti ad una delle Associazioni Federmanager
- ▶ **dirigenti** non industriali associati ad una Federazione CIDA
- ▶ **consulenti aziendali**, ex dirigenti iscritti a Federprofessional (organizzazione specifica associata a Federmanager).

PER RICHIEDERE IL MODULO DI ISCRIZIONE E PER MAGGIORI INFORMAZIONI

- ▶ www.assidai.it
- ▶ Customer Service 199.41.81.81
- ▶ Organizzazioni Territoriali Federmanager
www.federmanager.it

nuclei familiari iscritti

44.000

150.000

assistiti

GSR: si rafforza la tutela del dirigente

di Valeria Pulcinelli

Uno dei risultati più significativi del nuovo Contratto nazionale firmato tra Confindustria e Federmanager è l'ampliamento sia delle prestazioni erogate sia della platea di beneficiari della Gestione del Sostegno al Reddito, che integra l'indennità di disoccupazione ordinaria corrisposta dall'Inps



Ulteriormente valorizzato dal nuovo CCNL siglato da Federmanager e Confindustria (vedi in altra parte di questo numero), il ruolo del FASI va sempre più oltre la pur fondamentale mission di erogare agli iscritti prestazioni di assistenza sanitaria integrativa del Sistema Sanitario Nazionale. Già con l'Accordo sottoscritto il 27

luglio 2006, infatti, Confindustria e Federmanager avevano affidato al Fondo anche il compito di erogare ai dirigenti involontariamente inoccupati un trattamento economico integrativo dell'indennità di disoccupazione ordinaria corrisposta dall'Inps: la GSR (Gestione Sostegno al Reddito). "E per la GSR - precisa il presi-

dente del FASI, Stefano Cuzzilla - è stata prevista un'apposita Gestione Separata, dotata di autonomia patrimoniale, finanziaria e amministrativa e destinata ad operare in sinergia con il FASI al fine di conseguire la massima economicità gestionale".

Dopo il rinnovo del CCNL siglato il 25 novembre scorso, la GSR migliora ulteriormente le proprie prestazioni e, soprattutto, aumenta notevolmente il numero di coloro che hanno diritto ad accedervi. Vediamo i principali termini della questione.

Chi può iscriversi alla GSR

L'iscrizione alla GSR è obbligatoria per le aziende e i soggetti che applichino il CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi; è invece subordinata al consenso delle Parti nel caso di aziende e soggetti che applichino un CCNL diverso stipulato, comunque, da almeno una delle Parti o da un'Organizzazione nazionale aderente a una di esse (purché tale possibilità sia prevista dallo stesso contratto).

Con l'iscrizione alla GSR, le aziende s'impegnano a contribuire alla Gestione Separata solo per quanto concerne i propri dirigenti iscritti all'as-

sicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria gestita dall'Inps. Esse sono tenute a corrispondere un contributo annuo pari a 100 euro per ciascuno di essi.

Le novità previste dal nuovo CCNL

Prima dell'ultimo rinnovo del CCNL, il trattamento poteva essere richiesto dai dirigenti in caso di recesso aziendale, salvo il licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c., e in caso di dimissioni per giusta causa ai sensi del medesimo articolo. Restavano perciò esclusi i casi di risoluzione consensuale e di dimissioni ordinarie, nonché le dimissioni qualificate previste dagli articoli 13, 14, 15 e 16 del CCNL 24 novembre 2004.

Il nuovo Contratto prevede:

a) la riduzione da 24 a 18 mesi, a partire dall'1/1/2010, del requisito di anzianità nella qualifica per l'accesso alla prestazione;

b) l'ampliamento, con effetto retroattivo dall'1/1/2009 e per la vigenza del nuovo Contratto, delle causali di accesso alla GSR, ammettendo anche le ipotesi di disoccupazione a seguito di risoluzione consensuale del contratto, a condizione che:

1) il reddito risultante dall'ultimo CUD non superi i 110 mila euro per i dirigenti con anzianità fino a 6 anni e i 130 mila euro per quelli con anzianità superiore ai 6 anni;

2) l'importo complessivamente erogato oltre il TFR e le competenze spettanti, e risultante dal verbale di accordo redatto in sede sindacale o giudiziaria, non superi i 120 mila euro, elevati a 180 mila in caso di anzianità oltre i 6 anni.

È stato inoltre introdotto, a decorrere dall'1/1/2010:

c) il prolungamento della durata da 12 a 18 mesi del trattamento per i dirigenti disoccupati "over 50";

d) l'aumento della misura della prestazione da 1.500 a 2 mila euro al mese. In alternativa a tale incremento, il beneficiario può usufruire di un servizio di "placement" utilizzabile presso società specializzate che saranno individuate dalle Parti.

Gli altri requisiti richiesti

Fermo restando quanto sopra esposto, non hanno subito modifiche rispetto all'Accordo del 27 luglio 2006 i seguenti requisiti richiesti:

- una retribuzione annua lorda globale, nell'anno precedente a quello della risoluzione del rapporto di lavoro, non superiore a 225 mila euro (1,5 volte il massimale più elevato secondo la normativa del Previdai, che è pari a 150 mila euro);

- l'iscrizione dei dirigenti all'Agenzia per il Lavoro costituita da Federmanager e Confindustria nell'ambito di Fondirigenti e l'impegno degli stessi ad ade-



Stefano Cuzzilla

rire alle iniziative messe in atto dall'Agenzia ai fini della loro ricollocazione;

- avere formulato, all'atto della presentazione di richiesta alla GSR, domanda per il conseguimento dell'indennità di disoccupazione, previa dichiarazione della cessazione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa.

Una comunicazione mirata sulla GSR

“È intenzione del FASI - conclude il presidente Cuzzilla - rispondere fattivamente alle crescenti esigenze d'informazione da parte degli iscritti, operando una comunicazione mirata non solo sulle modalità, le condizioni e i limiti di funzionamento del sistema della GSR, ma anche sui diversi temi che riguardano le attività, la gestione e l'organizzazione del Fondo al fine di perseguire l'obiettivo prioritario della trasparenza e della soddisfazione di tutti i soggetti coinvolti”.

Previndai: un 2009 positivo e prospettive ancora migliori

di Vittorio Bettghella, vicepresidente

Questo l'andamento del nostro Fondo di previdenza integrativa, in un contesto economico e finanziario tuttora caratterizzato da elementi di forte instabilità. Inoltre l'anno si è chiuso con il rinnovo del Contratto nazionale che prevede nuove, interessanti opportunità per il comparto

Nel 2008, nonostante tutte le difficoltà, il Previndai aveva chiuso con performance positive sia per i comparti finanziari (che avevano difeso il risparmio degli iscritti con risultati più che soddisfacenti rispetto all'andamento dei mercati) sia per la linea assicurativa (che, confermando la serie storica di rendimenti, aveva ancora una volta battuto l'inflazione ed il TFR).

Anche quest'anno il Previndai è riuscito a collocarsi vantaggiosamente nella delicatissima fase di mercato che si sta attraversando, confermando la propria efficacia nella tutela del risparmio affidatogli in gestione dagli iscritti; ciò grazie, in primo luogo, alla costante positività del comparto assicurativo e, in secondo luogo, all'attenzione con la quale sono state gestite le linee finanziarie.

I risultati positivi ottenuti da queste ultime, in particolare, sono il frutto di una specifica cura che il Fondo, insieme al proprio Advisor, ha posto nella definizione dell'"Asset Alloca-

tion", con l'individuazione di una strategia di gestione particolarmente attiva e flessibile che ha consentito ai gestori incaricati di poter investire al meglio le risorse loro conferite. Questi hanno dimostrato notevoli capacità professionali e oculatezza sia nel puntare su aree positive di investimento sia collocandosi, ormai da tempo, su strumenti particolarmente "liquidi" e a bassa rischiosità, che garantiscono comunque rendimenti positivi.

Nel 2008, sempre in considerazione della situazione congiunturale allora in atto, era stata temporaneamente rimandata l'attivazione dei nuovi mandati, prevista in conseguenza dell'aumento delle masse gestite; nel corso del 2009, sono stati riavviati i contatti con i nuovi gestori selezionati e tutte le procedure per la definizione degli strumenti tecnici necessari. In un primo momento, si procederà con l'attivazione dei mandati obbligazionari, caratterizzati da minore rischiosità, per poi passare a quelli azionari,

avendo a riferimento le aree geografiche a maggiore ripresa economica.

Il tutto avendo sempre presente la finalità previdenziale del risparmio affidato a Previndai; il che può comportare, come già accaduto in passato, la necessità/capacità di doversi discostare, anche sensibilmente, dai benchmark di riferimento sia quando crollano, come nel 2008, sia quando sono estremamente volatili - e quindi testimonianza di mercati eccessivamente rischiosi - come nel 2009. Ciò perché l'orizzonte temporale di un Fondo pensione non può essere di breve periodo, ed è necessario che la performance da esso ricavata sia improntata al segno positivo, in un contesto di maggiore regolarità possibile.

Rendimenti costanti, in una logica di medio-lungo periodo

È opportuno soffermarsi sui concetti appena espressi. Il comparto assicurativo gode della garanzia di un rendimento minimo e, soprattutto, del consolidamento annuo dei risultati: il montante maturato alla fine di ciascun esercizio viene certificato in favore dell'aderente e costituisce la base di partenza per la redditività dell'esercizio successivo. Nel caso

di uscita dal Fondo nel corso dell'esercizio e nell'ipotesi di performance non soddisfacente - comunque di segno positivo per effetto del riconoscimento del minimo garantito, previsto per questo comparto in base alla convenzione di gestione - la prestazione sarà in ogni caso superiore al montante certificato alla fine dell'esercizio precedente (ovviamente maggiorato anche dei nuovi contributi affluiti), e ciò a riprova che il momento della liquidazione della posizione non è soggetto a contingenti fattori di criticità.

I comparti finanziari, di norma, non godono di garanzie di minimo e di consolidamento dei risultati. Ciò significa che il momento di uscita (intendendosi per tale anche l'ultimo periodo di permanenza) può comportare non trascurabili fattori di criticità, in quanto una flessione dei mercati può riflettersi sul risparmio previdenziale di un'intera vita lavorativa, con effetti direttamente proporzionali sulla prestazione a scadenza, sia essa in capitale o in rendita.

Va da sé, quindi, che tanto maggiore sarà la regolarità dell'andamento dei risultati di gestione di un Fondo pensione, tanto minore sarà per il singolo iscritto il rischio appena paventato di minusvalenze nella fase di accumulo e, in particolare, al momento dell'erogazione della prestazione. I due grafici di confronto, in alto a destra, tra apprezzamento della quota ed andamento del benchmark per entrambi i comparti finanziari sono la migliore prova dell'importanza della regolarità della performance.

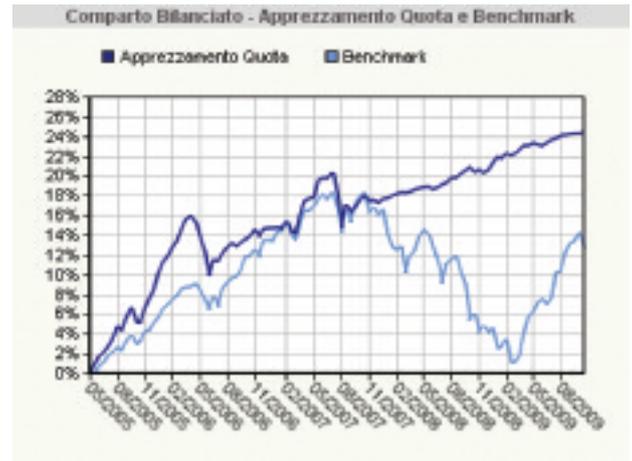
Dal nuovo Contratto una spinta alla previdenza integrativa

Archiviamo il 2009, augurandoci che possa esserci quella ripresa tanto auspicata, e proviamo a guardare al nuovo anno con maggiore fiducia. Per quanto riguarda il Previdai, riteniamo di poterlo fare perché oltre al mantenimento di rendimenti di segno sempre positivo, come in precedenza detto, con il rinnovo del Contratto collettivo di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, sottoscritto il 25 novembre scorso, sono stati previsti interessanti interventi a favore della previdenza complementare di categoria che valutiamo molto positivamente.

In particolare, si sottolinea con estremo piacere il superamento della differenziazione tra vecchi e nuovi iscritti, che hanno finalmente la base di calcolo per la contribuzione al Previdai fissata per entrambi a 150 mila euro (fino al 31/12/2009 il calcolo per i vecchi iscritti è sul massimale di 150 mila euro, mentre per i nuovi iscritti è di 100 mila euro).

Un forte apprezzamento anche per l'istituzione del minimale contributivo, per l'anno 2010 pari a 4 mila euro, a carico delle aziende, finalizzato ad incrementare le posizioni di quei dirigenti che, avendo superato l'anzianità di sei anni, abbiano una retribuzione

annua lorda inferiore a 100 mila euro. Lo stesso minimale passerà nel 2012 a 4.500 euro e nel 2013 a 4.800, a sostegno quindi dei dirigenti con retribuzione annua lorda inferiore rispettivamente a 112.500 euro e 120 mila euro. Di notevole rilievo anche l'apertura alla possibilità per le aziende di versare a favore dei propri dirigenti contribuzioni aggiuntive rispetto alla contribuzione base del 4%. L'ultima significativa intesa è rappresentata dall'istituzione di un gruppo di lavoro paritetico che, nel primo semestre 2010, dovrà elaborare un piano di fattibilità, da proporre alle rispettive delegazioni, per l'adozione di un ulteriore strumento per la copertura tramite il Previdai delle garanzie previste dall'art. 12 del Contratto appena rinnovato.



“Ripartire insieme, aziende e dirigenti”

intervista al presidente della UIR, Aurelio Regina

Secondo l'Unione degli Industriali e delle Imprese di Roma, dopo un 2009 di congiuntura negativa anche per il nostro territorio, l'anno che comincia può e deve essere quello dell'inversione di tendenza, purché le Parti sociali lavorino attivamente, in collaborazione con le Istituzioni, per creare opportunità condivise di crescita e sviluppo

La più recente importante uscita pubblica di Aurelio Regina si è avuta il 24 novembre scorso, in occasione dell'annuale Assemblea dell'Unione degli Industriali e delle Imprese di Roma (UIR), da lui presieduta da un anno esatto. Ampia l'eco suscitata sui media dall'avvenimento, sia per la grande valenza economica del sistema produttivo romano, testimoniata dal nutrito “parterre de roi” presente all'evento (dal sottosegretario alla Presidenza del Consiglio, Gianni Letta, al ministro dell'Economia, Giulio Tremonti, fino ai massimi vertici politici di Roma e Lazio: il vicepresidente vicario della Regione Lazio, Esterino Montino, il presidente della Provincia di Roma, Nicola Zingaretti, e il sindaco di Roma, Gianni Alemanno), sia per l'indubbio dinamismo che l'UIR ha assunto nell'ultimo anno.

Spentesi le “luci della ribalta”, “Professione Dirigente” ha voluto



intervistare Regina sui principali temi afferenti all'economia romana, con una particolare - e inevitabile - attenzione alle iniziative che, insieme al nostro Sindacato, la UIR ha intrapreso per rispondere con efficacia alla crisi economica che colpisce duramente anche il Lazio e, in tale ambito, il ruolo - e il lavoro - di noi dirigenti.

