

Gentile Presidente,

Ancora una volta ha deciso di scegliere una forma comunicativa fredda, quale è la nota che ha preteso di allegare abusivamente al tradizionale pacco natalizio, dai contenuti alquanto discutibili e gravemente inesatti, per rivolgersi ai dipendenti che, con un improvviso lampo di abnegazione, definisce collaboratori.

E così anche un momento solitamente sereno e soave come quello che precede le festività natalizie, si è trasformato in una Sua esclusiva performance in cui ha messo insieme forme di esaltazione del suo essere Presidente ed "imprenditore di successo", abbinato a falsità ed ipocrisie che con poche righe e in una sola pagina proviamo a riassumerLe.

Intanto se effettivamente covava dentro di Lei questo straordinario desiderio di rivolgersi direttamente ai "collaboratori" per smentire le accuse che Le rivolgono di una sua presunta ostilità verso il personale Gtm, non capiamo per quale motivo, rifiuta sistematicamente il confronto sindacale con la presenza, in veste di semplici uditori, di una delegazione di lavoratori.

Vede Presidente, un confronto aperto, potrebbe costituire una straordinaria occasione per sconfessare quanti sostengono Lei abbia asserito pubblicamente che il personale viaggiante della Gtm usufruisce (illegittimamente?) di un numero di riposi superiore a quanto stabilito dal contratto collettivo oppure che la guida effettiva non supera le 5,45 ore giornaliere (anche qui illegittimamente?), contro le 6,30 previste dal contratto nazionale.

La realtà è che Lei queste accuse le ha proferite veramente in più di una circostanza, prendendosi oltremodo il lusso di distinguere il sindacato responsabile (quello che Le dice sempre sì) da quello irresponsabile (quello che invece fa, a nostro avviso, semplicemente il proprio mestiere).

Presidente, se ne faccia una ragione, le nostre non sono polemiche preconcelte e strumentali, ma più semplicemente veri e propri atti di accusa verso una gestione aziendale fallimentare sotto ogni punto di vista e che ha determinato uno scollamento così forte tra gli amministratori/dirigenti da un lato e i lavoratori della Gtm dall'altro che la Sua prolissa lettera non solo non è riuscita a riparare, ma che contribuirà a consolidare.

Questi sono gli atti di accusa a cui potrebbe e dovrebbe dare plausibili e convincenti spiegazioni: Cominci con il dirci da dove risulta che la Gtm abbia avuto 5 dirigenti nel proprio organico. Continui poi nello spiegare al personale che il bilancio in pareggio del quale Lei va fiero, è stato ottenuto grazie al taglio indiscriminato di 225€ del premio di risultato destinato al personale dipendente, proprio mentre, contestualmente, Lei autorizzava l'erogazione ai dirigenti di emolumenti illegittimi o quantomeno indecenti come le trasferte forfetizzate o le semifestività.

O vogliamo parlare dei criteri effettivi con i quali Lei assegna l'MBO ai dirigenti, obiettivi che vengono fissati dagli stessi destinatari del Premio ovvero da coloro che poi dovrebbero portarli a compimento (un vero controsenso che ha poco a che vedere con il decantato MERITO, non Le pare?) . Vuole un esempio? L'incremento sui ricavi da traffico: potrebbe costituire un ottimo e valido elemento premiante per i suoi Dirigenti che Lei però non potrà mai assicurare, poiché le pessime condizioni in cui versano i servizi di trasporto ai cittadini, stanno generando un allontanamento spaventoso dell'utenza (raro caso in Italia). Così come i dipendenti vorrebbero conoscere i motivi che hanno reso necessaria l'esternalizzazione del lavoro per il progetto "GURU". Ma Presidente, Lei non è quello che aveva denunciato esuberanti tra gli impiegati e che si rifiuta altresì di retribuire le prestazioni straordinarie del personale a terra??? E ora che fa, mi esternalizza il lavoro impiegatizio, facendo sicuramente un bel regalo di Natale a qualche "incredulo" fornitore, ma con ogni probabilità a danno dei contribuenti e dei cittadini abruzzesi.

