

Q

EDITORIALE

Quando le prime agenzie hanno cominciato a battere la notizia della nomina del nuovo Amministratore Delegato del Gruppo Ferrovie dello Stato eravamo tutti un po' scettici: troppe volte all'annuncio non era seguito alcun fatto.

Questa volta ci sbagliavamo: questa era finalmente la volta buona!

Dopo oltre cinque mesi dalla scadenza del mandato dell'ing. Cimoli si era arrivati alla nomina del nuovo Presidente ed Amministratore Delegato nella persona dell'ing. Elio Catania.

Dalle note caratteristiche apparse sui giornali si ricava che si tratta di un manager con grande esperienza internazionale, fatta in una grande azienda nella quale ha ricoperto ruoli di primissimo livello. Si legge da qualche parte che sarebbe

anche persona disponibile al dialogo e questa sarebbe certamente una dote molto apprezzata.

Potremo saperne di più dopo il prossimo 3 giugno, data fissata per il primo incontro tra il nuovo vertice FS e il vertice Assidifer.

In quel primo contatto, certamente rivolgeremo all'ing. Catania qualche domanda sul futuro del Gruppo e delle sue Società e, naturalmente, offriremo la nostra collaborazione per ogni iniziativa tesa a valorizzare ogni risorsa per

assicurarne il successo.

La situazione che il nuovo Amministratore trova non presenta particolari criticità. Anzi, i risultati ottenuti negli ultimi anni consentono di guardare al futuro con relativo ottimismo, anche se naturalmente resta ancora molto da fare, specialmente in alcuni settori strategici dell'Azienda.

Occorre recuperare ritardi, ma soprattutto occorre non abbassare la guardia per stabilizzare i risultati finora ottenuti.

I dirigenti, come sempre, faranno la loro parte, ma non basta. Occorre che il Governo assicuri la continuità degli investimenti, che negli ultimi anni hanno avuto uno sviluppo mai raggiunto prima, ed adotti una politica dei trasporti che non penalizzi il trasporto su ferro rispetto ad altre

modalità.

Il nuovo Amministratore Delegato saprà sicuramente affrontare questi problemi e tutti gli altri che non mancheranno, in futuro, nella vita di questa grande azienda.

All'ing. Cimoli che ha ben operato in questi anni alla guida del Gruppo Ferrovie dello Stato, senza clamore ma con efficacia, portandole allo stato

attuale, rinnoviamo il ringraziamento per quello che ha fatto, unitamente all'augurio di ottenere, alla guida di Alitalia, risultati altrettanto positivi.



FERROVIE & SERVIZI

SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER

FNDI

ANNO 13°

N° 6/2004



Transizione

I momenti di transizione sono sempre occasioni per fare analisi e bilanci, non solo intesi come numeri significativi per tenere sotto controllo la buona salute di un'azienda, ma anche in termini d'esperienze di diversi stili di direzione.

Intanto una semplice confortante constatazione: i predecessori di Giancarlo Cimoli non sono andati via – per usare un eufemismo – con una buona stampa. Da quando abbiamo abbandonato la galassia della pubblica amministrazione, con l'esclusione della breve parentesi di Schimberni, è la prima volta che si riesce a fare un rinfresco di presentazione fra vecchio e nuovo amministratore, senza l'ingombrante presenza di carabinieri e guardia di finanza.

Al contrario, il passaggio di Cimoli all'Alitalia, appare come un'apertura di fiducia, rispetto ad obiettivi di indubbia difficoltà, come quello di risollevare la compagnia di bandiera da una situazione a dir poco drammatica. Ho il sospetto che a breve rimpiangerà la calma ovattata del secondo piano di Villa Patrizi e la dedizione incondizionata e affezionata di molti ferrovieri. Da italiano che ha a cuore le sorti della propria compagnia di bandiera spero che riesca. Auguri. Ma torniamo a quando fatto negli ultimi anni.

Un po' di numeri: è continuato, con l'aiuto delle norme che lo favoriscono quali "le finestre Dini", il ridimensionamento dell'organico: hanno lasciato il gruppo FS circa 25.000 ferrovieri. Certo, meno dei 60.000 della legge 141, con i suoi 7 anni di scivolo. Sta di fatto che il gruppo si avvicina ai suoi numeri fisiologici, se non si tiene conto dei possibili efficientamenti collegati con le innovazioni tecnologiche. Nell'epoca Cimoli il costo del lavoro si è ridotto di circa 1,5 miliardi di euro. Personalmente ritengo che il capolavoro delle relazioni industriali sia stata la lunga melina per il rinnovo del contratto dei ferrovieri, ragnatela efficacissima che ha permesso di tenere bloccato il costo del lavoro per più di un quinquennio. Durante lo stesso periodo si sono avute numerose assunzioni di giovani, che assicureranno per i prossimi anni un ricambio attraverso risorse con una formazione sul campo.

Il risanamento complessivo è stato agevolato dagli effetti della legge 448 del 1998, che ha permesso la sterilizzazione degli ammortamenti attribuibili al gestore dell'infrastruttura. Si conferma quanto chi vive le vicende aziendali sa da tempo: il risanamento è una variabile politica e solo parzialmente aziendale. Si pensi alla vicenda del blocco delle tariffe, soprattutto in confronto a quanto già concesso alla società Autostrade.

Dal punto di vista della gestione dell'organizzazione, ho avuto già modo di rilevare – commentando il mega incontro di Firenze di settembre del 2003 – quanto sia stata ridimensionata e portata a livelli fisiologici l'invasiva presenza delle organizzazioni sindacali nella vita quotidiana dell'impresa. I dirigenti hanno almeno la possibilità di segnalare, senza avere la certezza del buon fine, i propri collaboratori per una politica di premialità in grado di aumentare il livello d'efficienza. Rimangono alcuni problemi irrisolti, il più grave dei

quali è senz'altro le non brillanti prestazioni di Cargo. Fa fatica a decollare, inoltre, il disegno della holding industriale: bisognerà onestamente prendere atto che non è stata fatta una lettura efficiente dei processi, privilegiando la creazione a tutti i costi delle diverse società, rispetto ad un'analisi di chi faceva cosa. Il risultato è quello di avere delle forti aree di sovrapposizione organizzativa, con delle sacche, a seconda dei casi, d'autonomia esasperata che compromette la necessaria visione unitaria di gruppo oppure di una pericolosa deresponsabilizzazione.