Domanda. Com'è andata l'economia laziale nel 2009? Quali le previsioni per il 2010?

Risposta. Gli ultimi anni ci aveva-

no abituati agli annunci sulla "crescita record" dell'economia del Lazio che, trainata dall'eccellente performance di Roma, seguiva un trend positivo, anche in controtendenza con il resto del Paese. Nel 2009 il contesto è cambiato e la crisi internazionale con i suoi effetti ha investito anche il nostro territorio. Ciononostante, il nostro sistema è vitale e gli imprenditori continuano ad investire.

D. Come si traduce in cifre tutto questo?

R. Nel 2008 il Lazio ha contribuito

per l'11% alla formazione del PIL nazionale. Di questo, oltre l'80% è venuto da Roma che, con 138 miliardi e mezzo di euro, ha dimostrato una sostanziale tenuta rispetto all'anno precedente (-0,1%) a fronte del calo del PIL nazionale pari a -1%. I successivi trimestri del 2009 mostrano tassi di crescita positivi nel numero delle imprese: le 433 mila aziende registrate a Roma nella terza frazione dell'anno, ad esempio, evidenziano un incremento del +0,45%, in linea con il valore regionale e superiore a quello nazionale (+0,3%). Nel 2009 l'area romana ha scontato dunque una congiuntura sfavorevole, evidenziata dal debole andamento dei principali indicatori dell'economia reale industriale (domanda, produzione e ordini). Ma per l'anno prossimo le attese degli imprenditori sono di ripresa e alimentano un cauto ottimismo.

D. Eppure nel Paese l'occupazione continua a diminuire. Il Lazio come si pone al riguardo?

R. Secondo gli ultimi dati Istat, il Lazio è in controtendenza rispetto all'andamento nazionale con un aumento degli occupati (+0,2% rispetto al -1,6% italiano) ed un calo delle persone in cerca di occupazione (-0,5% rispetto a +8,1%). Ma non possiamo non riflettere sull'andamento della Cassa Integrazione Guadagni: nei primi sei mesi del 2009 le ore autorizzate totali hanno registrato un aumento rilevantissimo, influenzato dai risultati della cassa straordinaria, a loro volta legati strettamente alle vicende del

Un momento dell'intervento di Aurelio Regina



settore del trasporto aereo; e solo negli ultimi mesi la dinamica sembra si stia stabilizzando. Occorrerà osservare l'andamento del fenomeno nel lungo periodo, tenendo presente che la partita si gioca soprattutto sul terreno delle aspettative. Su questo punto le prospettive degli imprenditori sono ancora sfavorevoli.

D. L'aumento della disoccupazione colpisce in modo significativo i dirigenti industriali: non si tratta di un grave impoverimento del sistema produttivo?

R. In effetti, i dati relativi alle cessazioni dei rapporti di lavoro sottolineano la necessità di intervenire concretamente su questo aspetto: nel 2009 la disoccupazione dirigenziale nel Lazio è aumentata e le previsioni per il 2010 anticipano, purtroppo, lo stesso andamento. L'UIR ha sempre lavorato per mantenere, a livello territoriale, un clima di stretta collaborazione tra le parti sociali, mediante la predisposizione di accordi con sindacati ed istituzioni per la salvaguardia dell'occupazione nel territorio e, parallela-

Il Ministro dell'Economia Giulio Tremonti



mente, per la difesa della managerialità quale leva determinante per aiutare le imprese ad uscire dalla crisi. I dirigenti d'azienda sono infatti portatori di un patrimonio di competenze strategiche e di know how in grado di rilanciare la struttura produttiva rendendola più competitiva.

D. Come si traduce concretamente tale impegno?

R. Confindustria e Federmanager hanno costruito nel tempo un modello di bilateralità capace di offrire alle imprese e ai loro dirigenti opportunità condivise di crescita e sviluppo. Il primo passo è stato la costituzione del Fondo per la formazione continua (Fondirigenti) con l'obiettivo di dare centralità alla domanda di formazione rispetto al sistema dell'offerta. Il secondo è stato la nascita dell'Agenzia del lavoro che vede il coinvolgimento diretto dei Soci sul territorio, attraverso l'individuazione di servizi integrati per la competitività delle imprese e la crescita professionale dei dirigenti. Ed è importante sottolineare che nel nuovo Contratto collettivo è previsto un Piano nazionale sul bilancio delle competenze da offrire a tutti i dirigenti, occupati e disoccupati. L'Unione investe sullo sviluppo delle competenze dei dirigenti non solo come fattore di crescita delle imprese, ma anche sul piano sociale, come fattore di occupabilità e adattabilità alle esigenze del mercato.

D. In tale ambito rientra l'istituzione, particolarmente innovativa, della Cabina di Regia in colla-

borazione con SRDAI. Quali sono i suoi obiettivi?

R. La Cabina di Regia si pone l'obiettivo di creare le migliori opportunità per il reinserimento dei dirigenti usciti da aziende industriali del territorio consentendo, nel contempo, alle piccole e medie imprese di utilizzare professionalità di alto profilo. Da un'analisi condotta dall'UIR tra le proprie aziende, emerge che le PMI romane ritengono strategico avvalersi del supporto di figure manageriali indispensabili per avviare percorsi di crescita dimensionale, di aggregazione in rete con altre imprese anche di filiera e di espansione internazionale.

D. Quali i risultati dei primi mesi di attività?

R. Nell'arco di soli 7 mesi UIR e SRDAI, in collaborazione con Fondirigenti, hanno dato avvio al "Programma di formazione per dirigenti da ricollocare nel mondo delle PMI", che mira a sviluppare soft skills di ex dirigenti di grandi imprese del territorio al fine di renderle compatibili con i modelli culturali ed organizzativi delle PMI. La pre-selezione del numero di dirigenti da inserire in formazione è cominciata il 23 novembre, con l'obiettivo di individuare circa 120 dirigenti a cui indirizzare l'attività di assessment per la selezione di 80 dirigenti all'attività formativa. L'intervento formativo, che terminerà a metà marzo 2010, è basato su un approccio concreto che supporterà i dirigenti nel processo di acquisizione di una maggiore consapevolezza delle criticità legate al passaggio

dalla grande alla piccola impresa (capacità di orientarsi con diverse forme di gerarchie, gestione delle responsabilità, dei budget, degli imprevisti e dei tempi).

D. E una volta che i dirigenti avranno terminato la formazione?

R. La Cabina di Regia coinvolgerà le Istituzioni locali, al fine di creare le migliori opportunità di replacement nelle piccole e medie imprese. Fra l'altro, per le PMI che assumeranno figure professionali con alte capacità e competenze sono previste tipologie di vantaggio competitivo in termini di costo complessivo a carico del datore di lavoro.

D. Lei è presidente della UIR da un anno. Quale bilancio trae da questa esperienza?

R. In questo primo anno di lavoro le mie convinzioni sulle linee di sviluppo di Roma si sono confermate. Ritengo che anche in un anno di congiuntura difficile si sia manifestata una vitalità imprenditoriale e progettuale che non dev'essere né

frenata né, tantomeno, interrotta.

D. Come si può ottenere questo obiettivo?

R. Roma ha alcuni progetti strategici su cui continuare a lavorare: lo sviluppo del sistema delle infrastrutture (la nuova stazione Tiburtina, l'aeroporto di Fiumicino, le nuove linee di metropolitana, il miglioramento del porto di Civitavecchia); il potenziamento della filiera del multimediale (cinema, produzioni radiotelevisive, arti creative, produzioni musicali); l'implementazione delle piattaforme digitali attraverso la realizzazione di reti a larga e larghissima banda fisse e mobili. Dobbiamo darci date precise di riferimento entro le quali realizzare questi progetti: un medio periodo, entro il quale le opere infrastrutturali dovranno essere terminate per consentire la candidatura di Roma alle Olimpiadi, e un lungo periodo, nel quale la città dovrà proiettarsi nella dimensione di vera metropoli internazionale.



Aurelio Regina con il presidente di Confindustria Emma Marcegaglia

D. Ci sono i presupposti per farlo?

R. Le priorità identificate vanno in entrambe le direzioni, grazie agli interventi delle nostre imprese associate e ad un concreto, seppure limitato, apporto pubblico. Ciò dovrà essere di certo agevolato dal recente riconoscimento dello status di Città Capitale conferito a Roma, cui è connessa la dotazione di poteri specifici e l'individuazione di risorse commisurate al suo ruolo di sede amministrativa e politica del Paese. Risorse che, tuttavia, la città sta ancora attendendo.

ECCO LA NOSTRA NEWSLETTER!

Ricca di contenuti, tempestiva e... colorata: è la nuova newsletter che, da inizio dicembre, ricevono i Soci che ci hanno fornito il loro indirizzo di posta elettronica (al momento, più di 5 mila).

Pensata in sinergia con la rivista e con il sito (www.sdai.it), "Notizie dal Sindacato Romano" è un modo semplice, ma straordinariamente potente e veloce, di comunicare tutto quanto attiene a SRDAI ed ai suoi Associati. E per chi non l'avesse ancora fatto, un valido motivo in più per... mandarci la sua e-mail!



La risposta dei manager al “paradosso Agile”

di Giuseppina De Cicco, Nicola Sbrizzi, Giampaolo Vannutelli

La proprietà dell'azienda dimostra di non avere precisi interessi industriali; quindi, per salvare il salvabile, occorre sostituirla con provati professionisti che condividano con la dirigenza l'obiettivo della continuità aziendale, affrontando con serietà anche i problemi legati alla necessaria ristrutturazione

18



In un'economia di mercato il ruolo dell'imprenditore, sia esso azionista o socio, e quello del management, pur tendendo al medesimo obiettivo, sono decisamente diversi e devono essere complementari. Banalizzando, l'obiettivo dell'impre-

sa è produrre ricchezza, che per l'imprenditore significa remunerazione del capitale investito, mentre quello del management è mantenere ed aumentare i posti di lavoro, attraverso la predisposizione di un'offerta mirata alle esigenze del mercato di riferi-

mento ed alla proposizione della stessa in un contesto competitivo. Per fare questo, il management deve avere dall'imprenditore le linee guida all'interno delle quali operare disponendo delle opportune deleghe e facendosi carico della responsabilità operativa di cui periodicamente deve rendere conto.

Quando l'intento dell'imprenditore e del management da questo scelto è il medesimo, le probabilità di successo aumentano, e il posizionamento dell'azienda sul mercato è legato alla corretta individuazione degli obiettivi e alla professionalità e capacità di chi ha il compito di perseguirli.

Chi fa gli interessi dell'azienda

Sembrano concetti assai banali e scontati, ma purtroppo così non è, come dimostra il caso attuale legato alle vicende della Agile srl.

In questo caso la dirigenza, formata in gran parte alla scuola Olivetti poi Honeywell e quindi Bull, ritiene di

agire, in estrema buona fede, anche nell'interesse dell'imprenditore, al fine di garantire all'investitore la remunerazione del capitale apportato, e contemporaneamente di posizionare l'immagine dell'azienda ai livelli richiesti da un mercato sofisticato e competitivo come quello dell'IT. Ma, paradossalmente, sembra che l'obiettivo dell'investitore sia ben altro, anche se non chiaro: pertanto, tutte le azioni che la dirigenza tenta di mettere in campo non vengono ritenute adeguate dalla proprietà. E al tempo stesso, la dirigenza oggi esautorata dei compiti che dovrebbero essere di sua competenza ritiene inadeguata l'attuale proprietà.

La differenza sta nel fatto che i dirigenti stanno cercando, pur tra enormi difficoltà, di salvaguardare quanto ancora c'è di buono nell'azienda e di operare al fine di assicurarne la continuità; mentre la proprietà pare unicamente impegnata ad aprire e chiudere fatiscenti società.

Forse lo scollamento è dovuto al fatto che l'attuale proprietà non ha conferito, né intende conferire, capitali; pertanto non vede la sua remunerazione legata al buon andamento dell'impresa ma in manovre meramente speculative che non collimano con la cultura professionale dei dirigenti. La verità è che, senza una proprietà orientata all'azienda, è impossibile per una corretta dirigenza svolgere professionalmente il proprio compito; così come è impossibile che una cattiva dirigenza possa portare al successo una buona proprietà.

Il caso di Agile dimostra ampiamente che la proprietà non ha precisi in-

teressi industriali e che quindi la via per salvare il salvabile, ancora presente in azienda, è quella di esautorare con sollecitudine gli attuali "padroni", sostituendoli con provati professionisti che condividano con la dirigenza l'obiettivo di perseguire la continuità aziendale, affrontando con serietà anche i problemi legati alla necessaria ristrutturazione.

La fiducia nelle istituzioni e la determinazione dei dirigenti, accompagnata alla loro documentata professionalità, sono i soli elementi che, con la fattiva collaborazione delle Parti sociali, tengono ancora aperto uno spiraglio verso la conservazione di molti posti di lavoro e la salvezza della cultura informatica italiana.

Pescecani e "fallimentatori"

Nel settore ICT le grandi multinazionali (specie manifatturiere, come Bull) tendono ad abbandonare l'Italia, limitandosi talora a conservare una rappresentanza commerciale tramite distributori locali, totalmente privi di competenze specialistiche o progettuali e, spesso, anche di basso profilo dal punto di vista relazionale. Questo fenomeno si accompagna ad un altro: la cessione di aziende ad alto contenuto tecnologico e professionale, di proprietà di multinazionali del settore, si caratterizza sempre più come svendita ad "avventurieri", interessati soltanto a "spolpare" il grasso restante senza avere nessun orizzonte di tipo industriale e, quindi, per nulla disposti a investire per il rilancio delle aziende acquisite. Con operazioni di questo genere, il sistema

Paese ci rimette sia sul piano economico sia, ancor più, su quello della competitività.

In altri termini, la conseguenza pratica di ogni uscita di scena di una multinazionale dal territorio italiano è il fallimento della filiale in questione, pilotato da qualche "pescecano" senza scrupoli, con scarico dei costi sulla collettività (ammortizzatori sociali, Tfr, ecc.) e con enormi perdite in termini di competenze e capacità produttive.

In relazione al ruolo dei dirigenti, è un fatto ricorrente che i cosiddetti "fallimentatori" (definizione rubata ad un noto politico) non ritengano necessario né conveniente avvalersi del contributo del gruppo di dirigenti dell'azienda acquisita. Chi ha per obiettivo il "colpo alla nuca e lo svuotamento delle tasche del cadavere" non stringe relazioni con i parenti della vittima.

Considerazioni finali

Una domanda sorge spontanea: cui prodest? Difficile rispondere. A prescindere da preconcetti di tipo ideologico, nessuno può sostenere la virtuosità di un processo che genera profitto solo per alcuni personaggi al limite del malaffare, mentre affama stuoli di onesti lavoratori ed esponenti del management, provocando contestualmente un aggravamento dei costi sociali e quindi del debito pubblico.

Una prima risposta a questo genere di interrogativi si dovrebbe avere in sede politico-legislativa. Un po' di sano protezionismo, a salvaguardia

BREVE CRONISTORIA DI UN LENTO DISASTRO IMPRENDITORIALE

Dal 1998 Eutelia, società con circa 2.400 dipendenti in tutta Italia e quotata in Borsa, opera nei settori Telecomunicazioni e Informatica.

