

“IL QUADRO GENERALE” in F.S.
Relazione di **Lucio Cianciullo**
CIQ Uiltrasporti – Ferrovie

Convegno Nazionale Quadri e A.P. Bologna 27 Giugno 2008

RAPPORTI CON LA CIQ.

Credo che sia la prima volta che in F.S. una Organizzazione Sindacale si presenti addirittura con due simboli, e per offrire una visione chiara sulle relazioni sindacali, preciso che il rapporto associativo con la C.I.Q. si concretizza tramite la Federazione Uiltrasporti.

La C.I.Q. è uno strumento confederale e per questo trasversale alle singole Federazioni, proprio per affrontare in maniera più organica le molteplici questioni afferenti alla categoria dei quadri e delle alte professionalità.

Si comincia ringraziando..., e comincio subito nel ringraziare i vertici aziendali che con la loro partecipazione al dibattito testimoniano l'interesse che l'Azienda ha sulla condizione dei quadri, ringrazio i Dirigenti presenti che rivivranno nel imminente elenco di rivendicazioni alcune questioni che facevano, e in percentuale lo fanno ancora, parte delle loro rivendicazioni trascorse, quando anche loro erano quadri. Ringrazio in particolare la U.I.L. che come Sindacato, dimostra con risolutezza, l'intenzione di offrire ai lavoratori con alte professionalità un nuovo e più articolato "patto" per la rivendicazione delle loro aspettative; ma è a voi colleghi presenti, che partecipo il più sentito ringraziamento, poiché con la vostra presenza approvate la necessità di questo incontro, il cui obiettivo è, come si dice, quello di fare il punto su una situazione, quella della considerazione del ruolo dei quadri e delle alte professionalità a cui l'azienda, e per certi aspetti anche il sindacato, ha assegnato una parte erroneamente ritenuta marginale, rispetto alle dinamiche generali di gestione della risorsa lavoro nel mondo dei trasporti e più in particolare in F.S.

PERCHE' QUESTO CONVEGNO ?

Il fine/obiettivo di questo convegno è quello di organizzare i Quadri in FS prima e nell'intero settore trasporti poi, sia per rivendicare i diritti contrattuali (negati) sia per il RUOLO che dobbiamo avere nell'azienda. L'idea che vogliamo condividere è quella di un percorso fatto da confronti con l'azienda e di verifica tra e con i quadri, sul quale chiedo fin da subito al Segretario Nazionale UILT e al Presidente della Confederazione Italiana Quadri di rendere pubblico il loro convincimento su questo progetto, con azioni concrete come ad esempio potrebbe essere l'indizione in autunno di un primo momento di verifica e di bilancio delle azioni prodotte all'interno delle trattative sul rinnovo contrattuale.

LE CONDIZIONI DEI QUADRI e DELLE ALTE PROFESSIONALITA:

Quando non si conoscono gli obiettivi, è esteso il disagio di chi lavora in un'azienda orientata al solo risanamento del bilancio, senza alcuna attenzione alle risorse umane che operano per realizzare l'ambito risultato.

Le pressioni quotidiane, da stimolo positivo se in un contesto di comprensione e condivisione dei piani operativi, diventano insostenibili senza chiarezza in tema di obiettivi responsabilità e compiti.

Il problema, è che si è radicata la cultura di sopperire alla carenza di personale, spesso alterando le regole del lavoro, tanto che si è consolidata la concezione che "è più bravo chi fa più economia", non importa come!

E così molti quadri sono più impegnati nella ricerca di libere interpretazioni della normativa, con il risultato di esporsi, se va bene, ad un richiamo aziendale per il mancato rispetto/o non applicazione di una procedura. A questo segue il consenso di una forza lavoro che in un momento di particolare congiuntura economica, si "arrotonda lo stipendio".

Per una rapida verifica, basta vedere le ore di straordinario pagate!

Parliamo dei Quadri Capi Impianto, che si espongono a vicende di rilievo sia civile che penale quando esercitano le loro funzioni previste ad esempio dalla "istruzione 44c" DPR 753/80 (verifica opere d'arte) per l'area lavori ovvero per le certificazioni di corretta messa a terra degli impianti previste nelle certificazioni della 46\90 e DPR 462/01, oltre a tutte quelle attività fatte di verifiche di legge e/o di regolazioni tecniche tipo lunga rotaia saldata.