Il parallelismo delle strutture che incidono sugli stessi processi è ancora più visibile in Trenitalia, in quanto insiste sulle divisioni – simulacri societari – una subholding.

Forte caduta di stile è stata, poi, la vicenda del raddoppio dell'indennità di preavviso ad personam.

È pur vero, come ci ricorda Shakespeare, che quando un re cade molte sono le teste che lo seguono, ma non ci sembra francamente il caso di elargire denaro – per buona parte ancora del contribuente – in quantità tale da soddisfare, se distribuiti in altro modo, folle di colleghi con appetiti meno robusti e pretese più normali.

Continuando ad attingere alla letteratura anglosassone, si potrebbe citare Orwell con la sua famosa fattoria e gli ancor più famosi animali più uguali degli altri.

Del nuovo amministratore si conosce quello che i giornali hanno ritenuto di sintetizzare. È nota, peraltro, la serietà e le qualità professionali degli uomini IBM. Dalla lettura del cursus honorum dell'ing. Catania si possono trarre ragionevoli auspici rispetto ad una continuità dei ritrovati valori d'autonomia, managerialità e attenzione ai costi che l'epoca Cimoli ha ormai consolidato.

Vorrei concludere, fra i tanti articoli letti sul nuovo Amministratore Delegato, con quanto riportato in Milano Finanza del 19 maggio: tenere unita la società, puntare sullo sviluppo dei servizi, dare un grande impulso al lavoro di squadra, tentando di rivitalizzare la cultura del cliente.

Paolo Parrilla

CHIAROSCURO

di Claudio Vecchiatti

Il mondo è cambiato. Se qualcuno, solo pochi anni fa, avesse soltanto immaginato di mettere a capo di Alitalia un ferroviere, sarebbe stato considerato da ricovero.

Vero è che l'ing. Cimoli non è un ferroviere di "lungo corso", però varcare il cancello di Villa Patrizi e restarci per sette lunghi anni, significherà pur qualcosa!

E poi l'operazione è stata motivata come il passaggio del "risanatore" da un'azienda che era in difficoltà ad un'altra in crisi profonda. Da' tanto l'idea dell'incarico, come si vede nei film d'azione, dato al killer (stavolta in senso buono, però) che con il fucile a telescopio nella valigetta va, agisce sicuro e torna a casa. Miri con precisione, ingegnere, e colpisca dove c'è da risanare, facciamo tutti il tifo per lei e siamo sicuri che la nostra compagnia di bandiera è ora in buone mani.

Certo, il passaggio alla gestione di un modo di trasporto tanto diverso, tanto più "leggero", tanto più "libero" come quello aereo, contrasta non poco con la ferrovia definita in nomenclatura "trasporto a guida vincolata". Non sarà facile per lei ma noi, conoscendola, siamo sicuri che ce la farà. Auguri ingegnere!

Elio Catania al vertice FS

Sono stati, questi ultimi, giorni particolarmente importanti per il futuro della nostra azienda. Con una mossa che ha sorpreso perfino il pur attento mondo dei media, il Governo ha designato Giancarlo Cimoli Presidente e Amministratore Delegato di Alitalia, conferendogli una sorta di "pieni poteri" per tentare di risollevare lo stato di disperazione nel quale naviga ormai da tempo la nostra Compagnia di bandiera. Certa dunque l'uscita da FS del manager che l'ha guidata con successo da più di sette anni, si è attesa per giorni la nomina del nuovo vertice. I nomi che giravano erano più o meno quelli che si erano fatti fin dal momento della scadenza temporale del mandato di Cimoli e quindi, con alti e bassi, le candidature per la presidenza e per la carica di amministratore delegato del più importante Gruppo

trasportistico d'Italia sembravano consolidate. Invece, anche questa volta, dal cappello a cilindro del Governo è uscita la sorpresa: il 18 maggio le agenzie di stampa, intorno alle ore 12, hanno cominciato a battere il nome di Elio Catania, Presidente e Amministratore Delegato di IBM Italia, un manager tra i più stimati del mondo economico nazionale e internazionale. Alle ore 20 dello stesso giorno, l'Assemblea degli azionisti ha confermato la nomina e l'ingegner Catania è ufficialmente subentrato all'ingegner Cimoli alla guida delle Ferrovie dello Stato. All'ingegner Cimoli e all'ingegner Catania Assidifer ha inviato, a nome di tutti i dirigenti del Gruppo FS, i migliori auguri per gli alti e prestigiosi incarichi ricevuti.

Si diradano le nubi ?

Il mese di maggio 2004 è iniziato veramente male. I negativi avvenimenti sia internazionali, sia nazionali sono stati tali da sopire anche gli entusiasmi relativi alla ventilata possibilità di una riduzione della pressione fiscale. In medio oriente gli attentati sono continuati sempre più duri. La preoccupazione per la sorte dei nostri tre connazionali ancora sotto sequestro in Iraq è sempre più forte ed al riguardo non aiutano la notizia sulle taglie decise da Bin Laden e lo scandalo relativo alle foto delle ripugnanti torture dei prigionieri iracheni: rimane ancora impressa nella mente la soldatessa Lynndie England che trascina per il collo un prigioniero nudo! Il costo del greggio ha superato i valori massimi registrati negli ultimi 13 anni generando grande preoccupazione anche alla BCE. A livello nazionale le cose non sono andate tanto meglio. Le problematiche relative alle agitazioni sindacali del personale degli stabilimenti di Melfi, lo sviluppo delle indagini sul crak Cirio, il caso Alitalia hanno interessato intensamente i primi giorni del mese ed hanno prodotto forti ripercussioni negative sul mercato azionario. Anche il mondo della comunicazione ha traballato: il giorno 5 si è dimesso il Presidente della RAI Annunziata. Neanche il Signore ci ha aiutato: neve e pioggia hanno invaso l'Italia e nei primi giorni del mese, in alcune località, la temperatura primaverile è calata di oltre 10 gradi. Giovedì 6 finalmente una notizia che, almeno ai ferrovieri, ha tirato su il morale. Il nostro Presidente ed Amministratore Delegato ing. Cimoli viene indicato alla guida di Alitalia grazie ai successi ottenuti con il Gruppo FS. La notizia circola velocemente. Gli amici ci stringono la mano e ci dicono: siete stati bravi ed avete ottenuto un giusto riconoscimento! Già la sera di giovedì le notizie stampa sintetizzano l'operato lavorativo dell'ing. Cimoli: 65 anni, dal 1966 al 1996 impegnato nel settore della chimica ricoprendo cariche d'alto livello sia in Montedison,