Giugno-dicembre 2006. Eutelia acquisisce Getronics (ex Olivetti) e Bull (circa 2.200 dipendenti) con difficoltà finanziarie ed occupazionali.

Nel 2007 vengono acquistate le attività della Enterprise Digital Architects; acquisto successivamente revocato dal curatore fallimentare della stessa EDA.

Maggio 2008. Eutelia annuncia la ristrutturazione (riduzione di costi generalizzati, chiusure di sedi, trasferimenti) e la Cassa Integrazione Straordinaria per crisi per 772 unità.

23 giugno 2008. Dopo una dura fase di lotte e trattative, si firma un accordo che prevede: l'applicazione dei Contratti di solidarietà per 12 mesi per 2.202 lavoratori; garanzie sulle chiusure delle sedi e sui trasferimenti; incontri preventivi su eventuali cessioni di attività e assetto; un percorso predefinito per affrontare i temi contrattuali e sindacali.

Agosto 2008. Eutelia comunica una perdita economica nel primo semestre 2008 pari a 89 milioni di euro, che salgono a 113 milioni a fine settembre e a 178,5 milioni a fine 2008.

Gennaio 2009. Eutelia comunica: la dismissione del settore Information Technology; un nuovo piano industriale per il settore TLC; licenziamenti collettivi per circa 2 mila persone; la Cassa Integrazione Straordinaria per cessazione di attività. Inoltre non si pagano gli stipendi.

Marzo 2009. Al Ministero dello Sviluppo economico Eutelia presenta un Piano d'impresa 2009-2011 che conferma quanto annunciato a gennaio. I sindacati lo respingono chiedendo al Ministero di attivare un tavolo con istituzioni locali e imprese private per la costituzione di una nuova Società senza la presenza dell'attuale proprietà.

21 aprile 2009. Viene convocato il tavolo di crisi, con la presenza della Presidenza del Consiglio, del Ministero dello Sviluppo economico e delle istituzioni locali.

Giugno 2009. Eutelia, pur convocata, non si presenta al tavolo e, contestualmente, attua la cessione del comparto IT alla sua controllata Agile, venduta subito dopo alla società Omega.

22 ottobre 2009. Si annunciano 1.200 licenziamenti su 1.800 dipendenti.

28 ottobre 2009. Viene occupata la sede di Agile a Roma. Si cerca di arrivare ad un incontro in Presidenza del Consiglio dei Ministri.

17 novembre. Il sottosegretario alla Presidenza del Consiglio Gianni Letta riceve una delegazione di rappresentanti sindacali dell'azienda. Il Piano industriale non è ancora disponibile.

26 novembre 2009. Il sottosegretario Letta presiede una riunione a Palazzo Chigi tra le parti sociali coinvolte, conferma l'impegno del Governo e sollecita il Tribunale di Roma Sez. fallimentare ad esaminare le istanze presentate dalle organizzazioni sindacali.

9 dicembre 2009. Nuovo incontro a Palazzo Chigi. I rappresentanti del Gruppo Omega, assenti, ammettono per lettera alla Presidenza del Consiglio di non aver pagato entro il 5 dicembre gli stipendi arretrati (impegno assunto nell'incontro del 26 novembre). L'on. Letta ribadisce l'impegno del Governo affinché la pubblica amministrazione confermi gli impegni assunti con il gruppo Omega. Stesso appello rivolto ai privati e, su invito dei sindacati, ad enti locali ed istituti del credito affinché assumano tutte le iniziative tese ad alleviare il disagio dei lavoratori.

23 dicembre 2009. È prevista l'udienza per dichiarare l'insolvenza dell'azienda e la nomina di un Commissario.

di competenze e professionalità di valore, non sarebbe poi così scandaloso. I nostri cugini francesi la sanno lunga su questi temi. Purtroppo, in termini di innovazioni legislative, abbiamo recentemente assistito ad iniziative di dubbia efficacia, quale quella che agevola la costituzione di macro aggregati (reti di aziende), allo scopo di creare sinergie. Chissà perché, si tratta sempre di reti di aziende in difficoltà, magari frutto di

cessione da parte di altre. Spesso, poi, l'eterogeneità delle aziende aggregate complica di molto lo sviluppo di sinergie virtuose.

Tornando ad un'analisi dei fatti in un'ottica più vicina alla nostra categoria, l'esperienza Eutelia-Agile impone una riflessione sulla figura del dirigente e sulle sue prerogative e debolezze. Non è accettabile che una categoria che costituisce la spina dorsale del tessuto industriale non

disponga di strumenti sufficienti sul piano normativo, contrattuale e sindacale per svolgere un ruolo determinante nel contrastare i "professionisti del fallimento".

L'auspicio è quindi che un'esperienza non esaltante possa tradursi in stimolo per un ripensamento ed un rafforzamento del ruolo del dirigente, in situazioni apparentemente fuori dalla norma ma, purtroppo, sempre più frequenti.

FS: AL SERVIZIO DEL PAESE

Se, come dice il profeta, "c'è un tempo per ogni cosa e per ogni opera", per le Ferrovie dello Stato quello di oggi è il tempo di "danzare" o, almeno, di raccogliere qualche bella soddisfazione.

Il 13 dicembre scorso, con l'apertura dei tratti Bologna-Firenze e Novara-Milano, è cominciato l'esercizio commerciale del sistema ad Alta Velocità/Alta Capacità (AV/AC) ferroviaria Torino-Milano-Napoli-Salerno: circa mille chilometri destinati, come ha detto l'amministratore delegato del Gruppo FS, ing. Mauro Moretti, a "rivoluzionare la cultura e le relazioni sociali degli italiani, contribuendo a migliorare la qualità della loro vita".

"Professione Dirigente" ha deciso di dedicare un servizio speciale non all'avvenimento in sé, del quale hanno diffusamente parlato tutti i media, ma, piuttosto, alla spiegazione di che cosa ci sia "davanti" e "dietro" di esso. "Davanti", nel senso dei positivi effetti che la nuova

"metropolitana veloce d'Italia" è destinata a produrre per l'economia del Paese, aprendo nuovi scenari produttivi, sociali e perfino demografici: non solo per la forte riduzione dei tempi necessari - ad esempio - per arrivare da Roma a Milano (2h 45'), o a Torino (4h 10'), o a Verona (3h) o a Napoli (1h 10'); ma anche per i vantaggi che si estenderanno al traffico ferroviario regionale e metropolitano, al quale sarà interamente dedicata la rete convenzionale, in un sistema fortemente integrato.

E se questo - per mutuare una terminologia informatica - può definirsi il "front office", altrettanto e forse più interessante è dare uno sguardo, forzatamente sintetico per ragioni di spazio, al "back office": vale a dire all'insieme degli investimenti e delle tecnologie, dell'impegno e delle competenze e professionalità, che ha portato a tale risultato. Di questo "back office" una parte rilevante è stata svolta dalle risorse umane e, in tale ambito, da

quelle manageriali impegnate nel Gruppo FS.

Un ultimo aspetto da considerare, visto l'ambito di diffusione della nostra rivista, è l'impatto che il programma di investimenti del Gruppo FS, culminato con l'inaugurazione della nuova AV/AC, eserciterà sul territorio romano e laziale.

Per affrontare l'intera materia useremo come "filo conduttore" l'intervista che l'ing. Moretti ci ha concesso, contrappuntata da tre "finestre" di approfondimento: una sulla nuova Alta Velocità, una sulla valenza tecnologica (e ambientale) del nuovo sistema ferroviario nazionale così come si presenta oggi, e una sul ruolo svolto dal trasporto FS nella nostra regione.

A chiudere, il contributo di Paolo Parrilla, il nuovo segretario generale di Assidifer-Federmanager, il Sindacato nazionale che rappresenta più di 800 dirigenti, in servizio e in pensione, appartenenti alle aziende del Gruppo FS.



Moretti: “Un sistema ferroviario di eccellenza”



L'ing. Mauro Moretti

Domanda. A fine 2009, per il secondo anno consecutivo, le Ferrovie dello Stato chiudono il bilancio in attivo. Com'è stato possibile raggiungere questo risultato e quali sono le prospettive per il 2010?

Risposta. Dal 2006 al 2009 abbiamo tagliato un miliardo di costi ed aumentato sensibilmente i ricavi: questa è la nostra vera forza. In tre anni, partendo dagli oltre 2 miliardi di deficit di fine 2006, siamo passati da un Mol negativo per 650 milioni ad uno positivo di 1 miliardo e 35 milioni. È un risultato straordinario, ottenuto in un momento di grande crisi mondiale e che puntiamo a consolidare nel 2010.

D. L'avvio, il 13 dicembre scorso, del servizio sull'intera rete AV ha segnato una tappa fondamentale nella vita del Gruppo FS. Quali sono i nuovi traguardi?

R. Poche altre reti in Europa possono contare su mille chilometri di binari nei quali poter può raggiungere la velocità di 362 chilometri orari, o su linee come la nuova Bologna-Firenze, un'opera tra le più impegnative e straordinarie in Europa. E su linee nelle quali offriamo un livello di frequenza dei servizi senza eguali. Lanciata l'AV, ora puntiamo alla competizione all'estero e allo sviluppo, destinando due miliardi per i treni del trasporto locale e uno e mezzo per quelli dell'alta velocità.

Solo così l'impresa va avanti.

D. L'impegno vale anche per il settore merci che presenta, a tutt'oggi, le maggiori criticità?

R. Quello del trasporto merci è certamente il settore più difficile, anche perché strettamente legato all'andamento dell'economia mondiale. In ogni caso stiamo intervenendo su di esso con la nostra politica d'internazionalizzazione e con gli interventi di razionalizzazione già intrapresi.

D. Che cosa risponde a chi, pur prendendo atto del procedere del progetto AV, lamenta tuttavia - anche attraverso recenti pubblicazioni - l'arretratezza nel trasporto passeggeri, specie di quello locale? Quali sono i programmi di sviluppo in questo ambito?

R. Circola molta disinformazione, spesso gestita ad arte. La migliore risposta sta nei fatti, ed è certamente un fatto che siamo partiti con gli investimenti proprio privilegiando il trasporto locale, con 2 miliardi di euro per i nuovi treni, di cui 1,5 autofinanziato e 500 milioni di contributo governativo. Un risultato che parla da solo, reso possibile anche dalla durata dei contratti di servizio - sei anni rinnovabili - stipulati con le Regioni, che smentisce il presunto "disinteresse" per il trasporto regionale.

D. Quanto tempo ci vorrà per avere dei miglioramenti “visibili” alla clientela?

R. Anche se non riusciremo ad acquistare i mille treni per i pendolari ipotizzati dal nostro Piano industriale 2007-2011, presto otterremo un miglioramento che si tradurrà in qualità ed efficienza. E sul fronte delle pulizie, malgrado l’iperbolico numero di ricorsi che continuiamo poi regolarmente a vincere, abbiamo avviato un percorso virtuoso con l’assegnazione progressiva degli appalti alle nuove ditte. I risultati si cominciano finalmente a vedere: sia le Regioni sia i clienti e le loro Associazioni ci riconoscono pubblicamente i miglioramenti apportati dalle nuove imprese. Stiamo dimostrando che è possibile perfino pulire i treni.

D. Storicamente lo sviluppo delle ferrovie ha coinciso, non solo in Italia, con quello economico e tecnologico di un Paese. In che consiste oggi il “primato tecnologico” FS? Come impatterà concretamente il nuovo piano d’investimenti sullo sviluppo dell’Italia?

R. Abbiamo sistemi tecnologici da primato che sono integralmente frutto del lavoro e dell’intelligenza italiana, della capacità realizzativa e progettuale degli ingegneri e dei tecnici della nostra azienda e dell’industria ferroviaria nazionale. Oggi, con le aziende impegnate con noi, esportiamo in tutto il mondo le nostre tecnologie e i nostri prodotti innovativi, riuscendo ad essere fortemente competitivi. Ma, a prescindere da ciò, la sfida più importante

LA NUOVA “METROPOLITANA D’ITALIA”

Dopo l’inaugurazione avvenuta il 5 dicembre alla presenza del presidente del Consiglio Silvio Berlusconi, del ministro dei Trasporti e delle Infrastrutture Altero Matteoli, dell’amministratore delegato di FS Mauro Moretti e del presidente Innocenzo Cipolletta, è entrato in esercizio, il 13 dicembre scorso, il sistema AV/AC Torino-Milano-Roma-Napoli-Salerno.

Completato dall’attivazione dei nuovi segmenti Bologna-Firenze, Novara-Milano e Gricignano-Napoli, il sistema consta oggi di circa mille chilometri di linea. In particolare, il tratto fra Bologna e Firenze rappresenta un’opera di sofisticata ingegneria ferroviaria - 79 chilometri di binari per il 93% in galleria - che consente oggi di spostarsi tra le due città in soli 37 minuti. Il tratto Milano-Novara completa invece la linea AV Milano-Torino che, parzialmente attivata nel 2006, collega ora la Madonnina alla Mole in meno di 60 minuti. I 19 chilometri tra Gricignano e Napoli, percorsi per la prima volta lo scorso 13 novembre alla presenza del presidente della Repubblica Giorgio Napolitano, hanno ultimato la linea AV Roma-Napoli attiva dal 2005.

Il nuovo sistema ferroviario rende possibili collegamenti frequenti, veloci e comodi tra alcuni dei principali capoluoghi del Paese, nei quali si concentra il 65% della domanda complessiva di mobilità. Capoluoghi e stazioni che rappresenteranno dei veri hub ferroviari capaci di irradiare i benefici dell’Alta Velocità a tutte le aree circostanti, attraverso una sempre più razionale integrazione con i treni EurostarCity, Intercity e Regionali.

Milano e Torino, Bologna e Milano, Bologna e Firenze, Roma e Napoli, Napoli e Salerno potranno divenire tanti sistemi metropolitani bipolari: spostarsi da una città all’altra diventa, infatti, più rapido e comodo che, in molti casi, tra un quartiere e l’altro della stessa città. E i vantaggi sono destinati ad estendersi al traffico regionale e metropolitano, cui sarà interamente dedicata la rete convenzionale. Non solo Alta Velocità, dunque, ma un sistema fortemente integrato con linee sempre più specializzate per il traffico metropolitano, regionale, media/lunga percorrenza e merci.



è garantire al Paese la possibilità di far leva sulle sue energie migliori attraverso lo sviluppo dei servizi Alta Velocità.

D. A che cosa si riferisce in particolare?

R. Già sulla stampa si è animato il dibattito sui “bi-poli”, le nuove aree metropolitane allargate che avvicinano e tendono a unire sempre più Roma a Napoli, Firenze a Bologna, Milano a Torino e a Bologna, grazie alla drastica riduzione dei tempi di percorrenza consentita dai servizi Alta Velocità. Le Ferrovie hanno sempre “anticipato” il progresso economico e sociale del Paese: dovranno riuscirci anche in questo caso, e sono certo che ci riusciranno.

D. Complessivamente, qual è oggi e quale sarà nel prossimo futuro il livello del sistema ferroviario italiano, anche nel confronto con quelli dei principali Paesi avanzati?

