

I Consiglio Nazionale Federmanager di Bologna ha approvato a larga maggioranza la bozza di contratto concordata con la Confindustria dopo una lunga e travagliata trattativa.

Non è probabilmente un gran contratto ma di sicuro non è "la morte del sindacato" come qualcuno, esageratamente e con poca obiettività, ha voluto sostenere.

All'interno del giornale si riportano i punti principali dell'accordo - sviluppati in modo chiaro da Nicola Tosto, membro della delegazione trattante - e, inoltre, un articolo che prende le distanze dal documento approvato, a firma di Giuseppe D'Addio, Presidente del Sindacato Romano. Gli articoli esprimono, sulla bozza di contratto, due punti di vista diversi, a

dimostrazione della vivacità della

nostra stampa e della completezza dell'informazione che vogliamo sempre offrire ai lettori.

Uno degli elementi che connotano, purtroppo in negativo, l'accordo, è quello di aver infranto per la prima volta nella storia ultra decennale della Federazione il patto di solidarietà intergenerazionale che esisteva fin dalla fondazione del sindacato dei dirigenti.

Con l'accettazione della differenziazione delle quote

FASI tra dirigenti in servizio e dirigenti in pensione è venuto meno un principio che è stato, nel tempo, anche un valore e una garanzia per tante generazioni di dirigenti ormai in pensione: la certezza di aver assicurata, per tutta la vita, una copertura sanitaria alle stesse condizioni e allo stesso costo dei dirigenti in servizio.

Sul fronte interno, in attesa di incontrare, speriamo al più presto, il Presidente e Amministratore di Gruppo, ing. Catania, e iniziare finalmente a parlare delle tante questioni che ci riguardano da vicino, abbiamo avuto, in un cordiale scambio di idee, un franco e costruttivo colloquio con Giuseppe Smeriglio, nuovo Direttore Cargo di Trenitalia, con il quale abbiamo affrontato le diverse tematiche relative al rilancio e allo sviluppo del trasporto delle merci per ferrovia. Anche di questo riferiamo diffusamente

in altra pagina di F&S.

L'attività post ferie è dunque ripresa in pieno. L'avvio degli incontri con i vertici aziendali e l'approvazione della bozza di contratto ne sono la prova più evidente.

La squadra Assidifer ha ripreso il cammino. E' ora importante che proceda compatta, con il sostegno convinto di tutti, nella linea fissata dal Congresso di Udine.



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER

FNDI

ANNO 13°

N° 10/2004



Unità di intenti, coinvolgimento ed informazione

I primi quattro mesi della nuova gestione Catania sono passati quasi in sordina, benché siano stati caratterizzati da una serie di importanti azioni.

E' stato rivisto il Piano Industriale presentato da Cimoli nel gennaio del 2004 e sono state fissate le nuove linee di sviluppo del Gruppo, individuando quattro grosse azioni di "discontinuità": crescere di più (crescita a due cifre decimali nei prossimi quattro anni, anche attraverso gli aumenti delle tariffe), affrontare il trasporto delle merci (che perde 250 milioni di euro all'anno) in un'ottica di logistica integrata, accelerare gli investimenti in corso e valutare attentamente i nuovi definendo priorità obiettive, migliorare l'efficienza operativa anche attraverso un ulteriore dimagrimento di circa 10.000 unità. Il tutto in un contesto che deve vedere i ferrovieri sempre più attenti e con "l'ossessione del cliente".