sia in Edison. Dal 1996 al vertice delle FS, autore del risanamento (avviato comunque ancor prima del suo arrivo e portato avanti con determinazione dal gruppo dirigente!) fino ad ottenere per tre anni consecutivi i bilanci in attivo. Il venerdì la stampa ha continuato ad evidenziare i traguardi raggiunti dal nostro Presidente ed Amministratore Delegato ed ad esaltarne, giustamente, i risultati ottenuti. Tra i tanti articoli uno, però, ha stonato. E' quello pubblicato sul Corriere della Sera con il titolo: "La nuova sfida di Cimoli, il Diesel che alle FS trovò sarti e calciatori". Ha stonato per alcune considerazioni sul dichiarato stato dell'azienda al suo arrivo nel lontano 1997. L'autore dell'articolo, pur non virgolettando il passaggio, ad un certo punto ha scritto: "Racconta che quando è arrivato ha trovato la gente che giocava a calcio nei corridoi. Ma era la normalità per un'azienda nella quale era esistita persino una stanzetta dove un impiegato delle FS, regolarmente stipendiato per tutt'altra ragione, tagliava e cuciva con straordinaria maestria abiti su misura per tutti, compreso l'amministratore delegato". Non ho mai frequentato assiduamente il "Palazzo" di Villa Patrizi. Quando vi sono stato ho visto tanto disordine nei corridoi, dovuti a continui spostamenti di arredi, ma partite di calcio mail Analogamente non ho mai avuto sentore dell'esistenza di un laboratorio di cucito. Unica cosa strana, negli ultimi anni, una porta totalmente verde al terzo piano. Spero pertanto che il contenuto del capoverso sia stato frutto della fantasia del giornalista. Una cosa è comunque certa. Un tempo le FS erano un'azienda asservita al mondo politico che operava come un pachiderma burocratico poco attento ai costi, ai ricavi ed al cliente. Da metà degli anni 80 è stato avviato un importante percorso riorganizzativo e di risanamento combattendo durissime battaglie. Molti colleghi sono andati via, tanti sono invece rimasti credendo nella necessità di cambiare per il bene dell'azienda e del Paese.

Questi, negli ultimi 8 anni, guidati dall'ing. Cimoli, hanno contribuito al raggiungimento dei buoni risultati oggi pubblicizzati.

L'Alitalia non è come le FS, specie nelle dimensioni, ma è certamente un'Azienda che ha bisogno di un forte impulso per il riposizionamento nel mercato e di forti azioni per il riequilibrio dei conti. Per il bene di tutti, all'ing. Cimoli l'augurio che in Alitalia trovi un gruppo dirigente come il nostro ed una analoga collaborazione, affinché anche lì possa svolgere un proficuo lavoro.

Sono certo che i dirigenti del Gruppo FS continueranno ad adoperarsi per completare il risanamento dell'azienda e per accelerare il suo sviluppo.

Con tale spirito hanno accolto la notizia della nomina del nuovo Presidente ed Amministratore Delegato, ing. Catania, uomo noto per i suoi credo nell'innovazione tecnologica e nell'innovazione culturale.

Benvenuto ingegnere... e buon lavoro!

Giorgio Asunis

Un saluto ad un collega che ci lascia

Quando, in quel settembre del 1996, cominciai a girare la notizia che le Ferrovie dello Stato avevano un nuovo Amministratore Delegato, oltre alla naturale curiosità di sapere qualcosa su di lui, ebbi istintivamente la preoccupazione, anzi il timore, che il personaggio, ancora una volta, non fosse all'altezza del ruolo.

Incontrai l'ingegner Cimoli in un tardo pomeriggio d'autunno: fui ricevuto, con i colleghi della Segreteria, nella stanza che era stata di Necci, di Schimberni e, ancora prima, di Ligato. Proprio ricordando i vecchi abitanti di quel luogo, mi colpì la semplicità dell'uomo, così diverso dai suoi predecessori.

Subito dopo quel primo incontro, scrissi un "pezzo" per Ferrovie & Servizi nel quale testimoniai, a caldo, la buona impressione che il nuovo numero uno di Piazza della Croce Rossa mi aveva fatto.

Da quella sera sono passati più di sette lunghi anni. Ho avuto modo di incontrare l'ing. Cimoli ancora tantissime volte e devo dire che l'opinione che mi ero fatto di lui quella prima volta è rimasta la stessa.

Ma al di là delle opinioni personali – opinabili e relative, proprio perché personali – quale bilancio può essere tratto oggi, dopo sette anni di "gestione Cimoli"?

Da qualunque parte lo si guardi, credo, certamente un bilancio positivo.

Cimoli ha preso in mano le Ferrovie dello Stato in uno dei suoi momenti più difficili, in quel periodo del "dopo Necci" caratterizzato dalla necessità di ricostruire tutto. L'Azienda era ferita nei suoi valori più antichi, scossa nelle certezze più profonde, frastornata dalla cosiddetta "questione morale", con un personale turbato e confuso dagli scandali e una dirigenza che teneva, ma che era sempre più alla ricerca di riferimenti solidi e di obiettivi credibili e definiti.

Piano piano, senza proclami, con l'aiuto degli uomini migliori dell'azienda, Cimoli ha rigenerato la squadra, ha provveduto a darle le motivazioni giuste e ha avviato così, con i dirigenti e i ferrovieri tutti, quella ricostruzione prima di tutto morale, poi economico finanziaria, che pochi credevano fosse possibile realizzare. Non è stato un risultato da poco il suo, anche perché alla gestione Cimoli va ascritto il merito, storico, del raggiungimento del primo pareggio di bilancio e anche del miglioramento sostanziale del servizio offerto e della qualità percepita.

Dopo sette anni le Ferrovie non sono più la cosuccia sulla quale stampa e TV potevano fare giornalmente della facile e gratuita ironia; oggi sono un'azienda risanata, seria, che ha recuperato la considerazione e il rispetto del Paese.

E a proposito di rispetto, è questo il termine giusto per indicare il rapporto instaurato tra Azienda e Sindacato dei dirigenti nell'era Cimoli.