R. Ci poniamo direttamente ai primissimi posti, con punte e livelli di eccellenza che altri Paesi non hanno e con una nuova rete al servizio di aree in cui si concentra oltre il 65% della popolazione e lo sviluppo economico e produttivo italiani. E questo attraverso una struttura che valorizza il policentrismo tipico del nostro Paese. Sulla qualità dei servizi potrà giudicare facilmente chi viaggia: spesso il livello di comfort, di spazio disponibile all'interno della vettura e le performance di velocità lungo gli itinerari fondamentali della rete sono altamente concorrenziali. Senza contare il primato della sicurezza, riconosciuto in tutto il mondo.

SICUREZZA ALL'AVANGUARDIA E RISPETTO DELL

4,4 miliardi di euro spesi negli ultimi anni e un altro miliardo e mezzo previsto per i prossimi: è grazie a questi investimenti in innovazione tecnologica che il management delle FS definisce, oggi, le ferrovie italiane come “le più sicure d'Europa”. Dietro questa affermazione, riproposta con forza in occasione del completamento dell'AV/AC ferroviaria, risiedono sigle molto tecniche: ERTMS/ETCS livello 2, GSM-R, SCMT, SCC, e così via. Alcune sono riferite all'Alta Velocità, ma altre valide per tutti gli oltre 9.200 treni che, ogni giorno, percorrono gli oltre 16.300 chilometri di rete ferroviaria italiana con caratteristiche infrastrutturali e tecnologiche diverse.

Sulle linee ad Alta Velocità, l'ERTMS/ETCS livello 2 (European Rail Traffic Management System - European Traffic Control System) è il sistema italiano per la gestione del traffico ferroviario che guida la marcia dei treni attraverso la radiotrasmissione dei dati su rete GSM-R (Global System Mobile - Railways), intervenendo a distanza in caso di necessità. Progettato e sviluppato interamente nel nostro Paese, e scelto come standard di riferimento per la rete ad Alta Velocità europea, l'ERTMS-ETCS ha conquistato il “Best Paper Award 2006”, a Montreal, assegnato dalla comunità ferroviaria internazionale. Il sistema permette di seguire, istante per istante, la marcia del treno fornendo al macchinista tutte le indicazioni necessarie alla guida in sicurezza, con l'attivazione della frenatura d'emergenza nel caso in cui non siano rispettati tutti i parametri definiti. Altre tecnologie evolute assicurano il controllo della velocità e l'even-



tuale arresto del treno su tutta la rete FS: l'SCMT (Sistema Controllo Marcia Treni) è oggi attivo su 11.435 chilometri di linee, l'SCC (Sistema Comando e Controllo della Circolazione) sui restanti 4.813. Quest'ultimo in particolare, attivo sulle principali linee ferroviarie, è il più avanzato sistema di gestione integrata della circolazione in uso in campo ferroviario: consta di 9 "cervelloni", installati in altrettante stazioni che, per l'importanza della loro missione, sono chiamate Posti Centrali (PC) e hanno, ciascuna, giurisdizione su centinaia di chilometri di linea caratterizzati da importanti flussi di traffico.

Dal punto di vista ambientale, il treno è già "in sé" il mezzo di trasporto "verde" per eccellenza. Produce, infatti, solo 44 grammi di anidride carbonica per passeggero-chilometro, rispetto ai 118 dell'auto e ai 140 dell'aereo, facendo quindi non solo risparmiare energia ma incidendo in minima parte sul riscaldamento del pianeta provocato dalle emissioni dei cosiddetti gas-serra.

In particolare, la nuova rete AV/AC, a regime, potrà far diminuire di oltre 2,5 milioni di tonnellate annue le emissioni inquinanti sul territorio nazionale e del 40% quelle registrate nelle grandi aree metropolitane. Le FS, inoltre, sono tra le imprese firmatarie del nuovo Patto italiano per l'ambiente, siglato con il Governo per ridurre le emissioni di gas-serra di oltre 600 tonnellate all'anno entro il 2012, incrementare la produzione di energia da fonti rinnovabili, ottimizzare il ciclo di gestione dei rifiuti e conciliare la tutela ambientale con la crescita economica.



D. Lei ha partecipato al recente Congresso nazionale di Assidifer di Padova intervenendo, com'è sua abitudine, in maniera franca e diretta. Che cosa chiede alla "popolazione" dei dirigenti FS?

R. Per prima cosa di non commettere un errore imperdonabile: nonostante i risultati conseguiti negli ultimi tre anni, la partita del risanamento e dell'efficientamento non è affatto conclusa, e per realizzare il percorso serve un gruppo dirigente consapevole e teso verso gli obiettivi. Se vogliamo garantire un futuro

all'impresa, dobbiamo saper usare al massimo e correttamente le risorse e gli strumenti che abbiamo a disposizione. E siccome questo potrà non essere sufficiente, dobbiamo anche saper individuare e rendere disponibili nuovi strumenti e procedure. A tutti chiedo quindi di lavorare per aumentare sempre di più la produttività e ridurre i costi, orientandosi costantemente all'innovazione ed accrescendo la capacità di governare le variabili degli scenari di riferimento, destinate a continui mutamenti. Bisogna essere marinai pronti a navigare in mari tempestosi e con scarsi riferimenti.

D. Come giudica il contributo dei dirigenti al raggiungimento dei risultati sopra illustrati?

R. Dovendo rispondere in generale, devo dire che il percorso di questi ultimi anni dimostra come il gruppo dirigente abbia un'adeguata capacità di reazione ed un buon orientamento al risultato. Simili risultati non si sarebbero conseguiti se non ci fosse stato un lavoro di squadra; i contributi ci sono stati, in alcuni casi anche rilevanti, ma certo le sfide che ci attendono rendono necessarie capacità aggiuntive.

D. Quali?

R. Per vincere la partita competitiva oggi non basta più essere onesti e non sbagliare. Ci vuole molta più proattività e, come ho detto, maggior spirito innovativo: non si possono affrontare problemi nuovi con un approccio mentale tradizionale.

D. Come intendete promuovere questo spirito innovativo?

R. Dando più spazio alle giovani le-

ROMA (E LAZIO) CAPUT MUNDI

“Roma caput mundi anche nel sistema ferroviario”: l’affermazione dell’ing. Moretti viene sostanziata dall’esame dei principali numeri delle FS nella capitale e nel Lazio, definito dallo stesso amministratore delegato “parte rilevante del sistema”.

Numero dipendenti	1.650
Treni-km anno	17,6 milioni
Treni/giorno	963
Viaggiatori-km trasportati al giorno	10.845.000
Viaggiatori/giorno	360.000
Linee ferroviarie in esercizio	1.250 km
Lunghezza complessiva dei binari	2.138 km
Stazioni con servizio viaggiatori	170

Esaminando lo sviluppo della domanda del trasporto regionale ferroviario, emerge che:

- nel 1998 le linee più frequentate erano la Fr1 Orte-Fiumicino Aeroporto, con 57 mila viaggiatori al giorno, e la Fr6 Roma-Cassino con 30 mila;
- dieci anni dopo la linea più utilizzata è ancora la Fr1 Orte-Fiumicino Aeroporto, con 90 mila viaggiatori al giorno (+58%), mentre al secondo posto è la Fr3 Roma-Viterbo, con un flusso giornaliero di 66 mila passeggeri: più del triplo rispetto al 1998, soprattutto in seguito ai lavori effettuati in occasione del Giubileo del 2000 con il raddoppio dei binari fino a Cesano e l’elettrificazione della linea.

Fra le numerose opere in fase di realizzazione, un doveroso richiamo merita la nuova stazione di Roma Tiburtina, che fa parte di un ampio intervento urbanistico (oltre 92 ettari) concordato da Comune e FS. Il progetto della stazione (firmato dall’arch. Paolo Desideri) è l’occasione per riconnettere due quartieri, Pietralata e Noventano, storicamente separati dalla ferrovia. Alla stazione, pensata come una grande galleria aerea, è affidato il compito di ricucirli, attraverso il sistema di servizi presenti al suo interno e il grande boulevard urbano, coperto e sopraelevato, che scavalcherà i binari.

ve: da gennaio daremo un ruolo diverso ad oltre 500 quadri apicali, individuati in base alle elevate qualità professionali e già oggi titolari di posizioni che uniscono delicate responsabilità ed alto peso organizzativo. Tra loro sarà possibile selezionare la futura classe dirigente, e la scelta sarà ancora una volta fondata su pochi e ben chiari requisiti:

capacità, passione, intelligenza, correttezza, impegno, innovazione.

D. Quanto contano Roma e il Lazio per le FS? E quanto, soprattutto, Roma e il Lazio possono contare sulle FS?

R. Roma caput mundi anche nel sistema ferroviario. Nel 2010 sarà pronta la nuova stazione Roma Tiburtina, che darà smalto non solo al

sistema nazionale AV di cui è baricentro, ma anche all’intera mobilità regionale, che potrà far capo a Roma Termini con linee alleggerite dai traffici a lunga percorrenza. Il Lazio è una parte rilevante del sistema, rispetto alla quale siamo impegnati potendo contare, anche, su un positivo confronto con gli enti locali interessati.

A proposito di ferrovia...

di Paolo Parrilla

Il neo segretario generale di Assidifer-Federmanager riepiloga la storia recente dell'azienda, le prospettive che l'attendono e, soprattutto, i compiti che sono chiamati a svolgere i dirigenti e il loro Sindacato

A metà ottobre l'Assidifer ha celebrato il XXV congresso. Si tratta di un appuntamento triennale che vede la partecipazione di circa 100 dirigenti delle società del Gruppo FS, dei quali più di un terzo in pensione. Facendo una semplice moltiplicazione, e tenendo conto che ci sono stati in passato congressi straordinari anticipati, Assidifer - come organizzazione autonoma dei dirigenti FS - vanta una storia che si avvicina ai settant'anni.

Non è poco. Significa che, con il sacrificio personale di chi ora si impegna quotidianamente e di chi in questi ruoli lo ha preceduto, è stato garantito il funzionamento di un'organizzazione che nel tempo ha mantenuto inalterato il proprio spirito critico e l'autonomia rispetto alle forze politiche e sindacali: un patrimonio prezioso che ha permesso di interloquire senza particolari timori reverenziali con chi, di volta in volta, ha avuto la responsabilità di guidare le FS.

Come si vede dal grafico sottostante, questo sforzo è stato premiato: gli iscritti ad Assidifer non solo si sono mantenuti, ma sono aumentati nel tempo, a riprova di un comportamen-

to costante e coerente che ha permesso ai colleghi di riconoscersi nella nostra organizzazione.

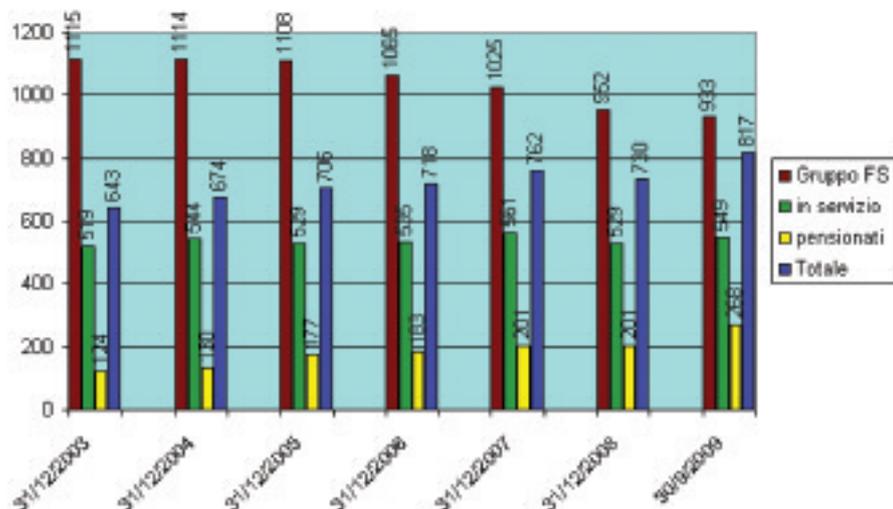
Personalmente posso testimoniare degli ultimi venticinque anni. Il trasporto ferroviario ha subito in Italia, insieme alle altre public utility (penso in particolare ai nostri amici delle Poste), trasformazioni profonde e irreversibili. Le FS sono passate dall'essere una delle Direzioni generali del Ministero dei Trasporti - seppure configurata come Azienda Autonoma - attraverso le seguenti trasformazioni istituzionali:

- 1985: Ente pubblico;
- 1992: società per azioni;
- 2000: struttura a gruppo, con una Holding industriale controllante, fra l'altro, due autonome strutture societarie, una per il trasporto (Trenitalia) e l'altra per l'infrastruttura (Rfi).

La trasformazione - come altre nel nostro Paese - nasce da direttive comunitarie il cui obiettivo resta quello di introdurre massicce dosi di concorrenza per creare efficienza. In particolare, i sistemi ferroviari devono assicurare la rigorosa autonomia del gestore dell'infrastruttura - in regime di concessione e sostanzialmente monopolista naturale - da chi vuole esercitare il trasporto - in regime di licenza e di concorrenza.

Durante gli stessi anni ha lasciato l'azienda un numero di dipendenti corrispondente ad una media città italiana: circa 140 mila persone. L'operazione è stata possibile conservando sostanzialmente la pace sociale, ma scaricando - attraverso il sistema dei prepensionamenti - gli oneri sulla fiscalità generale. L'indice di produttività - essendo il numero attuale degli addetti al settore di poco superiore agli 80 mila - si

ANDAMENTO ISCRITTI 2003-2009



In 25 anni una trasformazione irreversibile

è (com'è intuibile) impennato, in considerazione del fatto che il numero dei treni circolanti quotidianamente - circa 8 mila - è rimasto costante, se non aumentato. Si tratta di una trasformazione irreversibile, continua e niente affatto terminata.

Un nuovo ruolo nell'economia dei trasporti

Da un processo di marginalizzazione del trasporto ferroviario, che sembrava condannare il vecchio treno a un ruolo non significativo nell'economia dei trasporti, si sta passando - grazie soprattutto alle linee veloci - a un posizionamento nuovo e dinamico nel mercato, in grado di competere - sulla media e lunga distanza - con il vettore aereo e con quello stradale.

La conseguenza è che nei diversi segmenti di business sono già presenti dei concorrenti agguerriti, in grado di creare serie difficoltà a un'azienda, come le FS, abituata ad agire come un monopolista naturale e, quindi, a preoccuparsi poco di mantenere ed incrementare le quote di mercato. Il trasporto merci è liberalizzato da tempo e, soprattutto nelle aree a maggiore dinamismo economico, ha già presenti operatori con significative quote di mercato. Il trasporto passeggeri di media-lunga distanza vedrà, tra poco più di un anno, la presenza di un'offerta alternativa a quella di Trenitalia sulle linee ad alta velocità, le uniche capaci di remunerare seriamente il capitale investito. Anche il trasporto regionale e nelle aree urbane - da tempo ricadente nella responsabilità delle Regioni - è soggetto a concorrenza. È possibile, infatti, indire gare internazionali per l'affidamento del servizio; le Regioni più attente e dinamiche lo hanno già fatto. In ogni caso, il trasporto è effettuato sulla base di un contratto di servizio con l'ente Regione di durata definita, contenente regole di efficienza complessiva stringenti e sanzionate con pesanti penali.

Per i dirigenti FS un futuro impegnativo

Si tratta, quindi, di un futuro che offrirà delle sfide non da poco a tutta la dirigenza FS. Com'è ovvio, chiamati ad affrontarle saranno soprattutto i colleghi più giovani, quelli cioè con una prospettiva di permanenza in azienda oltre i dieci anni.