E poi Presidente, accantonato IRONMAN, pessimo esempio di come non dovrebbe comportarsi un amministratore serio e responsabile, perché non ci svela i motivi dei suoi tanti viaggi in trasferta in quel di Roma e Milano? Siamo convinti che potrebbe fornirci risposte esaustive e convincenti.

Buon Natale anche a Lei Presidente.

Pescara, 14 dicembre 2012

LE RR.SS.AA. Filt Cgil – Fit Cisl – Faisa Cisl – Ugl trasp.

Gentile collaboratrice/collaboratore,

desidero cogliere l'occasione del Natale per inviarTi alcuni miei pensieri che possano essere di augurio per un 2013 più sereno, anche nei rapporti con l'azienda nella quale da anni presti la Tua preziosa opera.

Come forse saprai, al di là della mia carica di Presidente della GTM, io sono un imprenditore che opera nel campo dei servizi e, proprio per questo, ho la massima consapevolezza del valore determinante che hanno i dipendenti all'interno di un'organizzazione di questo genere.

L'impresa, specie di servizi, non può avere successo senza il contributo motivato, appassionato, professionale dei propri collaboratori.

È altrettanto vero che, anche il dipendente, senza un buono stato di salute dell'impresa, vede compromessa la sua fonte più importante di reddito e di sicurezza per il proprio futuro e per l'intera sua famiglia.

Sono anche consapevole dell'importanza del ruolo dei sindacati. Essi sono la migliore forma di rappresentanza delle diverse componenti lavorative e la migliore soluzione per portare a sintesi le esigenze dei lavoratori che, altrimenti, rischierebbero di restare inascoltate o schiacciate da una evidente diversità di peso rispetto a chi dirige.

Talvolta, però, questo nobile ruolo viene viziato da polemiche preconcepite e strumentali e, allora, si rischia di battersi continuamente su questioni che poco hanno a che vedere con la sana gestione del rapporto impresa/lavoratore.

Ad esempio, questo necessario confronto, viene ultimamente viziato da informazioni date ai dipendenti, scritte e verbali, relative ad una presunta ostilità del presidente verso i dipendenti.

Ma come si può sostenere pubblicamente una cosa del genere, priva di ogni fondamento, anche alla luce del mio pensiero sopra espresso, e poi pretendere di sedersi serenamente intorno ad un tavolo per dialogare?

Occorre che tutti si impegnino a ritrovare la linea di un confronto più corretto, anche se su posizioni differenti e con dialettica accesa.

Comunque, se chi dirige l'azienda si preoccupasse solo della soddisfazione dei propri dipendenti, aumentando sempre più retribuzioni, benefit e tutele, senza avere sott'occhio il bilancio, commetterebbe un grave errore che, prima o poi, ricadrebbe sulle spalle degli stessi lavoratori che vedrebbero a rischio le garanzie per il loro futuro.

Questo è ancor più vero oggi, dove le finanze pubbliche non sono più illimitate come una volta e non possono più coprire i dissesti creati da gestioni dissennate. Di esempi ne è piena l'Italia.

Dal momento del mio insediamento, insieme agli altri componenti del cda, abbiamo sempre tenuto fermo questo obiettivo e, non a caso, la GTM è l'unica azienda di Trasporto Pubblico Locale abruzzese a mantenere i bilanci in attivo, nonostante i continui tagli contributivi da parte di Governo e Regione, l'aumento incredibile del costo del carburante, l'aumento significativo dei costi assicurativi.

Come è stato possibile? Semplice, abbiamo ridotto i costi degli organi sociali (presidente, cda e collegio sindacale), azzerato le consulenze, ridotto da cinque a tre il numero dei dirigenti, investito in mezzi a metano che hanno ridotto l'impatto del caro carburante, ottimizzato le procedure di selezione dei fornitori, bloccato il turn-over.