Negli scorsi sette anni Società ferroviaria e Assidifer hanno trovato un buon modus vivendi, ciascuno nello svolgimento del proprio ruolo specifico, sempre per il bene e nell'interesse dell'azienda e della categoria, con stima e, appunto, rispetto reciproco.

Solo di recente, per la questione relativa al raddoppio delle mensilità dell'indennità di buonuscita – elargita graziosamente soltanto, sembra, a pochi personaggi particolarmente a lui vicini – sul rapporto tra il Sindacato dei dirigenti e il Vertice aziendale si è inserita qualche ombra. D'altra parte alla denuncia della stampa, e alla nostra immediata richiesta di chiarimenti o di smentita, non c'è stata mai risposta. E questa, probabilmente, è già di per se una risposta! Ma non è questo il momento di parlare di queste cose.

Ora la notizia è ufficiale: l'ing. Cimoli lascia, destinato ad altro difficile e prestigioso incarico.

La vecchia saggezza popolare romana, sempre mischiata a un po' di cinismo, avverte che "...morto un papa se ne fa un altro". Vero. Ma il prossimo, che "papa" sarà?

Lo vedremo.

Intanto, un pensiero affettuoso va doverosamente al collega Cimoli, con il quale abbiamo trascorso questo lungo periodo di vita ferroviaria, condividendo con lui le difficoltà che si sono presentate, superandole insieme, e spartendo le rare e sudatissime soddisfazioni avute.

Al di là delle recenti polemiche, la ringrazio comunque, Ingegnere, per quello che ha fatto per la nostra Azienda e soprattutto per aver cercato, anche lei che veniva da un mondo diverso dal nostro, di capire, e di diventare membro di quella grande famiglia alla quale tutti noi siamo così fortemente legati e tanto orgogliosi di appartenere.

Roberto Martinez

Prima Assemblea Generale delle RSA di Assidifer

Si svolgerà, con il Consiglio Nazionale, a Santa Cesarea Terme il 15 giugno 2004

Nell'ultimo congresso Assidifer di Udine è stata introdotta, fra gli organi del sindacato, l'Assemblea Generale delle RSA, Assemblea che dovrà riunirsi, per statuto, una volta l'anno e che sarà composta dai membri degli altri organi (consiglieri nazionali, sindaci e probiviri) e da quelli delle diverse RSA di struttura e di territorio.

La prima riunione del nuovo organo, quella del 2004, si terrà a Santa Cesarea Terme (Lecce) il 15 giugno 2004 insieme alla seconda riunione dell'anno del Consiglio nazionale.

Trattandosi della prima riunione dell'Assemblea Generale e in considerazione degli argomenti di grande interesse che verranno affrontati (nuovo vertice societario, determinazione degli indirizzi delle politiche sindacali, ruolo e funzioni delle RSA, organizzazione e razionalizzazione della distribuzione della stampa sindacale, ecc.), tutti gli interessati sono vivacemente invitati a partecipare all'importante riunione.

RUOLO E FUNZIONI DELLE RSA ASSIDIFER-FEDERMANAGER E LORO RAPPORTI CON LE SOCIETÀ E CON LA SEGRETERIA GENERALE ASSIDIFER

Pubblichiamo l'elaborato predisposto dalla Commissione Studi
(Ceccarelli, Baldassari, Del Vecchio, Melito, Provenzale
con la collaborazione dei colleghi Ceschin, La Volpe, Parrilla)

PREMESSA

Le profonde modifiche all'assetto societario delle Ferrovie dello Stato hanno richiesto e stanno ancora richiedendo continui aggiustamenti di tiro per il mantenimento e lo sviluppo di corrette, coerenti e trasparenti relazioni industriali.

Prima ci si interfacciava con il Vertice aziendale dell'unica Società per problematiche interne alla stessa Società, ora ci si interfaccia con il Vertice della Holding per degli effetti della c.d. *corporate governance*.

In questo scenario è vitale mantenere l'unitarietà della politica sindacale, pur nel rispetto delle specificità delle varie Società.

Il presente studio ha lo scopo:

1. di definire meglio le funzioni delle Rappresentanze Sindacali nell'attuale contesto e i rapporti fra queste e la Segreteria Nazionale;
2. di proporre:
 - sia una bozza di Protocollo di intesa delle relazioni industriali da sottoscrivere a livello di Holding, con un taglio più politico;
 - sia una **bozza-tipo**, di taglio più operativo, di **Protocollo di intesa delle relazioni industriali**, la quale, approvata dal Consiglio Nazionale, possa essere consegnata alle singole RSA per essere adattata alle specificità delle singole società e sottoscritta dalle parti al fine di regolare i rapporti sulla base di premesse ed obiettivi condivisi.

I capitoli che seguono hanno lo scopo di fornire il quadro, lo scenario entro il quale si va ad inserire lo strumento "Protocollo di intesa", con tutte le luci e le ombre che inevitabilmente ne vengono fuori. Vengono anche forniti spunti di riflessione per quanto concerne il c.d. "Coordinamento", così come prevedono le disposizioni Federmanager per l'attività sindacale in ambito di Gruppi.

LA STRUTTURA DEL GRUPPO FS: IMPLICAZIONI DELL'AUTONOMIA DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI DEI DIRIGENTI

La recente modifica del diritto societario, entrata in vigore dal primo di gennaio del 2004, ha meglio precisato l'ambito di responsabilità e di autonomia delle singole strutture societarie nel contesto complessivo delle strutture a "gruppo", come è il caso attuale delle configurazioni del gruppo FS.

L'analisi che si svolge è finalizzata ad evidenziare quali sono i reali spazi di operatività delle società del gruppo, con un ovvio "focus" sulle relazioni industriali per i dirigenti, anche per evitare il noto fenomeno del gioco delle responsabilità e delle competenze fra le direzioni del personale delle varie società e quella della capogruppo, quanto, in particolare, si tratta di affrontare problemi delicati quali la politica retributiva nei confronti dei dirigenti, la loro utilizzazione, le possibilità di trovare spazi professionali nell'ambito complessivo delle società del gruppo.