Per continuare questo intervento preferisco, quindi, lasciare loro la parola sulle due questioni fondamentali, attinenti al ruolo del dirigente nelle "nuove" FS e ai compiti che, in tale ambito, Assidifer è chiamata a svolgere. Un'avvertenza: le domande sono state poste a una collega iscritta al Sindacato.

Domanda. Come ritieni debba essere il dirigente del futuro in gruppo come quello FS, sempre più orientato alla concorrenza e al mercato?

Risposta. Il Gruppo FS riconosce da sempre come punto di forza dei propri Dirigenti o Quadri Apicali la buona conoscenza dei processi. La complessità dell'Azienda non permetterà, neanche in futuro, di prescindere da questo che oso definire un principio. L'Azienda avrà cioè sempre la necessità di contare su un gruppo di Dirigenti che possano vantare un percorso lavorativo arricchito da esperienze e contatti diretti con l'esercizio, con i binari, con i treni.

D. Il nuovo contesto di concorrenza non rischia di "mettere in discussione" situazioni e dinamiche consolidate a tutti i livelli, compreso quello dirigenziale?

R. La specializzazione che si acquisisce nel settore offrirà, qualora il contesto lo rendesse necessario, la possibilità di riposizionarsi sul mercato ma, in un prossimo futuro, la saturazione di quest'ultimo potrebbe rendere il Dirigente FS debole di fronte al potere, alle dinamiche, alle personalizzazioni. Detto questo, credo che il Dirigente del futuro debba mantenere le caratteristiche che contraddistinguono le professionalità in questa Azienda, sviluppare la capacità di amministrare con criteri assolutamente manageriali i beni e le risorse di cui dispone, creare qualità e soprattutto valore.

D. E l'Azienda che dovrà fare, da parte sua?

R. Dovrà investire sui Dirigenti con corsi di professionalizzazione e di specializzazione, in linea con le politiche e con le strategie che intenderà attuare e al fine di consolidare il rapporto di fiducia.

D. La Rappresentanza Sindacale, nella sua attuale configurazione, è adeguata e rispondente alle tue aspirazioni ed aspettative?

R. Non avverto la presenza vera di un'organizzazione che, data la rappresentanza, deve non solo creare valore aggiunto, ma anche porre le condizioni per non rendere il Dirigente un lavoratore "ricco" nella posizione ma "povero" nelle aspettative, soprattutto quando i limiti di età cominciano a rappresentare un ostacolo per una professionalità già definita e difficilmente ricollocabile in ambiti condizionati da dinamiche variabili, da forze poco conosciute e "visibili". La formazione continua e il periodico e serio bilancio delle proprie competenze sono, di conseguenza, un punto di forza essenziale per garantire con continuità al Dirigente un mercato interno ed esterno.

“Comunicazione in forma di rete e intelligenza collettiva”

di Valeria Pulcinelli

Questo il titolo del corso formativo fortemente voluto dal Gruppo Giovani Dirigenti SRDAI e coronato da una forte ed partecipazione. Ecco il racconto dell'iniziativa, con un'intervista al coordinatore del Gruppo, avv. Maria Grazia Bertoni (nella foto), la presentazione dei docenti e la testimonianza “di prima mano” di uno dei partecipanti



Fornire una formazione innovativa per i giovani manager che ricoprono ruoli di coordinamento e che devono mettere in atto strategie gestionali e relazionali complesse: questo l'obiettivo del corso “Comunicazione in forma di rete e Intelligenza collettiva”, avente come destinatari i Giovani Dirigenti del Sindacato Romano, proposto in condivisione da SRDAI e Federmanager e realizzato in collaborazione con la Facoltà di Scienze della Formazione dell'Università Roma Tre, con cui SRDAI ha stipulato una convenzione volta a progettare specifici percorsi di formazione manageriale.

Caratteristica del corso, conclusosi a inizio dicembre, quella di fornire una formazione “blended”, vale a dire - spiega il suo curatore, prof. Alberto Quagliata - una modalità “mista” di allestimento didattico: “Parte delle attività vengono svolte in presenza, parte a distanza in un ambiente dedicato. In particolare - prosegue - il percorso

di apprendimento è articolato in tre sessioni di attività in presenza intervallate da due fasi di lavoro di gruppo svolto on line, attraverso una personalizzazione della piattaforma open source per l'e-learning ‘Moodle’, la più conosciuta e diffusa al mondo”. Ciò promuove un approccio partecipativo e proattivo da parte dei corsisti: nella fase in presenza si alternano esercitazioni di gruppo e sessioni laboratoriali a momenti di tipo espositivo; nella fase a distanza i partecipanti, divisi in gruppi di lavoro e guidati dal docente e dai rispettivi tutor, elaborano un Project Work. Ideatrice del progetto è la coordinatrice del Gruppo Giovani Dirigenti SRDAI, avv. Maria Grazia Bertoni, validamente supportata dal nostro tesoriere, ing. Ettore Cambise: le chiediamo di illustrare le finalità dell'iniziativa e come questa si inserisca negli obiettivi del Gruppo da lei coordinato.

Domanda. Da dove nasce l'idea del corso?

Risposta. Innanzitutto dalla constatazione che i giovani manager possiedono la forza innovatrice, il dinamismo e la competenza necessari per superare lo stato di crisi che ha colpito il Paese: guardano positivamente al futuro, scoprono le dinamiche del cambiamento attraverso lo studio delle nuove tecnologie, pensano all'Europa consci della realtà che li circonda e, soprattutto, chiedono opportunità di formazione continua e specifica.

D. Il corso in questione come s'inserisce in tale contesto?

R. Dal punto di vista del metodo, la presenza di una fase di apprendimento e lavoro on line amplia le maglie delle conoscenze specialistiche attraverso l'utilizzo di ogni mezzo reso disponibile dall'innovazione tecnologica. Dal punto di vista del contenuto, il percorso formativo punta a far emergere aspetti nuovi del management moderno, unitamente alle attività e alle politiche necessarie per rafforzare e far emergere la dirigenza più avanzata.



D. In che modo si ottiene questo obiettivo?

R. Puntando sulle conoscenze specialistiche dei giovani ed accrescendone le competenze. Ciò consentirà loro di evitare gli errori commessi in passato e favorire il lento processo di ripresa che sta portando l'economia italiana e internazionale oltre la crisi.

D. A quali competenze si riferisce?

R. Occorre saper gestire situazioni difficili nei contesti complessi creati dal-

la crisi e dai suoi risvolti sociali oltre che economici; occorre ottimizzare costi e risorse, ma senza trascurare il ruolo fondamentale dell'etica, anzi salvaguardandolo anche a costo di maggiori sacrifici.

D. Come vede il futuro dei giovani dirigenti nelle aziende?

R. Il mio auspicio per un futuro non lontano è che la cultura del merito, la valorizzazione delle competenze e il ricorso alla formazione continua delle

giovani leve diventino elementi imprescindibili della politica di ogni azienda moderna e possano costituire le basi dei criteri selettivi normalmente adottati. Spero di poter assistere al giusto riconoscimento di una classe dirigente giovane, espressione di nuove potenzialità e conoscenze, che rappresenti un simbolo di rinascita per il Paese e guidi un'evoluzione culturale libera dai retaggi del passato, improntata al riconoscimento del merito, al ri-

OBIETTIVI E MODALITÀ DEL CORSO

Il corso intendeva promuovere il raggiungimento dei seguenti obiettivi generali: acquisire metodi e strumenti per favorire un'interazione comunicativa efficace all'interno del contesto organizzativo in cui si opera; accrescere l'abilità di coordinare e valorizzare un gruppo di lavoro; riconoscere i propri stili cognitivi e comunicativi; potenziare la capacità di prendere decisioni consensuali, secondo uno stile di leadership diffusa e partecipata, orientata ai processi di delega.

In particolare, la sessione on line era funzionale alla costruzione di una comunità di apprendimento nella quale erano perseguiti i seguenti obiettivi specifici:

- promuovere l'attitudine al cambiamento individuale anche attraverso l'utilizzo "esperto" delle tecnologie digitali;
- implementare l'integrazione delle conoscenze e competenze individuali, sollecitando una riflessione sulle dimensioni metacognitive dell'apprendimento;
- alimentare processi di knowledge management attraverso principi e azioni ispirati ai modelli del collaborative learning e del costruttivismo sociale.

Il gruppo di ricerca di cui facciamo parte, coordinato dal prof. Alberto Quagliata, ha tra gli obiettivi principali la "cura" delle Risorse umane e, in particolare, lo sviluppo cognitivo, emotivo e relazionale delle persone che intraprendono un percorso di cambiamento e di apprendimento. Il nostro terreno di riflessione si colloca infatti all'interno della cosiddetta "epistemologia costruttivista", teoria fondata sulla natura intrinsecamente sociale e interpersonale dell'apprendimento.

L'obiettivo di promuovere la costruzione di una comunità di apprendimento in cui ciascun partecipante assuma su di sé la responsabilità della propria crescita, attraverso la condivisione del percorso con gli altri, implica per noi realizzare le condizioni di apprendimento relazionali atte ad aprire nuovi territori cognitivi: il "fare significato" dell'altro diviene occasione di apertura individuale per nuovi contenuti, momento di riconfigurazione di precedenti conoscenze e, ancora, elemento di mediazione per la valorizzazione di percorsi di attivazione cognitiva imprevisi e molteplici.

(Patrizia Ascione e Francesca Petrelli)

“PROPRIO QUELLO CHE CI SERVE”

“Comunicazione in forma di rete e Intelligenza collettiva”: titolo intrigante. Mi sono trasferito qualche mese fa dal Sindacato milanese (dove si viene iscritti di default nella mia azienda) a quello romano, e mi vedo arrivare via mail questo invito a partecipare ad un corso di formazione per giovani dirigenti. Come inizio non c'è male, soprattutto in un periodo in cui i fondi per la formazione non hanno budget esaltanti. Un po' per riprendere un percorso formativo da troppo tempo trascurato, un po' per “toccare con mano l'istituzione”, accetto il gentile invito, anche se qualche perplessità rimane: è un corso diviso tra una parte d'insegnamento “frontale” e una on line, utilizzando un portale che mette a disposizione le moderne tecnologie di “collaboration”: sarà efficace? Ho già fatto un Master in questa modalità, e il risultato non è stato incoraggiante...

Comunque sia decido di partecipare, e mi ritrovo a condividere l'aula con colleghi estremamente preparati e con le mie stesse motivazioni, e un corpo docente competente e voglio-

so di coinvolgerci in un'esperienza formativa diversa dai noiosi training cui siamo abituati (come padre di due bambine mi conforta, inoltre, notare che le persone più in gamba sono le docenti e le altre colleghe). Altro aspetto di soddisfazione è aver conosciuto gli attori principali di questa iniziativa, tutti di grande spessore: un presidente entusiasta del proprio lavoro, un tesoriere “fine pensatore” e una coordinatrice dei Giovani Dirigenti attiva e determinata. Il lavoro on line, poi, è interessante e coinvolgente: oltre ad insegnarci cose nuove, ci sta aiutando a conoscerci meglio e a pensare in maniera innovativa, spingendoci a rielaborare le nostre esperienze e competenze per metterle a disposizione dell'azienda e del nostro lavoro quotidiano. Non è proprio quello che ci serve?

Un sentito ringraziamento al Sindacato e l'augurio che si possa e si voglia continuare su questa strada.

(Fabrizio Ruggiero, dirigente della Value Team)

spetto della morale della società e dell'ambiente ma, soprattutto, alla responsabilità nell'ambito non solo manageriale ma anche politico e imprenditoriale.

D. Oggi non è così?

R. Non abbastanza. Si può, e si deve, fare di più. I noti contesti dirigenziali, limitati storicamente all'universo maschile di una classe dirigente un po' attempata, vanno rinvigoriti e diversificati alla luce dei valori appena citati e di una maggiore presenza dei giovani. Il tutto, aggiungo, rivolgendo la medesima attenzione alle valide risorse disponibili nel rigoglioso universo delle donne manager.

D. Quale rapporto propone con le istituzioni? E che cosa si sente di dire ai giovani dirigenti?

R. La chiave di volta è il dialogo. Il

mio messaggio è: parliamoci tra parti sociali! Come manager dobbiamo essere più presenti presso le istituzioni, pubbliche e private, ampliando la rete di relazioni già esistenti e ricercando collaborazioni fattive. Questo perché il fine ultimo è comune: rigenerare l'imprenditoria, creare posti di lavoro e rifondare un'economia capace d'imparare dal passato e di guardare al futuro con qualche certezza in più. I giovani sanno che questo processo è possibile, e a loro mi sento di dire che devono avere fiducia ed investire sulle proprie

competenze in modo intelligente ed innovativo. La realtà è cambiata, e bisogna essere all'altezza di un Paese moderno e globalizzato, nel quale il perseguimento dell'interesse collettivo prevalga sulla ricerca di tutele personalistiche ed i valori dell'etica costituiscono, per una classe dirigente, il primo elemento di riconoscibilità: facciamoci trovare pronti!



Assidai, un grande valore aggiunto

intervista al nuovo responsabile Marco Rossetti

Questi i principali obiettivi del Fondo di assistenza integrativo delle prestazioni medico-sanitarie del Fasi e del SSN: migliorare ulteriormente il servizio e la comunicazione agli iscritti, rivedere i piani sanitari per adeguarli alle nuove esigenze di coperture e accrescere ancora il numero di adesioni



Romano, 47 anni, coniugato con due figli, Marco Rossetti è dal maggio scorso nuovo responsabile dell'Assidai, Fondo di assistenza per dirigenti, quadri e consulenti con esclusive finalità assistenziali ed operante senza fini di lucro, che integra le prestazioni medico-sanitarie del Fasi (o di altre iniziative assistenziali analoghe) nonché del Servizio Sanitario Nazionale. Rossetti è giunto a questa responsabilità dopo un percorso professionale vissuto prima nel sistema federale e poi nell'ambito del mercato assicura-

tivo. Entrato nel 1985 nel Fipdai, ha partecipato dal febbraio '90 al marzo '91 alle attività di start-up per la creazione del Previdai, Fondo di Previdenza a Capitalizzazione per i Dirigenti di Aziende Industriali. Nel 1991 passa quindi all'Unione Italiana di Riassicurazione, successivamente acquisita dalla Swiss Re, assumendo la responsabilità della sezione "Gestione Fondi Previdenziali" e della funzione di "Interfaccia Unico Amministrativo" per i rapporti tra compagnie di assicurazioni e il Previdai. L'incarico più recente è stato quello di Senior Client Manager, Responsabile dei rapporti di marketing per i Clienti Domestic affari Vita e Malattia per la Swiss Re Europe S.A., leader mondiale della riassicurazione.

Domanda. Dott. Rossetti, Lei è divenuto responsabile di Assidai da sette mesi. Che realtà ha trovato? E quale bilancio, necessariamente provvisorio, trae da questo primo periodo?