Il nuovo Piano Industriale, presentato i primi di agosto, è stato apprezzato e valutato positivamente dal Governo. Al riguardo il Ministro Lunardi ha dichiarato che "è molto positivo e sana tante manchevolezze che poteva avere l'organizzazione delle Ferrovie dello Stato della precedente gestione". Per precedente gestione penso debba intendersi quella dell'ing. Cimoli che all'atto della sua partenza per Alitalia, ed anche dopo, aveva raccolto una miriade di apprezzamenti positivi sul suo operato. Ultimi, in ordine di tempo, quelli della Corte dei Conti la quale, nel concludere le verifiche sulle attività del Gruppo, e nel passare al settaccio la gestione finanziaria negli esercizi 2001 e 2002, lo scorso mese di luglio ha valutato positivamente la gestione ed ha registrato "il conseguimento dell'utile da parte del Gruppo, dopo le rilevanti perdite del passato", anche se ha osservato che "il pur apprezzabile traguardo si giova, per il 2002, di componenti estranee alla gestione caratteristica e del crescente utilizzo del Fondo di ristrutturazione previsto dalla legge 488/98". Dunque una promozione per un buon risultato ottenuto anche grazie all'aiuto dello Stato.

Per porre in essere le azioni tese al raggiungimento dei nuovi e più ambiziosi obiettivi sono stati modificati alcuni processi interni e si è dato corso ad alcune sostituzioni nelle posizioni di vertice di Trenitalia. Sono stati infatti soppressi i vecchi CODIR e sono stati istituiti quattro TEAM: Strategie ed Investimenti, Operazioni, Tecnologie ed Innovazione, Risorse Umane e Competenze Strategiche (vedasi l'articolo di Paolo Parrilla pubblicato sul numero 9 di Ferrovia & Servizi).

Per rilanciare il trasporto merci in un'ottica di logisti-

ca integrata è stato chiamato a dirigere la Divisione Cargo Giuseppe Smeriglio, già presidente della Confetra, sostenitore del potenziamento della rete ferroviaria e della necessità di ridurre quanto possibile il trasporto su gomma.

Smeriglio prende il posto di Giancarlo Laguzzi, un manager di razza, determinato e capace di dire sempre ciò che pensa, che nei tre anni di permanenza ai vertici della Divisione è riuscito a recuperare efficienza e qualità necessari per consentire l'avvio del processo di sviluppo.

Nell'ultima seduta di settembre, il consiglio di amministrazione ha assegnato a Roberto Testore, amministratore delegato di Finmeccanica e già numero uno di Fiat Auto, il compito di Amministratore Delegato di Trenitalia.

A Laguzzi è stato invece affidato l'incarico di Amministratore Delegato di Sita-Sogin, la società del Gruppo FS che cura i trasporti su gomma. Torna dunque ad interessarsi di un settore che conosce molto bene e che, in un'ottica di servizi integrati ferro-gomma, può essere di grande aiuto al successo di Trenitalia nelle prossime gare regionali. Gare nelle quali la paventata aggressività esterna comincia a registrare qualche rallentamento: entro i termini previsti dal bando della regione Veneto è pervenuta solo l'offerta del raggruppamento di imprese costituito da Trenitalia Spa e da Sistemi Territoriali Spa.

I presupposti per fare bene, dunque, ci sono tutti. Ma ottenere i risultati attesi non dipende solo dalle dichiarazio-

ni programmatiche o dall'avvicendamento in 3 o 4 posizioni di vertice. Dipende anche, e soprattutto, dalla capacità del management di coinvolgere i ferrovieri e l'intero gruppo dirigente, gruppo che negli ultimi 15 anni, con i risultati ottenuti sul campo, ha dimostrato di possedere tutte le capacità necessarie. Gruppo che è pronto ad affrontare le ulteriori sfide, utili per dare al paese un sempre più adeguato servizio di trasporto delle persone e delle merci.

Il successo dipende anche dalla convergenza delle dichiarazioni programmatiche di vertice con le linee di indirizzo del Governo. I primi segnali non sembrano, però, incoraggianti.

Sia per quanto riguarda gli aumenti tariffari, sia per quanto riguarda gli assetti interni del Gruppo, sia per quanto riguarda gli investimenti mi è sembrato di cogliere alcune differenti vedute.

Sulle tariffe, ferme dal 2001, il Governo, pur dichiarando che il problema è stato posto correttamente dall'Azienda e che l'Amministratore Delegato è partito con il piede giusto, continua a legare il tutto ad una verifica sul miglioramento del servizio. Miglioramento non percepito in diverse regioni ed in particolare da "Interconsumatori", organizzazione che riunisce le sigle Adoc, Adusbef, Codacons e Federconsumatori. Proprio Interconsumatori, lo scorso agosto, ha dichiarato che si opporrà con ogni mezzo ed in ogni sede, fino ad arrivare al Tar, a qualsiasi eventuale variazione delle tariffe ferroviarie.