1.- La riforma del diritto societario

La norma di riferimento è l'articolo 2497 del codice civile: "Direzione e coordinamento di società"

2497 "Responsabilità"

"Le società e gli enti che esercitando attività di direzione e coordinamento di società, agiscono nell'interesse imprenditoriale proprio o altrui in violazione dei principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale delle società medesime, sono direttamente responsabili nei confronti dei soci di queste per il pregiudizio arrecato alla redditività ed al valore della partecipazione sociale, nonché nei confronti dei creditori sociali per la lesione cagionata all'integrità del patrimonio della società. Non vi è responsabilità quando il danno risulta mancante alla luce del risultato complessivo dell'attività di direzione e coordinamento ovvero integralmente eliminato anche in seguito di operazioni a ciò dirette".

Inoltre:

2497-bis "Pubblicità"

La società deve indicare la propria soggezione all'altrui attività di direzione e coordinamento negli atti e nella corrispondenza...."

2497- sexsies "Presunzioni"

".... Si presume salvo prova contraria che l'attività di direzione e coordinamento i società sia esercitata dalle società o enti tenuti al consolidamento dei loro bilanci o che comunque le controllino..."

Le norme nuove non fanno altro che rafforzare quello che già nella prassi era il modo normale di funzionamento dei gruppi complessi analoghi al gruppo FS.

In sostanza, la capogruppo è nel nostro contesto una holding industriale (almeno fino quando non vi saranno dividendi da spartire) che si caratterizza per un forte ed incisiva presenza nei processi di maggiore strategicità delle società delle quali, come è noto, detiene le azioni.

Questi, è ovvio, sono in particolare quello economico finanziario e quello della gestione delle risorse umane, con particolare riferimento a quelle che rivestono una maggiore importanza nell'ambito del controllo e della gestione dei detti processi strategici, come indubbiamente sono i dirigenti.

La conseguenza, come tutti sanno, è che alcune risorse chiave dei dirigenti fanno capo, anche come titolarità del rapporto di lavoro, direttamente in capo ad FS e non alla società dove prestano la loro attività lavorativa.

L'analisi sommaria finora svolta presenta una criticità data dall'attuale contesto normativo delle società del gruppo di dimensione ed importanza obiettivamente di maggiore rilevanza.

Mi riferisco, come è intuibile a TRENITALIA e RFI. I ruoli rispettivi di compagnia di trasporto e di gestore dell'infrastruttura colidono – per il fatto dell'appartenenza ad uno stesso gruppo –

con l'assetto attuale e futuro delle concorrenze, almeno per quanto riguarda la funzione – tuttora in mano a RFI – della regolazione della concorrenza. Come è noto, le nuove compagnie ferroviarie ricevono la licenza dal Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti, mentre il certificato di sicurezza e l'attribuzione delle tracce ricade nella responsabilità di RFI. Questo fatto – proprio per il ruolo di coordinamento industriale attribuito alla capogruppo – potrebbe preconstituire una situazione di "favor", nei riguardi di TRENITALIA (nel gergo dei cattedratici che analizzano il fenomeno della apertura dei mercati monopolistici alla concorrenza grandfather o incumbent).

Senza entrare nell'uso strumentale di tale analisi (quale mettiamo RFI direttamente alle dipendenze del Ministero infrastrutture e dei trasporti), osserviamo che basterebbe esternalizzare le attività sensibili alla concorrenza, come accaduto per la telefonia e il traffico aereo. La verità è che – nell'assenza completa del Know-how per fare questa operazione – si tratterebbe di esternalizzare anche e soprattutto persone e intere strutture. Tornando al tema dell'analisi, oltre alle norme citate, per una maggiore comprensione del fenomeno occorre rifarsi alle disposizioni che la capogruppo emana in materia.

Anche in questo caso la corporate governance dà delle indicazioni precise, che si riportano testualmente:

"La dirigenza è una risorsa di Gruppo. La holding, con congruo anticipo rispetto al processo di pianificazione, definisce le politiche e procedure operative di gruppo relativamente all'accesso, alla formazione, alla gestione, allo sviluppo e in genere agli assetti normativi e retributivi della dirigenza, ivi inclusi le regole per i sistemi di incentivazione della performance".

Le conclusioni dell'analisi finora effettuata, portano, anche a livello sindacale, alla opportunità di continuare a confrontarsi con il gruppo FS, considerandolo come "single economic entity", anche se emerge la necessità di un forte presidio delle relazioni industriali nelle diverse articolazioni societarie del gruppo stesso.

NATURA E FUNZIONI DELLE RSA E DELLE RST

La L.300/70 dedica tutto il "TITOLO III" all'attività sindacale.

Infatti e' sotto la spinta del Sindacato che vengono introdotte con la legge di cui prima garanzie onde rendere effettivo il diritto a svolgere l'attività sindacale sui luoghi di lavoro.

L'art. 19 in particolare è dedicato alla "costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali" (R.S.A.). Esso, dopo la modifica determinata dal referendum del 1995, recita:

"Rappresentanze Sindacali Aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicato all'unità produttiva. Nell'ambito di Aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento."

Quindi i requisiti necessari per la costituzione di rappresentanze sindacali sul territorio sono:

- 1) necessità di una struttura associativa, cioè l'esistenza di un soggetto organizzato per tutelare gli interessi dei lavoratori;
- 2) sottoscrizione di un contratto collettivo applicato alla categoria.

Caratteristica fondamentale delle rappresentanze sindacali sul territorio è che le stesse sono legittimate dal voto di tutti i lavoratori iscritti e non.

Ed ancora le rappresentanze sindacali, istituite con la L. 300/70, oltre a godere dei diritti di informazione e di consultazione seguono e verificano l'applicazione e l'implementazione del contratto aziendale.

Nella missione delle rappresentanze sindacali sul territorio c'è: a) l'obbligo di rapportarsi tra la base e le strutture della propria organizzazione sindacale, b) il compito di raccordo con il sindacato associativo "esterno", c) l'incarico di informazione nei due sensi, d) il proselitismo, e) la possibilità di riunirsi in assemblea (aperta a tutti) in locali della Società, f) la possibilità di affiggere in spazi dedicati pubblicazioni, testi, comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro, etc..

Le nostre Rappresentanze Sindacali Territoriali (R.S.T.), come ribattezzate nell'ultimo congresso di Udine, sono previste dall'art. 19 dello statuto Assidifer- Federmanager.

L'ultimo capoverso dell'art 19 prima richiamato attribuisce al coordinatore della R.S.T. due compiti:

- tiene al corrente i soci dell'attività svolta dal sindacato e da Federmanager,
- indice periodicamente delle assemblee per una valutazione congiunta dei problemi. Tali assemblee devono essere di preferenza svolte in modo coordinato fra R.S.T. di strutture e quelle regionali.