È vero, abbiamo anche ridotto il premio di risultato al personale per l'anno 2011 che, oggi, è uno dei motivi di divergenza con le sigle sindacali che Vi rappresentano.

Ma é bene che sia chiaro che il sottoscritto, insieme agli altri componenti del cda e al direttore generale non é contro il premio di risultato, ma contro un premio di risultato che non individui alcun contributo incrementale da parte del lavoratore che sia, appunto, da premiare.

Io, in sostanza, sono contro un "finto" premio che diventi una componente fissa della busta paga e, per giunta, uguale per tutti, indipendentemente da chi é disponibile a lavorare meglio per guadagnare il premio e chi, invece, vuole il premio senza aggiungere un minimo di contributo lavorativo a quello di base.

Questo stesso principio é stato da me applicato, sin dall'inizio, ai dirigenti, i quali anche loro prendevano prima un premio, chiamato MBO, basato su criteri che di fatto assicuravano ad ognuno il raggiungimento del livello massimo del premio.

Io ho voluto condividere con i dirigenti delle reali tabelle di valutazione del loro lavoro e, alla fine dell'anno, c'é chi prende il premio per intero, chi per il 70 %, chi per il 40% e, comunque, il massimale é stato fissato ad un livello inferiore del 25% rispetto a quello stabilito negli anni precedenti.

Questo principio, per me, deve valere per tutto il personale.

Infatti, al fine di incentivare senso di attaccamento all'azienda e migliorare lo standard delle prestazioni, la società propone da tempo, tramite le forze sindacali, forme di incentivazione e di migliore retribuzione del personale che siano però legate ad una maggiore/migliore produttività.

In sostanza, l'azienda premierebbe volentieri chi aumentasse il proprio tempo di guida effettiva, diminuisse le assenze, migliorasse la puntualità, riducesse l'incidentalità...

La discussione con i sindacati per il premio relativo all'anno 2012 verte su queste tematiche.

In sostanza, questa dirigenza intende inserire in questa azienda un valore sano e stimolante per tutti che si chiama MERITO.

D'altra parte, dovrebbe essere chiaro a chiunque che io non sto difendendo soldi miei né un'impresa mia, sto difendendo il patrimonio pubblico che é anche Tuo, anzi prima di tutto Tuo.

Sarebbe molto più facile per me acconsentire ad ogni richiesta dei sindacati così da guadagnare facilmente anche il Tuo consenso oltre che una vita privata più serena, ma in coscienza saprei di commettere un grave errore e compromettere il futuro dell'azienda e, quindi, il Tuo.

Ovviamente, trovandomi a gestire un'organizzazione così complessa avrò commesso errori, scelte sbagliate, ma lo spirito generale che mi guida é quello sopra descritto.

Tutto però si può migliorare, anche con il Tuo contributo, e per questo dal nuovo anno troverai un contenitore all'interno della "area bacheche" dove potrai suggerire, anche in forma anonima, le Tue idee; sarebbe interessante, ad esempio, conoscere casi di aziende simili dove il personale viene trattato meglio di GTM, comparando aspetti retributivi, ore di servizio, tutele e benefit di vario genere e vedere anche in che stato sono i bilanci di queste aziende.

Ovviamente saranno cestinate le comunicazioni con insulti anonimi che qualificano chi li fa e vanificano il tentativo di trovare insieme le soluzioni per migliorare lo stato delle cose.

Inoltre, abbiamo istituito un'area all'interno del nuovo sito GTM (online prossimamente) "comunicazioni del presidente", dove troverai informazioni sui vari argomenti di attualità aziendale.

Sono certo che, ragionando serenamente, sempre attraverso l'insostituibile ruolo del sindacato, si possa riprendere la strada giusta per un sereno confronto.

Auguro a Te e alla Tua famiglia un bellissimo Natale e un migliore 2013.

Il Presidente
Michele Russo



Via San Luigi Orione, 4 – 65128 PESCARA

Tel: 085/43212205 ~ fax: 085/50745

Mail: presidente@gtm.pe.it