Sull'assetto organizzativo interno, la volontà aziendale di tenere unito il Gruppo, si scontra ancora una volta con quella del Ministro Lunardi che anche nelle dichiarazioni di pochi giorni fa ha auspicato lo scorporo di RFI.

Lato investimenti, la verifica attenta in termini di volumi di traffico e di costo delle opere avviata dal nuovo A.D. Catania per le tratte AV-AC Milano-Genova e Milano-Verona-Padova, ha trovato qualche reazione nello stesso Ministro Lunardi il quale ha sottolineato che "la politica degli investimenti spetta al Governo, non ad altri". Intanto, mentre l'analisi aziendale continua, il CIPE nella seduta del 29 settembre 2004 ha dato il via libera al finanziamento delle due opere.

Dunque, quattro mesi di grande lavoro sul quale occorre però costruire rapidamente unità di intenti con il Governo e, soprattutto, coinvolgere tutti i dirigenti e tutti i ferrovieri che non possono continuare a conoscere gli indirizzi programmatici aziendali dalla lettura degli organi di stampa.

Giorgio Asunis

CHIAROSCURO

di Claudio Vecchiotti

Qualche mese fa in questa stessa rubrica facevo notare l'assenza di visibilità del marchio FS al di fuori di Villa Patrizi, sede sociale della nostra Società, da sempre in coabitazione coatta con quella istituzionale del Ministero dei Trasporti, oggi delle Infrastrutture.

Alla fine dell'estate, incredibile, zac! ...come d'incanto, spunta sul tetto, sopra la facciata dell'edificio di Piazza della Croce Rossa, un'enorme insegna delle Ferrovie dello Stato con relativo logo.

Non sono tanto presuntuoso da credere che le mie brevi riflessioni abbiano indotto i potenti del Palazzo ad agire in un così breve tempo e nemmeno potete ben credermi - qualcuno mi aveva informato dell'iniziativa presa!

Devo confessare, comunque, che la cosa mi ha fatto piacere, e anche parecchio. Era da tempo che dovevamo dare un segnale di presenza alla città e questo è un modo certamente ben visibile e, in fondo, simpatico per darlo.

E' vero, si è trattato più che altro di una operazione ... "di facciata", ma, come si sa, molto spesso la forma è anche sostanza. E mai come in questo momento, lo sappiamo tutti, in Azienda, di sostanza, c'è tanto bisogno.

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO: VIA LIBERA ALLA CONCLUSIONE

Il Consiglio Nazionale Federmanager del 25 settembre, al termine di una discussione molto vivace, ha dato il via libera al rinnovo del contratto nazionale di lavoro dei dirigenti industriali. Diciamo subito che, anche se si è arrivati ad un voto largamente unitario, non sono mancate espressioni di critica e di preoccupazione.

Peraltro era noto a tutti sin dal marzo 2003, alla firma dell'ultimo accordo contrattuale, che non si sarebbe trattato di un rinnovo facile e "ricco".

Si trattava di ricercare un modo nuovo di rapportarsi tra le parti, definire un nuovo status del dirigente, definire un nuovo modello retributivo e implementare le tutele previdenziali e assistenziali, creandone di nuove più adeguate alla realtà che i dirigenti e le imprese vivono.

Vediamo quali sono i contenuti essenziali di questo rinnovo.

FASI

A fronte del miglioramento delle prestazioni, in particolare per quanto attiene a quelle riguardanti malattie gravi, all'assistenza infermieristica ed alle prestazioni odontoiatriche, dal 2005 al 2007 è prevista la rimodulazione dei contributi sia a carico delle imprese e sia a carico dei dirigenti, secondo il seguente schema.