Ricordiamoci che tutti coloro che gestiscono risorse, sono poi chiamati a rispondere per il loro corretto utilizzo, dalla formazione alla utilizzazione, nel rispetto delle norme di igiene e sicurezza, comprese le disposizioni interne in tema di incarichi assegnati.

Parliamo ad esempio dei colleghi che svolgono la funzione di Direttore de Lavori e/o di CEL Coordinatore per la esecuzione dei lavori, magari di più ditte contemporaneamente, con responsabilità oggettive per l'aspetto civilistico, ma cosa più delicata, anche sotto la lama delle responsabilità penali.

Slide

Alcuni sono CLANDESTINI, che dovranno cominciare o a preoccuparsi di dismettere talune attività o come auspichiamo, trovino dimora in quell'area più adeguata e giustificata dal lavoro svolto.

Occorre che per questi lavoratori l'esposizione a vicende giudiziarie nello svolgimento dell'attività lavorativa, trovi riscontro in una più completa assistenza economica, anche per situazioni in cui sia parte offesa.

Per essere in grado di accettare le sfide, si sottolinea dall'A.D. tra le altre cose, la necessità di CAMBIARE MENTALITA' dei dipendenti, l'esigenza di una più profonda informazione e condivisione delle strategie aziendali, e su questo, non possiamo che essere d'accordo!

Ma, come si dice al mio paese, non si fanno nozze con i "fichi secchi"!!!

Oggi il Quadro, questo "fenomeno" slide poco sente lo spirito di squadra, poco avverte la sensazione di sentirsi protagonista e non comparsa nella seppur affascinante laboriosa "bolgia di attività" che consegue dalla sommatoria di interventi di ammodernamento, di mantenimento di sostituzione di rinnovamento e di nuove infrastrutture, cioè come è stato detto in passato "cambiare la ruota con la macchina in movimento".

Ecco, la macchina viaggia a trecento chilometri all'ora, e perdonateci se abbiamo qualche leggera interferenza... magari quando a tutto questo ci viene "offerto" un' INTERINATO!!! è stata questa la "BATTUTA" recente di un Capo Impianto!

Fenomeno, che vogliamo ricordare, a fronte di un evidente incremento dei carichi di lavoro non trova forme di riconoscimento!

Fino ad oggi ci è stato chiesto di "Lavorare a Testa Bassa", oggi, noi vorremmo poter lavorare a Testa Alta!

A testa alta, perché vogliamo sentirci parte di una squadra, a testa alta, perché così "vediamo meglio"...

RIVENDICHIAMO:

- 1. TUTELA LEGALE CONNESSA ALLA PRESTAZIONE:**
- 2. Lavoro Straordinario:**
- 3. Nuove Figure Professionali:**
- 4. FORMAZIONE:**
- 5. Istituzione Fondo.**
- 6. GRUPPO DI LAVORO**

Rivendichiamo una maggiore trasparenza sull'erogazione dei premi "una tantum" ed "ad personam" le cui logiche di assegnazione sono difficilmente comprensibili con la conseguenza di un peggioramento sia sulle motivazioni personali sia poi sull'intero clima aziendale.

Rivendichiamo una rimodulazione dell'indennità di utilizzazione professionale ferma all'agosto 2003.

LE CONDIZIONI DELL'AZIENDA:

A valle delle nostre rivendicazioni, ma a monte dei nostri pensieri, affermiamo che siamo estremamente convinti che solo in un'azienda florida, ci sono gli spazi per rivendicare i diritti del lavoro; per questo come quadri siamo molto attenti ai problemi societari.

ASSETTI SOCIETARI:

Per comprendere bene il campo di riferimento, riteniamo che nessuno lo abbia fatto meglio del nostro A.D. Moretti quando ha presentato il piano industriale 2007 -2011.

Aspetto rilevante del Piano Industriale sul quale intendiamo esprimere una considerazione tratta dalle "VERTICALIZZAZIONI DELLE ATTIVITA CORPORATE.

Questa è la visione del modello di business in cinque macro aree di attività: e su questo ci basta dire che la nostra visione è di cinque dita di UNA SOLA mano.

Metafora per ribadire la netta contrarietà a qualsiasi ipotesi di cessioni future di ramo d'azienda. Ci riferiamo in particolare alle nuove imprese che rivendicano lo scorporo di RFI e/o alla nascita della nuova società A.V. che pensiamo sia interessata all'acquisizione del traffico sulla T che guadagna SOLO il nostro più netto dissenso.