Risposta. È molto difficile poter sti-

lare un primo bilancio di soli 7 mesi di lavoro che mi sono serviti, principalmente, per conoscere e capire la realtà dell'Assidai dopo 18 anni di esperienza professionale in una multinazionale operante nel ramo assicurativo. In ogni caso l'impatto è stato molto positivo: ho trovato uno staff molto disponibile che ha dovuto far fronte, negli ultimi periodi, a delle obiettive criticità, dovute ad un aumento consistente delle pratiche di liquidazione: quasi il 25% in più rispetto agli anni precedenti. Dover fare fronte a tale emergenza ha, indubbiamente, sottratto risorse al Fondo per il necessario incremento delle attività di sviluppo.

D. Arrivando al vertice del Fondo quali sono i principali obiettivi che si è posto e in che modo intende perseguirli?

R. I principali obiettivi riguardano quattro macroaree: miglioramento del servizio per i nostri iscritti in termini di riduzione dei tempi di liquidazione e di tracciabilità dell'iter di liquidazione; miglioramento della co-

municazione tra Assidai ed i suoi iscritti; revisione dei piani sanitari; crescita del numero degli iscritti.

D. Come intendete migliorare il servizio?

R. Dal 1° gennaio 2010 Assidai si affiderà ad un nuovo provider per la liquidazione delle prestazioni, denominato AON Risk, dal quale ci aspettiamo un deciso miglioramento delle performance di liquidazione in linea con le nostre aspettative.

D. Come migliorerete la comunicazione agli iscritti? E perché?

R. Comincio dagli obiettivi: vogliamo spiegare meglio la convenienza della scelta di alcuni piani sanitari rispetto ad altri e, più in generale, far meglio comprendere i vantaggi derivanti dall'appartenenza alla nostra comunità. In tale ambito, entro il primo trimestre 2010 sarà in funzione un nuovo "customer service": contattando il numero telefonico 199.84.91.91, ci auguriamo che gli iscritti possano ricevere un servizio migliore e più rapido. In specie, curemo in modo più puntuale la comunicazione verso la platea dei non iscritti cercando di veicolare al meglio il valore aggiunto di Assidai.

D. Perché la revisione dei piani sanitari?

R. Vogliamo adeguarli alle nuove esigenze di coperture determinate dal progressivo invecchiamento della popolazione. In ciò mi auguro di poter mettere al servizio di Assidai la mia esperienza professionale nello specifico comparto assicurativo Vita e Malattia per quanto riguarda, ad esempio, le coperture nei casi di non autosufficienza.

D. "Dove gli altri non arrivano" è, da non pochi anni, lo slogan della vostra comunicazione pubblicitaria. Non è un po' "impegnativo"?

R. È vero, lo slogan potrebbe sembrare un po' troppo ambizioso, ma di fatto esso corrisponde alla realtà. Ad oggi, infatti, non esistono sul mercato iniziative analoghe ad Assidai. Basti pensare che il Fondo non può esercitare la facoltà di recesso verso i propri iscritti e che è consentita l'iscrizione e la permanenza nel Fondo senza alcuna limitazione di età. Inoltre, per quanto riguarda gli iscritti più giovani, il Fondo rappresenta una garanzia che accompagnerà loro e la loro famiglia per l'intero arco della vita lavorativa e oltre.

D. In che si differenzia concretamente l'offerta Assidai da quella di altri Fondi, o compagnie assicurative, analoghe? Perché un dirigente, quadro o professionista dovrebbe preferirla?

R. Mi riallaccio a quanto detto in precedenza. Assidai ha la possibilità, in considerazione del suo grande bacino di utenza (più di 44 mila nuclei familiari iscritti, pari a 150 mila soggetti assistiti), di svincolarsi dalle logiche proprie del sistema assicurativo quali, ad esempio, la selezione del rischio mediante questionari anamnestici e limitazioni di età all'entrata e alla permanenza assicurativa. Inoltre, il fenomeno che stiamo osservando in questo ultimo anno è un'inesorabile sofferenza tecnica di molte casse di assistenza aziendali.

D. Dovuta a che cosa?

R. Al crescente peso della componente pensionati rispetto a quella in

servizio, che sta determinando un forte deterioramento delle prestazioni. Si creano consistenti perdite difficili da assorbire, se non con drastici tagli alle prestazioni e con rilevanti aumenti della contribuzione. Il fenomeno è conosciuto bene anche da Assidai, ma la massa gestita dal Fondo ci permette di assorbitarlo con più facilità. Quando si effettuano confronti nel rapporto contribuzione/prestazioni fra Assidai ed analoghe iniziative presenti sul mercato, occorre tenere a mente che Assidai non ha le citate limitazioni in termini di età e di facoltà di recesso; limitazioni che incidono significativamente sul pricing assicurativo.

D. Assidai ha costantemente aumentato il numero di iscritti e assistiti, ma negli ultimi anni stanno cambiando i pesi dei vari tipi di adesione: da individuale a collettivo, da persone in servizio a quelle in pensione, con un progressivo innalzamento dell'età media degli iscritti. Come valuta questi cambiamenti?

R. La componente pensionati in Assidai è importante, sia numericamente sia socialmente. Non è pensabile, infatti, che un Fondo con le origini e la natura di Assidai possa disinteressarsi o attribuire minore importanza a questa componente. Proprio per assicurare e garantire nel tempo tale impegno, è necessario che Assidai concentri sempre più gli sforzi e le iniziative sull'obiettivo della progressiva riduzione dell'età media degli iscritti, oggi attestata a 61 anni.

D. In che modo?

R. Focalizzando il proprio messaggio

INSEDIATI I NUOVI VERTICI DI ASSIDAI E PRAESIDIUM

L'ing. Lorena Capoccia è il nuovo presidente di Assidai. L'insediamento, avvenuto l'11 novembre scorso, completa la nuova struttura di vertice del Fondo di assistenza sanitaria integrativa delle prestazioni del FASI e del SSN.

Da segnalare, nello stesso ambito, anche l'insediamento dei nuovi vertici di Praesidium SpA, il broker di assicurazioni specialista nella gestione di programmi assicurativi ad hoc per dirigenti, quadri e consulenti (circa 300 mila persone ge-

stite), nato dalla joint venture fra Assidai e AON Italia, leader nella consulenza dei servizi di risk management e nell'intermediazione assicurativa e riassicurativa. Il nuovo presidente di Praesidium è Bruno Villani, l'amministratore delegato Federico Casini.

A tutti gli auguri di buon lavoro da parte del Sindacato Romano e la promessa, da parte della sua rivista, di una prossima intervista volta ad illustrare i loro obiettivi e programmi di attività.

su quelle fasce più giovani che, iscrivendosi oggi, non solo aiutano nell'immediato se stesse, ma contribuiscono anche a quella solidarietà intergenerazionale che, nel prosieguo del tempo, permetterà la continuità delle coperture quando esse diventeranno più anziane. In altre parole, si tratta di alimentare e sviluppare quel circolo virtuoso, peculiare di Assidai, basato sui principi e valori di mutualità/solidarietà fondati, però, sul costante mantenimento dell'equilibrio tecnico-finanziario della gestione che si può sintetizzare nel concetto di "socialità sostenibile".

D. Anche gli iscritti possono contribuire a perseguirlo?

R. Indubbiamente a tale sostenibilità contribuisce in maniera determinante un corretto e virtuoso impiego di Assidai. Mi riferisco, più precisamente, al maggiore e migliore utilizzo delle prestazioni offerte dal circuito di strutture sanitarie convenzionate di-

rettamente con Assidai. Il convenzionamento diretto, da un lato, permette all'iscritto un notevole risparmio rispetto ad altre opzioni, a parità di livello di prestazioni; dall'altro, consente al Fondo di contenere la spesa sanitaria, giacché quest'ultimo ha la possibilità di negoziare con i Centri clinici convenzionati tariffe più convenienti.

D. Il futuro di Assidai non potrà comunque non dipendere da quello dell'evoluzione del sistema sanitario nazionale e del ruolo, in tale ambito, che sarà chiamata a giocare l'assistenza sanitaria integrativa: quali sono, a suo parere, le prospettive al riguardo?

R. Attualmente le previsioni d'incremento della spesa sanitaria pubblica sono più preoccupanti di quelle pensionistiche: secondo l'Ocse, la spesa sanitaria pubblica italiana, compresa l'assistenza ai non autosufficienti, aumenterà fra il 2005 e il 2050 in modo

considerabile, giungendo addirittura a raddoppiare in percentuale del Pil (dall'attuale 6,6% al 13,3%). Un elemento fondamentale nel processo di tale crescita è il progressivo invecchiamento della popolazione che, oltre ad avere un notevole impatto sul sistema pensionistico pubblico e sulla capacità di crescita dell'economia del Paese, lasciando stretti spazi di manovra per la finanza pubblica, non può non avere un pari e, forse, ancor maggior impatto sulla spesa sanitaria pubblica.

D. Che fare, dunque?

R. Per aiutare il sistema a trovare un equilibrio sarà necessario incrementare gli investimenti nell'assistenza sanitaria privata munita di caratteristiche mutualistico/solidaristiche, quale quella gestita ed erogata da fondi o casse di categoria. Solo così potranno essere garantite alcune tipologie di prestazioni per nulla o non adeguatamente soddisfatte dal sistema pubblico, ad esempio le prestazioni odontoiatriche e quelle per assistenza in caso di non autosufficienza.

D. Qual è il rapporto di Assidai con il Fasi?

R. Con il Fasi sussistono da sempre, pur nel rispetto della reciproca autonomia, rapporti molto stretti e di massima collaborazione. Non v'è dubbio che, alla luce delle difficoltà in precedenza indicate, tali rapporti dovranno essere resi sempre più stretti e collaborativi: in particolare sul piano della crescente integrazione, semplificazione e accelerazione delle procedure di rimborso di entrambi i Fondi, allo scopo di migliorare la soddisfazione degli iscritti.

In prima linea contro l'insicurezza stradale

a cura di Valeria Pulcinelli

Questa la posizione del nostro Sindacato, editore del volume scritto sul tema da Marcello Aranci, presidente della Consulta Provinciale per la Sicurezza Stradale, e presentato l'11 novembre scorso nella Sala Mons. Luigi Di Liegro di Palazzo Valentini, sede della Provincia di Roma

35



Che cosa sarebbe accaduto se ogni giorno del 2008, così come avviene oggi per le vittime dell'influenza da virus A/H1N1, i media avessero stilato il bollettino dei morti per incidenti stradali dandogli lo

stesso spazio dedicato in questi ultimi mesi alla "suina"? Semplicemente, che non ci sarebbe stato spazio per le altre notizie.

Ogni "maledetto giorno" dello scorso anno infatti, stando ai dati

appena diffusi dall'Acì e dall'Istat, le cronache sarebbero state occupate dalle storie di 13 (tredici) persone che hanno perso la vita a causa di un incidente stradale, mentre solo un cenno sarebbe an-

dato alle 849 (ottocentoquarantannove) rimaste ferite.

Un bilancio che lascia tramortiti

E al termine dell'anno si sarebbe pubblicato un bilancio da lasciare - è il caso di dirlo - tramortiti: 4.731 persone decedute e quasi 311 mila ferite in modo più o meno grave, con un costo di dolore incalcolabile e uno economico complessivamente quantificato, dagli esperti, in oltre 35 miliardi di euro, pari a più del 2,5% dell'intero PIL nazionale.

È vero che, sempre stando agli ultimi dati Aci-Istat, anche in Italia si registra una tendenza ormai consolidata alla diminuzione del numero tanto degli incidenti quan-

to dei feriti e dei morti della strada (questi ultimi, in particolare, sono diminuiti del -7,8% rispetto al 2007). Ed è anche vero che se questo trend dovesse proseguire con la stessa intensità negli ultimi due anni del decennio, il nostro Paese non andrebbe troppo lontano dall'ambizioso obiettivo fissato dall'Unione Europea nel Libro Bianco del 13 settembre 2001: ridurre del 50% la mortalità sulle strade fra il 2000 e il 2010.

Oggi, infatti, l'Italia è a -33% ma il dato, pur positivo, assume un diverso significato se confrontato con quello di altri grandi Paesi europei: nel 2000, infatti, morivano per incidenti stradali 7.061 persone in Italia, 7.503 in Germania e 8.079 in Francia; nel 2008, a fron-

te delle 4.731 vittime italiane se ne sono registrate 4.477 tedesche (-40,3% rispetto al 2000) e 4.275 francesi (-47,1%). E un altro grande Paese "cugino" come la Spagna mostra una "frenata" più forte della nostra: da 5.777 a 3.102 morti, pari al -46,3%.

I manager non vogliono stare a guardare

Di numeri potrebbero prodursene ancora molti. Ma crediamo che i non pochi citati bastino - ed avanzino - a spiegare il motivo dell'iniziativa presa dal Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali di farsi editore del volume "Conoscere per governare l'insicurezza stradale in Italia", scritto da Marcello Aran-





ci, presidente della Consulta Provinciale per la Sicurezza Stradale, e presentato l'11 novembre scorso nella Sala Mons. Luigi Di Liegro di Palazzo Valentini, sede della Provincia di Roma.

All'evento sono intervenuti, oltre ai rappresentanti delle Forze dell'Or-

dine, delle Associazioni e delle Organizzazioni economico-sociali, e con il coordinamento di Stefano Cuzzilla, presidente dell'Unione Regionale Dirigenti Aziende Industriali e prima, in qualità di presidente SRDAI, uno degli artefici dell'iniziativa: Bruno Astorre, presidente del Consiglio Regionale del Lazio; Nicola Tosto, attuale presidente SRDAI; Carlo Giavarini, presidente Filiera Strade Confindustria-Finco; mons. Piergaetano Lugano, direttore dell'Ufficio Pastorale tempo libero, turismo e sport; Sergio Marchi, assessore alla Mobilità del Comune di Roma; Roberto Cantiani, delegato del sindaco di Roma per la Sicurezza Stradale; Dario Marcucci, presidente del III Municipio di Roma.

Tutti i partecipanti, a cominciare da Cuzzilla, hanno sottolineato l'enorme gravità del fenomeno e la necessità, per aggredirlo con efficacia, "della piena collaborazione fra le istituzioni locali, Comune, Provincia, Regione, le pubbliche amministrazioni, le Forze dell'Ordine e tutti i soggetti della società civile. Constatato con soddisfazione - ha concluso - che tale collaborazione è in atto, e ciò ci fa ben sperare sull'esito del grande sforzo congiunto che stiamo operando".

Da parte sua, il presidente Tosto ha spiegato perché proprio un sindacato di dirigenti abbia voluto farsi promotore dell'operazione: "C'è una perfetta coerenza fra la responsabilità che un manager ha in azienda e quella che la stessa persona non può non assumere davanti ai grandi problemi che investono la comunità economica, sociale e civile di cui fa parte".

Per quanto lo riguarda, ha concluso, "il Sindacato Romano continuerà a rivolgere la propria attenzione ad iniziative che, come questa, guardano al sociale con un atteggiamento positivo e propositivo; possiamo e vogliamo rappresentare un esempio per tutti coloro che non intendono restare a guardare".

In occasione della presentazione del libro, l'editore ne ha donate 250 copie all'Associazione Italiana Familiari e Vittime della Strada Onlus e all'Ente Morale Fondazione Guccione, che hanno chiesto di poter adottare la pubblicazione come strumento formativo nelle loro sedi provinciali.