Dal 1° luglio 2005 i contributi saranno differenziati, in aumento, per i futuri pensionati con anzianità di iscrizione al FASI come dirigente in servizio inferiore ai 10 anni.

PREVIDAI

Rafforzamento della previdenza integrativa attraverso l'aumento, da subito, della quota TFR versata al fondo, l'aumento delle quote di dirigenti e imprese fino al 4% ciascuno, rapportati a 150.000 euro per i vecchi dirigenti ed a 100.000 euro per i nuovi.

Possibilità di versamenti volontari ulteriori al fondo da parte dei dirigenti.

SOSTEGNO AL REDDITO

Istituzione del fondo bilaterale per il sostegno al reddito dei dirigenti disoccupati.

Un gruppo tecnico opererà da subito per definire il funzionamento del fondo nelle more della conclusione dell'iter parlamentare del d.d.l. 848 bis (Riforma del Welfare).

In ogni caso dal 28 febbraio 2005 saranno adottate soluzioni contrattuali per garantire l'obiettivo di raddoppiare l'attuale indennità di circa 900 euro mensili e di prolungare fino ad almeno 1 anno il periodo di corresponsione attualmente di 6 o 9 mesi in dipendenza dell'età.

E' previsto l'utilizzo dello 0,30% del fondo di solidarietà e di risorse aggiuntive a carico delle imprese.

AGENZIA PER IL LAVORO

E' prevista la costituzione di una Agenzia per il lavoro destinata esclusivamente ai dirigenti disoccupati o dipendenti da aziende in liquidazione.

L'agenzia opererà in ambito Fondirigenti con costi a carico del fondo.

Essa realizzerà una banca dati nazionale collegata alle Strutture territoriali di Federmanager e di Confindustria per favorire la riallocazione dei dirigenti.

In via sperimentale saranno create quattro aree territoriali che forniranno servizi aggiuntivi di assistenza e di orientamento.

MODELLO RETRIBUTIVO

E' istituito un Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia (TMCG) comprendente le sole voci retributive strutturali e permanenti che dal 1°/1/2004 vale 52.000 euro per coloro che hanno meno di 6 anni di anzianità di servizio nella qualifica dirigenziale e 62.000 euro per chi ha un'anzianità maggiore.

Dal 1°/1/2007 questi minimi diventeranno rispettivamente 55.000 e 70.000 euro.

Nuovi contributi FASI

	Attuale	1/1/2005	1/1/2006	1/1/2007	A regime
Imprese (per dir. in servizio)	1134	1380	1440	1440	+ 26,97%
Imprese (per solidarietà)	766	912	972	972	+ 26,82%
Dirigenti in servizio	610	684	732	732	+ 19,91%
Dirigenti in pensione post '88	610	732	804	876	+ 42,70%
Dirigenti in pensione ante '88	610	684	732	804	+ 31,71%

AUMENTI DI ANZIANITA'

Per i dirigenti in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo sono mantenuti gli scatti di anzianità maturabili nel periodo di validità del contratto.

Detti scatti sono riassorbibili solo se al dirigente saranno stati corrisposti aumenti strutturali e permanenti della retribuzione (sostanzialmente aumenti del superminimo).

La sorte degli scatti sarà discussa nell'ambito del prossimo rinnovo del contratto.

Per i nuovi dirigenti nominati dopo la firma del rinnovo non sono previsti scatti di anzianità.

RESPONSABILITA' CIVILE E PENALE

Può capitare che i dirigenti siano chiamati a rispondere civilmente e/o penalmente di attività svolte in aziende ormai cessate.

In questo caso non avendo interlocutori devono assumere in proprio oneri che possono essere estremamente pesanti.

Confindustria si è dichiarata disponibile ad affrontare e dare soluzione al problema.

PREAMBOLO

L'articolato contrattuale in via di stesura, sarà preceduto da un "Preambolo", che, richiamando lo spirito e le finalità dell'accordo del 26 marzo 2003, riconosce il valore strategico del ruolo dirigenziale, conferma l'esigenza di un nuovo modello di relazioni industriali per i dirigenti e indica l'esigenza dell'introduzione di modelli gestionali e retributivi che leghino quote della retribuzione ai risultati aziendali.