Qua e la in altri art., sempre dello statuto Assidifer/Federmanager, sono riportate ulteriori incombenze e/o prerogative del coordinatore della R.S.T. ovvero della R.S.T. stessa. Ad esempio: ricevere la domanda per la trattenuta a ruolo della quota sociale, ricevere la domanda di dimissioni, è responsabile delle elezioni e dei referendum in ambito R.S.T., è sentita in caso di espulsione e riammissione. Ne viene fuori quindi che, pur esistendo i requisiti per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Territoriali, alle stesse sono stati attribuiti compiti di informazione, di coordinamento, di gestione di talune questioni prima elencate, ma mai ad esempio di contrattazione.

Tra le prerogative delle R.S.T. infatti non esiste né è stato mai esercitato il potere contrattuale. Peraltro il "Vertice" societario non ha mai delegato potere contrattuale ai rappresentanti dell'Azienda in periferia.

In buona sostanza quindi sembra che le R.S.T., non potendo esercitare potere contrattuale, poco hanno a che vedere con le R.S.A./R.S.U.. Mancano infatti delle caratteristiche più qualificanti. Si ripete, esse non esercitano i poteri sindacali (verso l'esterno) di contrattazione, consultazione e partecipazione; sono praticamente "rappresentanze sindacali" verso l'interno in quanto si rapportano esclusivamente con gli organi centrali di Assidifer-Federmanager, con la base, con le strutture territoriali di Federmanager.

In buona sostanza è nella "missione" delle R.S.T., dettata dalla L.300/70, nonché negli articoli del nostro "Statuto" che sono elencati in modo esaustivo gli "oneri" che fanno capo al Coordinatore ed alla R.S.T. in quanto tale.

Ciò peraltro è in linea con quanto ci si prefiggeva di raggiungere con la creazione delle "Sezioni" oggi "R.S.T.". Non certo delegare loro potere contrattuale, ma piuttosto, in particolare, affidare il compito di creare uno spirito comune tra colleghi appartenenti a "Servizi" diversi (oggi a Società diverse) con il coinvolgimento del maggior numero alla attività sindacale.

Alla luce di tutto quanto sopra detto, sarebbe più proprio chiamare le R.S.T. Strutture Sindacali Aziendali (SSA) per distinguerle dalle "Rappresentanze" istituite con la L.330/70 e delle quali non hanno le "caratteristiche" fondamentali.

DEFINIZIONE DEI DIVERSI RUOLI DELLE RSA E DELLA SEGRETERIA GENERALE

L'articolo 15 della "REGOLAMENTAZIONE FEDERALE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI" della FNDAI" (oggi FEDERMANAGER) al secondo e al terzo capoverso recita:

"Per le Rappresentanze Sindacali costituite in più e diverse aziende facenti parte di uno stesso gruppo azionista o holding fiduciario, la FNDAI (oggi FEDERMANAGER), su richiesta, può costituire un organo di coordinamento nazionale.

Le modalità di costituzione ed il funzionamento sono stabilite da un apposito regolamento".

Punti essenziali di tale disposizione sono pertanto:

- la esistenza di più RSA costituite in aziende facenti parte di uno stesso gruppo,
- la possibilità – in tali gruppi – di costituire un organo di coordinamento nazionale di tali RSA.
- il soggetto che costituisce tale organo: Federmanager, su richiesta (da parte di quale organo? delle RSA?).
- un Regolamento che disciplina le modalità di costituzione e di funzionamento di tale coordinamento.

Possibili applicazioni al gruppo FS

LA SEGRETERIA GENERALE ASSIDIFER

Se da un punto di vista formale la Segreteria non è stata costituita come Coordinamento (nella fattispecie: Coordinamento Ordinario), così come previsto dalle disposizioni Federmanager, da un punto di vista operativo può essere considerata come facente funzioni di un Coordinamento.

Compito principale del Coordinamento è (1) di interfacciarsi con chi, nel Gruppo, emana e ha la responsabilità della governance in materia di Risorse Umane e (2) di condividere con le RSA ripartizione dei compiti/risponsabilità, nonché metodologie di lavoro e modalità di comunicazione.

Permanendo la situazione attuale, si propone di consolidare quanto segue:

RIPARTIZIONE DEI COMPITI

Alla Segreteria compete:

- li ove ne esistano i presupposti – trattare tutti quegli argomenti di carattere economico/normativo non ricompresi nel CCNL e/o l'estensione, in senso migliorativo, di argomenti già oggetto di CCNL
- definire il protocollo di relazioni industriali con Holding, in cui venga enfatizzata la centralità del ruolo del Dirigente
- concordare sulla mobilità interaziendale

Alla RSA compete:

- definire il protocollo di relazioni industriali specifico di Società, che sia coerente con le linee guida del protocollo sottoscritto con Holding
- monitorare sulla corretta applicazione del CCNL e degli accordi sottoscritti dalla Segreteria
- intervenire tempestivamente lì ove si palesino situazioni conflittuali tra singoli Dirigenti e Azienda
- agevolare la mobilità interfunzionale
- condividere le modalità da seguire per la nomina a Dirigente
- essere portati a conoscenza di piani di riorganizzazione e di piani di impresa
- concordare su progetti di formazione e sollecitare l'azienda in tal senso
- sensibilizzare i non iscritti ad iscriversi al Sindacato

COMUNICAZIONE

La RSA, attraverso il suo Coordinatore, deve partecipare attivamente ai lavori di Giunta e di Consiglio, nonché deve avere un rapporto continuo con il Tutor a ciò delegato in ambito della Segreteria, affinché le problematiche siano sempre affrontate in una logica comune, quindi i risultati possano essere "esportati" venendo così a costituire patrimonio del Sindacato.

La Segreteria deve rendere conto della propria attività continuando ad usare lo strumento "Ferrovie e Servizi", mentre per argomenti per i quali è opportuna una diffusione immediata, sarà cura del Tutor inviare una e-mail tempestiva al Coordinatore di RSA, il quale provvederà altrettanto tempestivamente ad utilizzare analogo strumento per fornire la notizia ai Colleghi.

E' importante che, almeno una volta l'anno, la Segreteria incontri i Dirigenti di ogni singola Società in una apposita Assemblea.

DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI DI RELAZIONI INDUSTRIALI TRA LE RAPPRESENTANZE SINDACALI ASSIDIFER E LE RISPETTIVE SOCIETÀ

Attualmente è vigente un protocollo di intesa delle relazioni industriali al livello di Gruppo Ferrovie dello Stato SpA.

Il documento è stato sottoscritto diversi anni fa e non è stato mai aggiornato.

All'epoca della redazione/stipula il Gruppo FS era prevalentemente strutturato su Aree di affari/Unità/Divisioni non distinte giuridicamente dalla capogruppo.

Oggi al contrario il Gruppo FS è esattamente l'opposto, vale a dire che esso è prevalentemente strutturato in aree di affari costituite nella forma giuridica della società per azioni.

La conseguenza logica sul piano sindacale è stata la necessità dell'adeguamento della struttura rappresentativa aziendale alla mutata realtà.

Pertanto, conformemente a come regolato in Federmanager, sono state costituite delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) in ogni Società.

Alla luce di tale mutato assetto sindacale, e in parallelo con la

progressiva ricerca di autonomia gestionale da parte delle nuove società, diventa necessario instaurare adeguate "regole del gioco" tra RSA e Società, diventa in altre parole necessario instaurare uno strumento di legittimazione e di regolamentazione dei rapporti azienda-sindacato.

Il "Protocollo di intesa delle relazioni industriali" è lo strumento idoneo a tale scopo. Per ciascuna RSA pertanto diventa fondamentale instaurare corrette relazioni industriali - formalizzate nell'apposito documento - prima di avviare un percorso di informativa/trattativa sulle materie condivise.

Dal punto di vista del Gruppo è opportuno tuttavia che, nello spirito di unitarietà e di coordinamento dell'attività del Sindacato, i suddetti protocolli siano ispirati ad una stessa filosofia, nascano da premesse comuni e abbiano obiettivi comuni, pur con i necessari minimi adattamenti derivanti dalle specificità delle diverse Società del Gruppo.

Un documento del genere - così come anche quello

vigente - è solitamente costituito di due parti, una "Premessa" e un "Articolato".

La Premessa, più o meno lunga, ha lo scopo di delineare lo scenario, la filosofia che ispira il protocollo, le ragioni della opportunità della sottoscrizione di un documento delle relazioni industriali e le motivazioni dell'articolato riportato nella seconda parte ("le parti convengono e stipulano").

L'Articolato contempla le materie oggetto di informativa e/o di trattativa

Dalla lettura del Protocollo vigente si ritiene che la prima parte - la Premessa - sia in gran parte tuttora attuale, e possa senz'altro essere confermata sia nel nuovo protocollo di intesa-tipo ad uso del Gruppo FS, sia in quelli delle RSA delle società del Gruppo.

Nella presente ipotesi di lavoro vengono soltanto - in aggiunta - trasferite nella "parte alta" comune i riferimenti a due norme di legge che si ritiene debbano essere di comune riferimento a tutte le Società del Gruppo:

- l'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428 (disciplina delle fusioni, acquisizioni, ecc.) e
- l'art. 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223 (disciplina dei casi di ristrutturazioni aziendali, riconversioni, ecc.).

Allo scopo di alleggerire i protocolli delle Società del Gruppo, ma essenzialmente allo scopo di evidenziare la comune radice fra i protocolli del Gruppo e quelli delle Società, la "Premessa" può anche soltanto essere richiamata in questi ultimi.

Sono da apportare essenzialmente correttivi formali riguardanti la denominazione delle Società, o eventuali adeguamenti intervenuti nella normativa di legge richiamata.

Per quanto riguarda la seconda parte, invece, rispetto al protocollo vigente è sicuramente necessaria una maggiore esplicitazione delle materie oggetto di informativa e/o di trattativa, rispettivamente per quelle di competenza della Segreteria Nazionale e quelle delle RSA delle Società.

Ipotesi di lavoro adottata

Il documento, così come riportato nel box che segue, è articolato in due parti:

- una proposta di premessa (parte prima), da valere sia per la FS spa che per le Società del Gruppo;
- una lista di argomenti oggetto di confronto/trattativa (parte seconda) per una Società tipo.

Con riferimento alla FS spa ci si limita a ribadire le indicazioni emerse nella stesura dell'elaborato (vedi capitoli precedenti), lasciando alla Segreteria Generale il compito di definire i necessari dettagli/integrazioni, nonché di riprendere i contenuti del Protocollo vigente.

PRIMA PARTE (valida sia per i rapporti Segreteria/FS che per quelli RSA/Società)

PROTOCOLLO DI INTESA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI Fra XY SpA e la Assidifer Federmanager oppure RSA

PREMESSO

- Che il GRUPPO FERROVIE DELLO STATO SpA e le Società da essa controllate si sono ormai avviate verso una compiuta definizione della fisionomia industriale e imprenditoriale del Gruppo, al fine di incrementarne la competitività anche a livello internazionale;
- che, pertanto, diviene particolarmente rilevante e decisivo l'apporto della professionalità e della cultura manageriale nei processi decisionali e gestionali;
- che, in questo quadro caratterizzato dalla spiccata prevalenza di criteri di imprenditorialità e di efficienza, assume particolare importanza, oltre che l'azione del singolo dirigente, l'azione della dirigenza collettivamente intesa con il proprio ruolo, la propria professionalità, la propria cultura e i propri valori;
- che la natura degli assetti produttivi del Gruppo impone un continuo adeguamento alla evoluzione dei mercati, con conseguenti riflessi sulla flessibilità delle risorse imprenditoriali;
- che, quindi, è condivisa l'esigenza di promuovere la partecipazione attiva e il coinvolgimento sistematico della dirigenza, di modo che quest'ultima, fermi restando i rispettivi ruoli, sia messa in grado, oltre di conoscere e di valutare, di influire preventivamente e adeguatamente sulle politiche industriali, sui correlativi assetti organizzativi e sulle specifiche politiche per il management, ponendo in essere un confronto metodologicamente improntato al principio di reale cooperazione;
- che l'esigenza di una capacità di risposta ai problemi in termini innovativi rende essenziale il permanere delle condizioni per un aggiornamento e sviluppo delle professionalità dei dirigenti, così come una loro permanente e continua valorizzazione;
- che è necessario adottare un approccio condizionale in ordine:
 - ai criteri di valutazione dell'evoluzione e delle trasformazioni della realtà economica, industriale ed in ordine ai riflessi che queste vengono ad avere sulle prospettive di sviluppo del Gruppo e sulle sue capacità di adeguamento;
 - alle strategie di sviluppo, i piani produttivi ed organizzativi e le politiche gestionali, con i correlativi assetti organizzativi, anche con riferimento ad acquisizioni o cessioni di rami di azienda, di società o aziende, fermi restando, a questo proposito gli specifici obblighi di cui all'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428 e sue eventuali integrazioni o modifiche, anche in conformità a direttive comunitarie;
 - alle politiche per la dirigenza, alle situazioni suscettibili di specifiche azioni di intervento in casi di ristrutturazioni, riorganizzazioni, riconversioni, nonché stati di crisi, con particolare riferimento alle linee di intervento concernenti la dirigenza e fermi restando a tale riguardo, gli specifici obblighi di cui all'art. 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223, e sue eventuali integrazioni o modifiche anche in conformità a direttive comunitarie;
 - che la rilevanza dei temi trattati comporta il necessario coinvolgimento della componente dirigenziale, globalmente intesa, conferendo pertanto al presente protocollo la caratteristica di uno strumento di partecipazione, oltre che di concertazione;