Legati agli aspetti societari, rimane la questione ancora non chiarita definitivamente dei,

RAPPORTI CON LO STATO:

Noi siamo una SpA anomala!

In quanto lo Stato è azionista, cliente e controllore!

Molti problemi nascono proprio dalla confusione di questi rapporti ad esempio lo stato cliente/committente non finanzia i servizi che la società è chiamata a fare. Questo vale per le Regioni che attualmente non sono finanziate per 250 milioni.

Lo scenario futuro, si rappresenta con una decisa tendenza di riduzione delle risorse che lo stato offre per il contratto di servizio; per l'attuazione dello stesso.

Avvertiamo il rischio di una pericolosa corsa al ribasso nella assegnazione dei contributi necessari all'effettuazione di quella manutenzione necessaria al mantenimento dei livelli di sicurezza attuali.

Se può essere comprensibile il meccanismo dei bonus\penalty legati alla qualità\quantità delle prestazioni erogate, non altrettanto comprensibile la mancanza di una indicazione chiara che riconosca uno “zoccolo duro” di risorse necessarie per garantire in sicurezza la circolazione dei viaggiatori.

Anche noi ci uniamo alla richiesta fatta dall' Amministratore Delegato che le risorse stabilite debbano essere “esigibili bancabili” rispetto agli impegni finanziari contrattualizzati a fronte delle prestazioni (volumi e qualità) richieste.

Sulla sicurezza della infrastruttura, non ci può e non ci deve essere “mercato”.

Lo Stato Azionista, che svolge il ruolo di gestore politico deve farsi carico di sostenere finanziariamente quale che sia il costo sulla sicurezza. Grande compito di indirizzo in questo senso, lo dovrà svolgere la neo nata “Agenzia per la Sicurezza”

L'agenzia, in buona sostanza, dovrà “surrogare” o addirittura “accollare” l'iniziativa dall'azionista.

In Trenitalia la situazione non è diversa!

La ricetta che si propone, ovvero quella meno pleonastica, considera necessaria una azione chirurgica da effettuarsi sull'offerta di traffico separando nettamente il c.d. mercato dal c.d. servizio globale e sulla razionalizzazione di alcune voci di spesa, per “riproporre” Trenitalia con il suo capitale di un miliardo e 31 milioni.

A nostro modesto avviso, sono inesplorati alcuni aspetti, proprio sul tema della razionalizzazione che vedremo, essere fondamentali per la realizzazione di un obiettivo di contenimento delle voci di costo. Ci riferiamo all'oramai utilmente dibattuto dilemma dell'energia.

Si parla sempre più di “INNOVAZIONE”, ma l'innovazione, quella vera, non è infatti né una scoperta né una novità, ma è l'agente di una nuova situazione, storicamente realizzata come risultante di una nuova combinazione di sapere e potere, di conoscenza e di capitale. E' in sostanza un' avvenimento mai verificatosi prima che si realizza per effetto di una “nuova” combinazione di sapere e potere: come tale è sempre cambiamento.

Poco o niente si tratta invece, sul tema di “RESPONSABILITA' POLITICA DELL'INNOVAZIONE”.

Il concetto di responsabilità ha almeno due accezioni: una morale e una soggettiva, oggi, volendo rimanere fuori dal dibattito etico, vogliamo concentrarci prevalentemente sulle responsabilità che riguardano l'innovazione nelle sue implicazioni politiche.

Chi è responsabile di valutare il rischio sociale nelle SCELTE D'INNOVAZIONE? (L'EREDITA' CHE LASCIAMO) Chi si fa carico ex-ante delle sue conseguenze?

Non vogliamo rassegnarci che la responsabilità sia confusamente distribuita fra “l'Imprenditore” ed il “Mercato” In una sorta di Zona Grigia e opaca...

Se l'innovazione è cambiamento, se introduce nuove opportunità ma anche nuovi rischi nella vita sociale, se modifica la storia, allora chi la agisce (persona o impresa o assemblea), fa politica, e le relative responsabilità non possono essere sottratte al controllo democratico.

Ecco quindi necessario, un percorso di CONDIVISIONE PREVENTIVO, da svolgersi nella definizione del Piano Industriale d'Impresa e dei relativi contratti di Servizio. Condividendo nel rispetto dei ruoli gli indirizzi futuri.