Per verificare nel tempo l'affermarsi di tali propositi, in particolare per quanto riguarda la presenza nelle aziende ed il funzionamento di forme di retribuzione variabile legate a criteri oggettivi ed obiettivi collettivi ed individuali e per adottare iniziative utili alla generalizzazione di tali forme di retribuzione viene creato un "Osservatorio Bilaterale Permanente".

Il Contratto avrà validità fino al 31/12/2007.

Cosa dire in conclusione.

L'accordo è certamente coerente con quello firmato il 26/3/2003 che prevedeva di dedicare le risorse disponibili prevalentemente alle tutele previdenziali ed assistenziali lasciando al rapporto diretto impresa dirigente l'evoluzione della retribuzione.

Si poteva avere un risultato migliore?

Certamente sarebbe stato auspicabile che su alcuni punti la conclusione fosse stata diversa.

Per esempio per quanto riguarda il FASI, l'aver introdotto una differenziazione così marcata tra dirigenti in servizio e colleghi in pensione (anche se si sono in parte salvaguardati quelli ante '88) è un segnale negativo che scalfisce il principio della solidarietà

che è sempre stato fortemente presente nella nostra organizzazione.

La durata del contratto di 5 anni è eccessiva.

In questo senso è stato molto apprezzato il recepimento da parte del Presidente della "forte raccomandazione" ad introdurre, nella stesura del testo finale di un momento di verifica intermedia.

Sappiamo peraltro bene il duro lavoro svolto dalla Presidenza e dalla delegazione trattante per giungere a questo risultato che non soddisfa in pieno, ma che apre spazi per una iniziativa concreta delle RSA nelle aziende.

Una vera politica retributiva non può prescindere da un forte stimolo delle rappresentanze sindacali.

Vorrei che la firma di questo accordo fosse di stimolo anche per le aziende ad investire nella ricerca di un più proficuo e costante rapporto con i dirigenti e la loro Rappresentanza.

Nicola Tosto

Il perché di una mancata approvazione

La stagione del rinnovo contrattuale si è praticamente conclusa con l'approvazione da parte di una larga maggioranza di consiglieri di Federmanager della bozza di contratto sottoposta al loro esame nell'ultimo Consiglio nazionale di Bologna.

Approvare un documento del genere vuol dire essere d'accordo sui contenuti delle proposte: la maggioranza dei consiglieri, dunque, si è dichiarata soddisfatta dell'esito della trattativa fino ad allora espletata.

Io non ho approvato quel documento e voglio spiegarne le ragioni, e ho scelto di farlo sul giornale dei dirigenti delle ferrovie per due ordini di motivi: il primo, perché sono figlio di ferroviere e mi sono sempre sentito vicino a questo grande corpo; il secondo, perché da quando seguo Assidifer, ho potuto constatare quanto siano profondi i valori di solidarietà che la categoria ha in sé e credo, pertanto, di trovare nei dirigenti FS dei colleghi particolarmente attenti a quanto sto per esporre. Ma veniamo ai motivi della mia non approvazione della bozza di contratto.

Intanto, diciamo, sono pregiudizialmente contrario a quelle trattative che si concludono con un "prendere o lasciare". Se "prendere" vuol dire sottoscrivere con certezza una pur minima parte delle cose trattate, allora si può anche "prendere"; diverso, quando si sottoscrive un documento con troppe cose non definite o lasciate in sospeso o affidate ad eventi che possono o non possono realizzarsi.

Come i più attenti dei lettori ricorderanno, il 26 marzo dello scorso anno, a chiusura del contratto scaduto il 31 dicembre 2002, fu conclusa una transazione sia per il 2002 che per il 2003 ma, contemporaneamente, fu sottoscritta un'intesa che prevedeva una nuova forma contrattuale che doveva spostare le risorse del contratto nazionale sulla previdenza, sull'assistenza e sugli ammortizzatori sociali, creando un minimo di garanzia al di sopra del quale i dirigenti non avrebbero avuto più un riconoscimento economico a livello di contrattazione nazionale bensì, si supponeva, una trattativa individuale definita "di secondo livello". Il contratto approvato, a mio avviso, non sembra rispecchiare gli accordi del 26 marzo 2003.