PARTE SECONDA (ad uso delle RSA)

tutto ciò premesso

le Parti convengono di istituire incontri con cadenza trimestrale e, più precisamente, il 15 gennaio, il 15 aprile, il 15 luglio e il 15 ottobre. Nel caso in cui tali date coincidano con un giorno non lavorativo o nel caso in cui improrogabili impegni di una delle Parti non ne permettano il rispetto, gli incontri saranno tenuti il primo giorno utile successivo, previo accordo formalizzato.

Ulteriori incontri dovranno essere tenuti ogni qualvolta se ne determini la necessità e ciò sulla base di una richiesta scritta di una delle Parti.

Gli incontri avverranno sulla base di un ordine del giorno concordato e potranno vertere su uno o più dei seguenti argomenti:

1. Argomenti oggetto di informazione
 - 1.1 Le strategie di sviluppo, i budgets e i piani a m/l termine, i piani di investimento
 - 1.2 Gli assetti organizzativi e le relative posizioni dirigenziali
 - 1.3 Le acquisizioni e le cessioni/dismissioni di rami di azienda o di società
 - 1.4 Avvio di contenzioso verso singoli dirigenti
2. Argomenti oggetto di concertazione
 - 2.1 Le politiche per la dirigenza, tra cui:
 - 2.1.1 i criteri di valutazione delle posizioni dirigenziali e le modalità di valutazione delle prestazioni
 - 2.1.2 la formazione e l'aggiornamento professionale
 - 2.1.3 le politiche retributive, incluse quelle incentivanti e i benefits
 - 2.1.4 gli accordi integrativi aziendali
 - 2.2 specifiche azioni di intervento in caso di ristrutturazioni, riorganizzazioni, riconversioni, nonché in situazioni di crisi
 - 2.3 le politiche di gestione dei quadri e, più in generale, delle risorse che riportano alle posizioni dirigenziali, nonché le politiche di promozione a dirigente
 - 2.4 la gestione del contenzioso verso singoli dirigenti
3. Argomenti oggetto di verifica
 - 3.1 la corretta applicazione delle norme di legge, del contratto nazionale e degli accordi integrativi
 - 3.2 andamento delle vertenze individuali
 - 3.3 più in generale, il follow up delle azioni derivanti dagli argomenti sub 2

Degli incontri verrà redatto, a cura della RSA, apposito verbale.

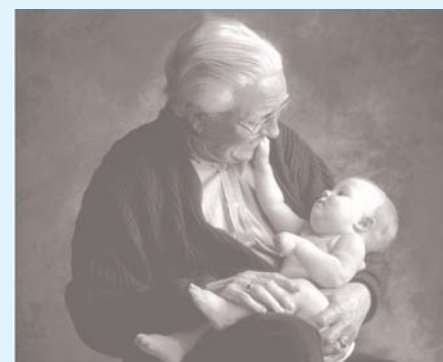
Il presente protocollo decorre dalla data di sua sottoscrizione. Le parti si riservano di procedere a una verifica dello stesso nell'ambito del prossimo rinnovo della contrattazione collettiva nazionale di lavoro per i dirigenti del gruppo. Resta comunque inteso che le disposizioni contenute nel protocollo medesimo continuano ad applicarsi sino a che le parti non le avranno eventualmente ed espressamente sostituite o modificate.

Roma li

Per La RSA XY S.p.A.
Per La XY S.p.A.

HDI Assicurazioni

Al tuo fianco, ogni giorno



2001: nasce dall'evoluzione di BNC Assicurazioni la Società HDI Assicurazioni...

...una giovane, moderna Compagnia che fa parte del grande Gruppo assicurativo tedesco, di rilievo internazionale, HDI, e che nasce con la missione di proteggere e sviluppare il tenore di vita delle persone e la loro qualità di vita in ogni stadio della loro crescita individuale e familiare. Una nuova realtà che affonda le sue radici storiche in

un lungo processo evolutivo iniziato oltre un secolo fa.

...in esclusiva per i Ferrovieri

Multiplo, un unico sistema assicurativo, che offre fino a 11 Protezioni modulari, dall'auto alla persona;

La polizza di assicurazione per inidoneità al servizio, il primo prodotto esclusivo per il personale di macchina e viaggiante delle Ferrovie;

Il Partner per la Vita, il sistema d'offerta per la gestione del risparmio, articolato in quattro Proposte: Impronta, Arcobaleno, Solo Domani, Tascaforte;

Itinerari di Sicurezza, il sistema di soluzione a tutela della qualità della vita, che prevede tre Proposte: Persona, Patrimonio, Attività;

ed inoltre, HDI Assicurazioni, tramite la sua partecipata InLinea, ha costituito insieme alla Fondazione Banca Nazionale delle Comunicazioni e all'Istituto Finanziario del Lavoro **BNC Assistenza e Solidarietà**, un'Associazione senza scopo di lucro, che opera in aiuto dei Ferrovieri e delle loro famiglie.

HDI Assicurazioni offre in esclusiva a tutti i Ferrovieri la possibilità di corrispondere i premi assicurativi in comode rate mensili con trattenuta sullo stipendio.

http://www.hdia.it
http://www.inlinea-hdi.it

HDI
ASSICURAZIONI