In tale ottica, il 14 luglio 2006 tra Governo e parti sociali, è stato sottoscritto un accordo con la costituzione di una CABINA di REGIA, con il compito di definire linee strategiche e direttive generali di regolazione, anche sugli assetti industriali, nonché raccordi fra Stato e Regioni sul riassetto del TPL.

Specificando che, allo scopo del raggiungimento di tali obiettivi, la cabina di regia si avvale di specifici tavoli istruttori settoriali

E' NECESSARIO RIPRENDERE DA SUBITO QUESTO SISTEMA DI CONFRONTO, ATTRAVERSO UNA NUOVA FASE COSTRUTTIVA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI NEL GRUPPO FS.

Ma dove collocare tale articolato sistema di regole?

Pensiamo, che l'occasione del nuovo CCNL non possa e non debba essere sciupata!

E' infatti solo attraverso un serrato confronto, anche non scevro di criticità che si dovrà trovare una sintesi tra l'innovazione – cambiamento e regole esigibili per la tutela del lavoro, perché nessuno degli attori può sottrarsi alla propria fetta di responsabilità verso l'azienda, i lavoratori e verso il Paese.

E' ANCHE CON IL RINNOVO DEL CCNL CHE SI REALIZZA IL PIANO D'IMPRESA!

Piano d'Impresa che “abbiamo fatto insieme ?” slide ha dichiarato il nostro A.D. Moretti, ma che, per la sua attuazione abbisogna almeno di due importanti elementi:

1) Il consenso e la partecipazione di coloro che sono soggetti attivi del cambiamento sociale ed economico, custodi di un'enorme quantità di sapere, di coloro che volendo usare una metafora automobilistica sono già EURO 5!!!

2) Un quadro normativo e regolamentare organico, necessario a prevenire ed evitare fenomeni di dumping sociale che certamente si manifesterebbero in una logica di concorrenza fatta dalle sole leggi di mercato; leggi il costo più basso!!!

E' fin troppo evidente che anche per questioni di tempo, non è questa l'assise per affrontare un tema di tale rilevanza, ma intendiamo però qui ricordare che il bisogno della c.d. Clausola Sociale che ancora manca, ha origini lontane, partendo da quel famoso e per certi aspetti lungimirante “Patto delle Regole” del 23 novembre 1998.

Accordo dove nell'imminente liberalizzazione del settore nasceva l'esigenza di difendere e tutelare il lavoro.

Il nuovo CCNL può e deve rappresentare un'opportunità per regolare le tutele del lavoro nelle aree comuni; essere punto focale nella definizione del campo di applicazione, costituire vincolo esigibile per tutte le aziende che operano direttamente nel sistema di trasporto locale e ferroviario e che ad esso forniscono servizi. Deve trovare opportuni spazi per la erogazione certa di adeguati percorsi formativi permanenti per ogni qualifica corrispondente. Deve, prevedere forme TRASPARENTI di riconoscimento dei talenti e delle professionalità espresse anche su progetti specifici senza differenziazioni tra profili c.d. di ufficio e di esercizio.

Deve, essere dunque l'unico strumento condiviso ed applicabile che tuteli, valorizzi e orienti le professionalità verso un percorso di crescita della persona e quindi della Azienda stessa.

Oggi, la situazione si fa come si dice, “stringente”, infatti mentre la comunità europea con la decisione del 10. 01. 2007 c.d. “terzo pacchetto”, concernerne la liberalizzazione del trasporto ferroviario ha rinviato a dopo il 2017 quella del mercato interno del trasporto dei passeggeri per gli stati dell'unione, il nostro Paese si è affrettato ad aprire già oggi il mercato interno indiscriminatamente a tutte le imprese estere, (anche se con il vincolo di reciprocità, per ora solo la Germania) che è come una “foglia di fico”.

Anche per questi motivi riteniamo indispensabile conseguire l'obiettivo della esigibilità certa delle risorse che lo stato mette a disposizione per i contratti di servizio e di programma.

Essere "IMPRESA", quindi, non può intendersi per noi una libera scelta, viste le mutate condizioni imposte dall'Europa, oltre che dalle condivise domande della collettività in termini di efficientamento del servizio che un Paese moderno si impone di offrire alla sua società.

Fare "IMPRESA" è tutt'altra cosa! Bene ha descritto Cipolletta cosa si deve intendere per : fare un'impresa... e cioè riuscire a piegare le condizioni esterne apparentemente negative a nostro vantaggio, essere capaci di trasformare le criticità in occasioni di miglioramento continuo! Altrimenti, non si fa impresa, si fa ordinaria gestione delle risorse date...