Un'opportunità di sviluppo per Roma metropoli d'Europa (1)

di Salvatore Carbonaro

Questo il significato del Piano Strategico presentato lo scorso ottobre dal Comune. Per raggiungere l'obiettivo di una Capitale libera dal traffico, o almeno più vivibile, sono infatti previsti investimenti pari a circa 12 miliardi di euro per i prossimi dieci anni



Il sindaco di Roma Gianni Alemanno, alla Conferenza Cittadina sul Piano Strategico della Mobilità Sostenibile (PSMS) tenutasi lo scorso ottobre all'Eur, ha affermato che il diritto alla mobilità è la base costitutiva di un'idea di città e che, pertanto, bisogna garantire a tutti i cittadini la possibilità di un funzionamento reale delle reti viarie e dei collegamenti. In altri termini, occorre superare la rassegnazione dei romani che li fa rinunciare alla metà degli spostamenti giornalieri ef-

fettuati da un cittadino nel nord Europa (2 contro 4) a causa del traffico caotico.

La nuova architettura funzionale della città - compresi i piani di pedonalizzazione - disegnata nel PSMS di Roma punta a recuperare parte dell'attuale insoddisfacente mobilità, attraverso una nuova architettura di effettiva radialità in grado di collegare agilmente i vari quartieri di Roma con un sistema di trasporto pubblico più efficiente e veloce ed alternativo a quello privato.



La sfida per Roma metropoli d'Europa

Roma negli ultimi cinquant'anni, e cioè dai Giochi Olimpici del 1960, non è cresciuta con un progetto di mobilità urbana sostenibile perché condizionata ad inseguire piani urbanistici improntati più a una logica di sviluppo immobiliare che ad una logica funzionale di mobilità. Con il nuovo PSMS si tenta di compiere un salto di livello, provando a trasformare l'attuale arretratezza in opportunità attraverso l'adozione di tecnologie innovative. Dunque un'architettura funzionale del trasporto urbano, un TPL automatizzato, tram a guida magnetica, veicoli elettrici, infrastrutture immateriali di infotraffico, ecc.

Tutto ciò potrà anche favorire la nascita di un avanzato polo tecnologico di ricerca sulla mobilità sostenibile, nel quale sperimentare ed applicare tecnologie di fluidificazione del traffico più moderne di quelle già adottate dalle capitali del nord Europa, o sistemi di riqualificazione energetica dei trasporti pubblici e privati come, ad esempio, i progetti-pilota di infrastrutture di erogazione carburanti al-

ternativi puliti (metano, GPL, idrogeno, miscele di metano-idrogeno, ecc.) per il rifornimento di flotte veicoli ad alta efficienza, nell'ambito di una vera rivoluzione ambientale del traffico.

Il miglioramento del sistema dei trasporti legittimerebbe Roma a candidarsi come sede delle Olimpiadi del 2020, evento che, così come avvenne per quelle del 1960 che segnarono per la capitale il passaggio dal periodo post bellico a quello dello sviluppo economico, rappresenterebbe una svolta per nuove prospettive d'integrazione nell'economia globale.

Un confronto con l'Europa e tante occasioni mancate

I dati Eurostat dicono che:

- fra le metropoli europee, Roma ha la maggiore penetrazione di auto e moto (978 per mille abitanti contro, ad esempio, i 398 di Londra);
- il trasporto pubblico è, specularmente, fra i meno efficienti;
- l'incidentalità è la maggiore fra le metropoli europee: a Londra il valore è pari a 1/10 mentre

Oslo, che è la capitale più virtuosa, ha la centesima parte degli incidenti di Roma;

- mentre ovunque il trasporto privato su gomma si riduce a favore di quello pubblico, a Roma - stante l'arretratezza causata dalle passate insufficienti politiche di trasporto - l'inversione di tendenza potrebbe registrarsi solo dopo il 2015.

I numeri della mobilità di Roma

Popolazione: 2.718.7701 persone

Area: 1.285 chilometri quadrati

Lunghezza rete stradale

entro il GRA: 5.000 chilometri

Numero di veicoli a motore:

2.660.202

di cui

veicoli merci 182.397

autovetture 1.897.672

motocicli 379.997

ciclomotori (stima) 156.000

altri veicoli 44.294

Spostamenti dei residenti romani

Utenti dell'autovettura nell'ora

di punta (hdp): 294.000 (52%)

Utenti motocicli e ciclomotori hdp:

86.000 (15%)

Utenti del TPL hdp:

153.000 (27%)

Spostamenti pedonali hdp:

31.000 (6%)

Spostamenti totali residenti hdp:

564.000

Pendolari verso Roma: 115.000

Fonte: Istat su rielaborazione su dati ATAC ed ACI

Roma registra un sistema di mobilità in affanno anche se proprio con gli antichi romani ebbe inizio la prima era della mobilità: per realizzare l'impero, infatti, essi cominciarono a costruire strade, ponti, porti, sistemi logistici. Per quasi duemila anni il modello romano contribuì allo svolgersi della storia umana; ma a metà dell'Ottocento, con la rivoluzione industriale, si aprì la seconda era della mobilità con prospettive impensabili favorite dal passaggio dall'energia biologica a quella fisica, disponibile in quantità crescente: fu l'inizio della rivoluzione dei trasporti e del progresso di cui tutt'oggi godiamo. Non a caso Londra, dove nacque la prima metropolitana, fu la prima città a superare per popolazione la Roma imperiale: si passò da una "mobilità a trazione biologica",

di tipo radiale, individuale e su sede promiscua, a una "mobilità a trazione meccanica", a rete pubblica e su sede propria.

In realtà Roma ebbe l'occasione di partecipare anche alla seconda era della mobilità, quando nel 1861 diventò capitale d'Italia; ma i piemontesi si limitarono a spostarvi il centro istituzionale e burocratico senza elaborare alcun piano di mobilità che proiettasse la nuova capitale d'Italia in un ruolo internazionale. Forse un'altra occasione si ebbe nel ventennio fascista, con l'idea della "terza Roma" che aveva, come ispirazione di fondo, il recupero della centralità mediterranea della città sul fondamento di un ruolo tecnologico d'avanguardia; ma tutto rimase troppo vago.

Da allora la situazione dei trasporti è

andata sempre più aggravandosi perché, pur essendo state promulgate nel tempo varie leggi - il Piano Regolatore Generale del 1962, Roma Capitale, Mobilità a Rete, Sistema Direzionale Orientale, ecc. - non si sono visti evidenti segni di miglioramento dei trasporti: tutti i piani di sviluppo si sono ridotti a piani regolatori e di vincolistica penalizzando qualsiasi visione moderna di trasporti sostenibili, proprio mentre Londra, Parigi, New York e Mosca stavano realizzando grandi reti di metropolitane.

Partire dalla riqualificazione del trasporto su ferro

Qualsiasi tentativo di migliorare i trasporti a Roma deve partire dal superamento delle carenze storiche e ruotare attorno allo strumento fondamentale della nuova architettura funzionale del Piano, cioè le ferrovie riqualificate, per il potenziamento dell'intermodalità sull'intera Provincia e Regione.

Il punto di partenza del nuovo PSMS è stato elaborato sulle previsioni del nuovo PRG (popolazione +135 mila unità, addetti +178 mila, flussi pendolari +30%, utenti serviti dal TPL +20%) e sullo scenario che si concretizzerà nei prossimi anni con la realizzazione della metro C (Pantano-San Giovanni) e il prolungamento della metro B1 (Bologna-Jonio), pari a un incremento del 61% dell'attuale rete; un programma di aumento delle attuali linee tranviarie (+17%). Di questo, e di altro ancora, si parlerà nel prossimo numero.



SRDAI-cultura, un binomio sempre più solido

Nel 2010 non solo prosegue ma raddoppia, vista l'eccellente accoglienza ricevuta, il programma di visite a carattere storico-artistico organizzato dal nostro Sindacato per i suoi Iscritti, in collaborazione con prestigiose figure e associazioni culturali della Capitale. Da segnalare in tale ambito l'accordo con UnArcheo che consentirà di conoscere pagine tanto nascoste quanto affascinanti della Roma più "antica"

Nell'ambito dell'iniziativa intrapresa dal Sindacato Romano per la riscoperta delle bellezze artistiche di Roma e del Lazio, si sono tenuti in questo mese gli ultimi due eventi previsti per l'anno 2009, dei quali era stato annunciato nello scorso numero della rivista. Così, lo scorso 2 di-

cembre si è svolta presso la sede di via Ravenna 14 la conferenza "Illusione e realtà: la grande decorazione barocca a Roma": dalla messa in scena dello spazio all'infrangersi dei confini spaziali attraverso i grandi cicli ad affresco dei Carracci a Palazzo Farnese, fino ai Trionfi di Pietro da

Cortona nella Roma Pontificia. Infine, il 15 dicembre è stata la volta della visita a Palazzo Pamphilj, fastosa dimora dell'omonima famiglia nobile romana e, oggi, proprietà e sede dell'Ambasciata del Brasile presso lo Stato italiano (in queste pagine, alcuni momenti dell'avvenimento). I So-



NUOVO PRESIDENTE PER LA CIDA-LAZIO

Il 27 novembre scorso, il presidente del Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali, dott. Nicola Tosto, è stato nominato presidente dell'Unione Regionale CIDA del Lazio.

Il dott. Tosto succede nella carica al dott. Stefano Cuzzilla, già presidente SRDAI e oggi presidente del FASI.

ci SRDAI hanno visitato i suoi straordinari saloni affrescati nel Seicento potendo ammirare, fra l'altro, la celebre galleria di Pietro da Cortona.

I primi appuntamenti del 2010

Il successo riscosso dalle visite e l'entusiasmo dei Soci che hanno partecipato ai vari appuntamenti in programma hanno spinto il nostro Sindacato ad ampliare la gamma delle opportunità per i propri iscritti. Per questa ragione, e per consentire di partecipare anche a chi non ne abbia ancora avuto modo, è stato predisposto un programma di visite per il primo trimestre 2010 (per ulteriori informazioni, si veda www.srdai.it).

Martedì 12 gennaio. Grandi mostre a Roma: l'antica pittura romana alle scuderie.



Prestiti dai musei di tutto il mondo, tra cui l'Archeologico di Napoli e Pompei, per una grande esposizione; un'occasione per rivivere la storia della pittura antica attraverso opere magnifiche e famose allestite in una suggestiva scenografia ideata dal regista Luca Ronconi.

Venerdì 29 gennaio. I palazzi del potere: Villa Madama a Monte Mario.

Si visiterà, con apertura esclusiva, una delle più celebri ville del Rinascimento romano, progettata da Raffaello per papa Leone X e splendidamente decorata all'interno dai più noti maestri del tempo. Da segnalare, fra gli altri, la Loggia di Raffaello, i commoventi stucchi di Giovanni da Udine, gli affreschi di Giulio Romano. Suntuosi i giardini

all'italiana, studiati anche dal Palladio. La Villa è oggi sede di rappresentanza del Ministero degli Affari Esteri.

Sabato 6 febbraio. Le meraviglie di Villa Torlonia: la dimora di una grande famiglia.

Si tratta della "riedizione" della visita effettuata il 7 novembre scorso (in queste pagine, alcune foto dell'avvenimento) alla residenza principale della famiglia Torlonia, riaperta al pubblico dopo un lungo restauro. Capolavoro dell'architettura e della decorazione neoclassica, Villa Torlonia divenne, nel secolo scorso, la residenza della famiglia Mussolini venendo dotata, fra l'altro, di bunker antigas e antiaerei. L'edificio ospita splendidi saloni affrescati e ricolmi di sculture antiche e arredi d'epoca, tra cui le camere da letto del duce e di sua moglie.

Sabato 27 febbraio. Una villa, un giardino: Villa Medici al Pincio.

Un appuntamento dedicato alla storia della villa, ai suoi famosi "pensionnaires" e ai suoi celebri giardini. Un itinerario per scoprire i tanti capolavori di un luogo ancora poco noto ai romani: lo Studiolo segreto del Cardinale Ferdinando de' Medici, affacciato sulle mura Aureliane, la nuova Gipsoteca e le tante sculture disseminate ovunque.

Venerdì 5 marzo. Caravaggio alle Scuderie del Quirinale.

La mostra, ideata per celebrare il IV centenario della morte del grande artista lombardo, porterà a Roma i suoi più celebri capolavori, in un percorso emozionante. Una prezio-

sa occasione per riflettere sul suo rivoluzionario naturalismo, la sua “ostinata” aderenza al vero, la sua solitaria grandezza e poesia.

Lunedì 15 marzo. Prestigiose sedi di Ambasciate a Roma: Palazzo Caetani alle Botteghe Oscure.

Nel cuore del quartiere ebraico, il palazzo, edificato dai Mattei e passato poi ai duchi Caetani, è oggi la residenza dell’Ambasciatore del Brasile presso la Santa Sede. Al piano nobile, che ospitò Caravaggio, sontuosi saloni decorati ed elegantemente arredati con dipinti, arazzi sculture e mosaici.

Una novità: la collaborazione con UnArcheo

Ma il 2010 porterà un’altra importante novità, realizzatasi grazie all’iniziativa di Sintesi srl, la società di servizi del nostro Sindacato: l’offerta ai Soci, da parte dell’associazione cul-

turale UnArcheo (www.unarcheo.it), di visite guidate e brevi itinerari alla scoperta della Roma più “antica”, della quale rimangono testimonianze numerosissime, anche se frammentarie, che attendono solo di riemergere, sfogliate come pagine di un libro o inserite come tasselli in un grande puzzle.

Le visite guidate, della durata di circa due ore e curate dalla dott.ssa Micaela Agri, presidente di UnArcheo, si terranno all’incirca una volta a settimana, il venerdì o la domenica mattina. Ecco gli appuntamenti già fissati per il primo trimestre:

- *Venerdì 29 gennaio 2010*, ore 10. La mitica Pallanteum, Eracle, i buoi di Gerione: il Foro Boario e il Foro Olitorio.
- *Domenica 14 febbraio*, ore 10. Gli Etruschi a Roma.
- *Venerdì 19 febbraio*, ore 10. Il Palatino: le capanne romulee, la domus di Augusto, il palaz-

zo imperiale flavio. Il Foro: primitiva necropoli poi cuore politico, religioso, economico di Roma.

- *Domenica 28 febbraio*, ore 10. La vita quotidiana: Ostia antica, porto di Roma.
 - *Venerdì 5 marzo*, ore 10. Gli edifici per spettacoli: il teatro di Pompeo, di Marcello, lo stadio di Domiziano.
 - *Domenica 21 marzo*, ore 10. La religione: i culti tradizionali e i culti orientali. I templi repubblicani di largo Argentina, l’Iseo di Campo Marzio.
 - *Venerdì 26 marzo*, ore 10. La religione: il cristianesimo e i culti misterici. San Clemente e il suo mitreo.
- I Soci interessati possono consultare il sito www.srdai.it, alla voce “Eventi & Appuntamenti”, o contattare la Segreteria SRDAI al tel. 06.44170813.