Si parla da più parti della **"Questione Energetica"** come uno dei problemi più rilevanti da affrontare per lo sviluppo delle Aziende e della Società nei prossimi anni.

Su questo tema, ci permettiamo di condividere una considerazione che è ad esempio, quella che ci piacerebbe vedere che la Nostra Azienda si dotasse di un

Possiamo notare che "Il Progetto Utenze" , ha contribuito e sta contribuendo A FARE CHIAREZZA, sulle diverse voci di spesa, cosa di non poco conto, ma bisogna a questo punto inserire un'altra marcia!

Passare cioè dalla assegnazione di spesa alla assegnazione di risparmio per ogni singolo utente, con una strategia d'insieme delle iniziative da mettere in campo.

La motivazione al rendimento si accresce in maniera incredibile, quando si percepisce una reale appartenenza al gruppo, quando in esso regnino una sostanziale concordia e un profondo rispetto reciproco.

Laddove i contrasti non risolti o risolti superficialmente, invece assorbono energia, bloccano la creatività, distolgono l'attenzione dalla meta, abbassano l'autostima.

Non pagano, non rendono.

Per fortuna, i nostri colleghi sono lavoratori che non aspettano che qualcuno vada loro incontro, ma si rendono ogni giorno soggetti attivi di un processo di cambiamento urgente, dove il quadro rappresenta il punto di cerniera tra l'istanza culturale espressa dalla società moderna, e la rappresentanza pratica del lavoro che cambia.

Sono l'anello di congiunzione tra chi tira le fila dell'impresa e tutti gli altri.

Sono il perno delle attività.

Da loro arriva (anche se non ricevono) l'apprezzamento e il riconoscimento per i collaboratori che li aiutano a raggiungere gli obiettivi.

Un collega, mentre scrivevo la relazione, mi ha suggerito di inserire che il quadro è anche un "parafulmine", caro collega, sei stato accontentato!

E' quindi giunto il momento della sintesi perché alla vigilia di un rinnovo contrattuale che per molti versi è diverso dai precedenti, perché si tenta la unificazione con gli autoferro , per ragioni che condivido (vedi liberalizzazione ed assegnazione delle risorse);

proprio in questo contratto i temi che ho affrontato e sono certo che il dibattito amplierà, saranno affrontati con rinnovato slancio ed è per questo che vorremmo che alla organizzazione che da oggi nasce in Emilia Romagna segua una organizzazione nazionale con una ramificazione nelle altre regioni, magari con il primo incontro nell'autunno prossimo per un primo bilancio dell'attività svolta.

CONCLUSIONI:

Crediamo che il coraggio di impegnarsi direttamente per la crescita delle performance aziendali e della loro capacità competitiva, il coraggio di voler capire, di voler percorrere altre vie, di non accontentarsi dei soliti stereotipi, che prevedono una rigida divisione dei ruoli fra management e sindacato, serva per una nuova politica d'impresa.

E' necessario abbandonare la cattiva abitudine, abbastanza diffusa, a pensare alla dimensione sociale solo nei momenti di difficoltà, nelle disgrazie, negli esuberi. E' senz'altro per reciproche carenze, ma non si va lontano senza il negoziato o senza la mediazione continua e il contesto in cui essa va realizzata.

Il sindacato deve fare tanta strada sul terreno della responsabilità, della capacità di comprendere le implicazioni imprenditoriali. Consentitemi la battuta che l'odierno incontro va certamente nella nuova direzione.

Per questo, introdurre relazioni partecipate è un po' come per un navigatore dotarsi di uno strumento sofisticato (SONAR) per comprendere la profondità e la forma della parte sommersa di un' iceberg.

I lavoratori che vogliamo rappresentare, ritraggono un giacimento di competenze, sono un patrimonio per l'azienda e l'anello di congiunzione tra i lavoratori ed i loro rappresentanti; con loro si può lavorare, cioè per costituire l'elemento di collegamento che rende possibile la COMUNICAZIONE tra le parti, e di conseguenza l'informazione necessaria alla cooperazione all'interno e all'esterno dell'azienda.

Tanto più coltiveremo questo progetto, tanto più formidabile può essere il cammino in direzione dell'eccellenza, della crescita delle performance aziendali e della creazione del lavoro di qualità.
Grazie a tutti