L'accordo nelle aziende in crisi

a cura dell'avv. Stefano Minucci

Malgrado certe posizioni contrarie da parte dell'impresa, il dirigente al quale venga risolto il contratto di lavoro a seguito di crisi e/o ristrutturazione aziendale che non porti al fallimento, ha pieno diritto ad usufruire dell'indennità supplementare al TFR prevista dall'Accordo contrattuale 27/4/95

Egregio Avvocato,

due giorni dopo che la mia (oramai ex) Società veniva, mediante delibera assembleare, sciolta e posta in liquidazione, quest'ultima procedeva, con lettera inviata raccomandata a.r., a risolvere per giustificato motivo oggettivo il rapporto di lavoro tra noi in corso adducendo l'intervenuta soppressione della mia posizione lavorativa. La Società, poi, mi ha corrisposto l'indennità sostitutiva del preavviso, oltre al TFR integralmente versato nel Previdai, ma si è rifiutata di pagarmi l'indennità supplementare di cui all'accordo aziendale in crisi adducendo:

1) la mancata applicazione da parte della Società del CCNL dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi in vigore, non essendo la stessa iscritta ad alcuna Associazione imprenditoriale,

2) che il mio caso non rientre-

rebbe, comunque, fra i casi previsti e disciplinati dall'accordo collettivo 27/4/95 in quanto il mio licenziamento non sarebbe dipeso dalla liquidazione della Società bensì dalla soppressione della mia posizione lavorativa.

Gradirei conoscere il Suo parere al riguardo.

* * * *

Come noto, l'accordo del 27/4/95 prevede che "in presenza delle specifiche fattispecie di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione ovvero crisi aziendale di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, riconosciute con il Decreto del Ministro del Lavoro di cui all'art. 1, comma 3, della legge 19 luglio 1994, n. 451, nonché delle situazioni aziendali accertate dal Ministero del Lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 19 dicembre 1984, n. 863, l'azienda che risolve il

rapporto di lavoro a tempo indeterminato motivando il proprio recesso come dovuto alle situazioni sopra indicate, erogherà al dirigente, oltre alle spettanze di fine lavoro, una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari al corrispettivo



del preavviso individuale maturato". Lo stesso accordo del 27/4/95 prevede - e non mi pare che il suo ex datore di lavoro lo abbia messo in discussione - che "la medesima disciplina trova altresì applicazione, sempre con pari decorrenza, nei casi di messa in liquidazione previsti dal Codice Civile, con esclusione delle ipotesi di fallimento...".

Dall'azienda due argomenti infondati

Ciò detto, passiamo ad analizzare i due sopraindicati specifici argomenti dedotti dalla Società, a mio avviso infondati, che escluderebbero l'applicazione dell'Accordo 27/4/95 nel caso in esame.

Quanto al motivo sub 1), convengo con la Sua ex Società di appartenenza che qualsiasi accordo collettivo, in

quanto atto di natura negoziale e privatistica, ha efficacia vincolante limitatamente ai soggetti iscritti alle associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro che lo hanno sottoscritto.

È altrettanto vero, però, che gli accordi collettivi, stante la loro natura di contratti "aperti", trovano applicazione anche nei confronti di quei soggetti che ad esso abbiano egualmente aderito, sia esplicitamente sia implicitamente. Si ha adesione esplicita quando il datore di lavoro ne abbia fatto espresso rinvio nella lettera di assunzione o in altro documento, mentre l'adesione è implicita quando vi sia stato un comportamento concludente, desumibile dall'applicazione di fatto, da parte datoriale, delle norme contenute nel CCNL. Sul punto la giurisprudenza è assolutamente pacifica (vedi, ad esempio, Cass. Civ., Sez. Lav., 6/8/2003, n.

11875; Cass. Civ., Sez. Lav., 30/7/2001, n. 10375).

Nel caso di specie, pur non avendo mai preso visione della Sua lettera di assunzione, non credo possano sussistere dubbi sul fatto che l'Azienda abbia aderito al CCNL dei dirigenti di aziende industriali tramite precisi rinvii espressi; ciò risulta non soltanto dal pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso ma, soprattutto, dalla Sua iscrizione al Previdai. Com'è noto, infatti, il predetto Fondo richiede la sottoscrizione da parte del dirigente e dell'Azienda del modello 061 in cui si dichiara espressamente di applicare al rapporto di lavoro il CCNL dirigenti industriali. Quanto, invece, all'argomento sub 2) da Lei evidenziato, l'obiezione aziendale nasce, con ogni probabilità, da alcune sentenze di merito - oramai risalenti nel tempo - che avevano affermato i seguenti concetti, particolarmente negativi per i dirigenti:

- a) il diritto all'indennità è subordinato al fatto che il licenziamento sia motivato con la specifica situazione di crisi indicata nell'Accordo Collettivo;
- b) se la lettera di licenziamento non contiene espressamente questo riferimento letterale, enunciando invece un qualsiasi giustificato motivo oggettivo riconducibile ad esigenze riorganizzative, l'Accordo non è applicabile.

Prescindendo dal fatto che a tali isolate sentenze di merito se ne contrapponevano altre favorevoli, invece, ai dirigenti, va detto che la questione è stata poi risolta con la sentenza della



Suprema Corte n. 12628/00 che ha sostanzialmente posto fine al predetto e contrastato orientamento giurisprudenziale formatosi nel tempo.

Con la citata sentenza, infatti, la Corte di Cassazione, confermando alcune sue precedenti decisioni, ha ribadito che il Giudice di merito non può fermarsi dinanzi al mero contenuto letterale della norma collettiva, ma deve accertare quale sia stata l'effettiva volontà delle parti stipulanti; e ciò soprattutto quando l'interpretazione che sembrerebbe desumersi dal testo letterale della clausola condurrebbe ad affermare che l'applicabilità dell'Accordo Collettivo verrebbe ad essere rimessa al mero arbitrio del datore di lavoro. Il che manifesta evidenti profili di irrazionalità del testo normativo.

Su tale presupposto, la Suprema Corte ha poi affermato che, qualunque sia il motivo oggettivo indicato nella lettera di licenziamento, è sempre necessario che il Giudice del merito, ai fini dell'applicazione dell'Accordo Collettivo in questione, accerti e valuti se sussista o meno la situazione di crisi aziendale, e, in caso affermativo, se il motivo indicato nella lettera di recesso non tragga a sua volta origine dalla suddetta situazione.

Gli argomenti giuridici che hanno portato a tale decisione della Suprema Corte possono così riassumersi:

1) l'art. 1355 c.c. sancisce la nullità delle clausole meramente potestative. Qualora si ammettesse la validità dell'interpretazione prospettata dalla Sua ex Società, l'obbligo delle Imprese

di corrispondere al dirigente l'indennità supplementare verrebbe a dipendere esclusivamente dalla volontà aziendale di addurre o meno, nella lettera di licenziamento, la situazione di crisi quale motivo della risoluzione. L'obbligo sarebbe, cioè, subordinato ad una condizione meramente potestativa, con la conseguente nullità dell'intero Accordo a sensi, appunto, dell'art. 1355 c.c.. È evidente, infatti, che nessuna Azienda rinuncerebbe a "motivare" il licenziamento con un qualsiasi motivo oggettivo, evitando con cura qualsiasi richiamo alle situazioni indicate nell'Accordo, sapendo di potersi, in tal modo, sottrarre all'onere del pagamento dell'indennità supplementare ivi prevista. La controversia sul giustificato motivo di licenziamento che ne conseguirebbe, non inculterebbe poi all'Azienda particolari timori, in considerazione del favorevole terreno che lo stato di crisi offrirebbe, sul piano della sua giustificatezza, allo specifico motivo utilizzato dall'Azienda;

2) l'art. 1367 c.c. sancisce il principio di conservazione del contratto. Insistere nella tesi formalistica significherebbe, inoltre, violare anche l'art. 1367 c.c. che, sancendo il principio di conservazione del contratto, impone all'interprete di indirizzarsi verso una soluzione che consenta al contratto di poter avere qualche effetto;

3) l'art. 1369 c.c. impone di interpretare il testo contrattuale nel senso più conveniente alla sua natura ed al suo oggetto. E non v'è dubbio che non si adica né al rapporto di lavoro in generale, né allo specifico diritto riconosciuto al dirigente con l'Accordo Collettivo de quo, un'interpretazione che subordini un diritto del lavoratore alla mera volontà del datore di lavoro;

4) l'art. 1366 c.c. sancisce il principio dell'interpretazione del contratto secondo buona fede. L'interpretazione che qui si critica contrasta, infine, anche con il principio di buona fede sancito nell'art. 1366 c.c., non potendosi certo supporre che la Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali abbia voluto stipulare un Accordo Collettivo sottoposto alla "voluntas" dell'imprenditore.

Un'indennità del tutto dovuta

Alla luce di quanto sopra esposto, ritengo che l'indennità supplementare ex Accordo 27/4/95 sia a Lei dovuta non potendosi né dubitare della volontà aziendale di aver voluto regolare il Suo rapporto di lavoro attraverso la norme collettive dei dirigenti industriali, né che il Suo licenziamento, ancorché formalmente basato su una soppressione di posizione, abbia trovato giustificazione dalla liquidazione della società e, pertanto, dalla cessazione di ogni attività aziendale.

Le strutture e i servizi del Sindacato per i Soci

Tel. centralino: 06.441708.1

Attraverso l'opera di personale e consulenti specializzati, il Sindacato fornisce ai Soci e alle Rappresentanze Sindacali Aziendali assistenza e supporto in merito alle norme contrattuali, alle disposizioni di legge in materia di lavoro e di regimi di previdenza ed assistenza sanitaria nonché in tutti i campi che riguardano il rapporto di lavoro dirigenziale.

UFFICIO SEGRETERIA, PRESIDENTE E SEGRETARIO

Sig.ra Cristina De Angelis - int. 13 (deangelis@sr dai.it)
Sig.ra Delia Di Stefano - int. 14 (distefano@sr dai.it)

•••••

AMMINISTRAZIONE

Donatella Marinelli - int. 15 (marinelli@sr dai.it)

Mattino - dal lunedì al venerdì 9-13

•••••

UFFICIO ISCRIZIONI

Patrizia Spaziani - int. 16 (spaziani@sr dai.it)
Maddalena Catani - int. 21 (catani@sr dai.it)

Mattino - dal lunedì al venerdì 9-13

Pomeriggio - dal lunedì al giovedì 15-18

•••••

UFFICIO COMUNICAZIONE

Irma Forleo - int. 19 (forleo@sr dai.it)
Valeria Pulcinelli - int. 29 (pulcinelli@sr dai.it)

UFFICIO CONTRATTUALE SINDACALE (RAPPORTI CON LE R.S.A.)

Maria Grazia Cancia - int. 20 (cancia@sr dai.it)

Solo per appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria

•••••

UFFICIO PREVIDENZA E ASSISTENZA

Dr. Enzo Crescentini
Nicoletta Prioletta - int. 22 (prioletta@sr dai.it)

Solo per appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria

•••••

UFFICIO LEGALE, E VERTENZE

Avv. Franco Minucci
Avv. Stefano Minucci (legale@sr dai.it)

Solo per appuntamento (*Sig.ra Catani* - int. 21)

•••••

CONSULENZA LEGALE SU QUESTIONI DI NATURA PENALE

L'attività di consulenza viene prestata gratuitamente - per le fasi consultive propedeutiche - dall'Avv. Caterina Di Marzio in favore degli iscritti SRDAI, dei loro familiari di primo grado e conviventi.

Studio legale Avv. Caterina Di Marzio
Tel./Fax: +39.06.7725.0575 (studiolegdimarzio@virgilio.it)

•••••

SPORTELLO FASI

Di questo servizio possono avvalersi tutti gli iscritti al Fasi, in servizio o in pensione, iscritti o non iscritti al Sindacato per presentare le pratiche o per chiarimenti riguardanti i rimborsi.

Nicoletta Prioletta - int. 22 (prioletta@sr dai.it)
Mariagrazia Assorgi - int. 38 (assorgi@sr dai.it)

Mattino - lunedì, mercoledì, venerdì 9-13

•••••

SPORTELLO DI ORIENTAMENTO PER DIRIGENTI IN MOBILITÀ

Presso gli Uffici del Sindacato è attivo, da qualche anno, lo Sportello di Orientamento, un servizio gratuito che viene svolto da Promos BPI Italia, Società qualificata con la quale il Sindacato ha sottoscritto una convenzione.

Il servizio si propone di offrire una consulenza riservata ai dirigenti che desiderano o sono obbligati a riconsiderare il proprio rapporto con l'azienda e/o la professione. La consulenza si articola in tre colloqui riservati con un esperto del mercato del lavoro.

Si invitano i colleghi che si trovano in situazioni di disagio lavorativo all'interno dell'azienda o che sono in mobilità, ad avvalersi di questa opportunità prendendo appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria del Sindacato.

Per i dirigenti in mobilità che intendano inserirsi nella banca dati dell'Agenzia Lazio Lavoro, è attivo presso il Sindacato lo Sportello Dirigenti in mobilità per svolgere gli adempimenti necessari.

Maria Grazia Cancia - int. 20 (cancia@sr dai.it)

•••••

SPORTELLO DI CONSULENZA LEGALE IN MATERIE ESTRANEE AL RAPPORTO DI LAVORO

Avv. Stefano Minucci (legale@sr dai.it)

La consulenza, che relativamente al primo incontro sarà gratuita, riguarderà il diritto di famiglia, le locazioni ed il condominio, nonché ogni tipo di questione contrattuale e commerciale; potrà essere fruita anche dal coniuge e dai figli.

Solo per appuntamento (*Sig.ra Catani* - int. 21)

**Per contattare i nostri Uffici e prendere appuntamenti, i recapiti:
Tel. 06.441708.1 - Fax 06.44.04.705 - info@sr dai.it - www.srdai.it**

CAMPAGNA DI ISCRIZIONE 2010

*Non è necessario compiere grandi passi, è sufficiente compierne tanti...
meglio se tutti insieme.*

Ora che il nuovo Contratto Nazionale è stato firmato, ci attende **un grande lavoro per tutelare e promuovere al meglio i diritti dei dirigenti industriali**, a cominciare quelli in condizioni più deboli.

Il **Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali** è consapevole della **responsabilità** che gli deriva dall'essere la seconda maggiore associazione territoriale italiana nell'ambito di Fedemanager.

Questa responsabilità non ci spaventa, anzi, ci piace. Ma sappiamo che per esercitarla fino in fondo, oltre alla determinazione - che non ci manca - **c'è bisogno di una forza sempre maggiore**. Una forza che può venirci solo **da Voi e dalla Vostra adesione**, convinta e numerosa, alla nostra Organizzazione.

Chiediamo quindi a chi è già Socio di rinnovare la sua **iscrizione**, i cui importi e modalità **rimangono invariati** rispetto al 2009.

E chiediamo, soprattutto, che ciascuno di Voi diventi **parte attiva per far aderire al nostro Sindacato chi non è iscritto**.

Per convincerlo, crediamo che basti raccontargli **quanto ci adoperiamo in favore dei legittimi interessi e aspettative della categoria**; e fargli conoscere i **numerosi e qualificati servizi che il Sindacato fornisce** in materia di lavoro, previdenza, assistenza sanitaria, fiscale e assicurativa nonché di orientamento e formazione manageriale e di sviluppo professionale.

Un'azione, questa, cui si affianca il nostro impegno ad affermare nel Paese quei **valori di merito, professionalità e conoscenza** dei quali noi dirigenti siamo i più convinti, anche se non esclusivi, portatori.

Siamo certi che **quanti più saremo, tanto più la nostra azione sarà efficace**, creativa e coronata dal successo che meritiamo e del quale l'Italia ha bisogno.

www.srdai.it