Vediamo perché, esaminandone insieme i principali punti.

- Fondo integrativo del trattamento di disoccupazione per dirigenti involontariamente disoccupati.

Questo fondo doveva essere finanziato anche con uno "specifico contributo" a carico delle imprese.

Ebbene, il contratto, oggi, non prevede alcunché. Il tutto è rinviato al 28 febbraio 2005 nella speranza di poter acquisire lo 0,30% dall'INPS e, eventualmente, utilizzare i residui attivi del FIPDAI non ancora distribuiti per irreperibilità degli aventi diritto.

- Miglioramento delle prestazioni dell'assistenza integrativa FASI.

Doveva avvenire attraverso l'incremento del livello delle contribuzioni a carico delle imprese.

Viceversa, la contribuzione è stata ripartita una parte alle imprese, una parte ai dirigenti in servizio e una parte ai pensionati, con quote differenziate tra i pensionati "ante

'88" e "post '88". In tale ripartizione i più penalizzati sono i pensionati "post '88", i quali pagheranno un incremento delle maggiorazioni doppio rispetto ai dirigenti in servizio.

- Rafforzamento del sistema di previdenza complementare "ove intervenga la rimozione del limite di deducibilità.

E' stato previsto un aumento del massimale e in percentuale dei contributi, ma rinviato a dopo la Finanziaria, se e in quanto verrà decretata la rimozione del limite di deducibilità.

E' stata varata, infine, una Agenzia per il lavoro e, per ultimi, sono stati creati due minimi di garanzia: uno per i dirigenti che hanno superato i 6 anni di anzianità in azienda, e nella qualifica, pari a 62 mila euro/anno, e uno per i dirigenti nuovi e/o al di sotto di 6 anni di anzianità, pari a 52 mila euro. A mio avviso, oggi, la media delle retribuzioni dirigenziali supera i 75 mila euro per cui ritengo che un buon 80% della categoria non riceverà alcun aumento economico.

- Infine la durata del contratto, che è stata portata a 5 anni, periodo che io ritengo assolutamente gravoso e inaccettabile.

Il Consiglio, in merito, ha fatto una proposta, che è stata accettata solo come raccomandazione, data la lunghezza del contratto: la proposta è quella di effettuare uno stop a breve tempo (per esempio a due anni) per controllare

- se la Finanziaria prevede l'eliminazione della deducibilità per i Fondi complementari;

- l'istituzione e le regole per gli ammortizzatori sociali;

- per fare un controllo sulla validità delle cifre previste come minimi di garanzia in riferimento all'andamento del mercato retributivo.

Da quanto precede, mi pare ci fosse abbastanza materia per avere quanto meno dei dubbi sulla bontà del documento da approvare. Comunque, la cosa che mi ha colpito maggiormente, e che trovo più ingiusta, è la differenziazione creata nel contributo che dovranno pagare, per il FASI, i dirigenti in servizio e quelli in pensione.

Oltre alla violazione di uno dei principi fondamentali del nostro Sindacato - quello della solidarietà intergenerazionale, in base alla quale la quota di contribuzione FASI è sempre stata la stessa sia per i dirigenti in servizio che per quelli in pensione - ritengo scorretto proporre, oggi, ai dirigenti in pensione una quota maggiore rispetto a quella dei colleghi in servizio. Per anni, quando erano in servizio, i dirigenti oggi in pensione magari non hanno beneficiato di alcuna prestazione FASI, lieti di pagare quote annuali che avrebbero potuto tornare utili negli anni della vecchiaia.

Niente. Attualmente, se vorrà mantenere il FASI, il dirigente in pensione dovrà pagare più di quello in servizio! Ma chi dirà, domani, al dirigente oggi in servizio che, magari per aver superato un certo limite di età, una volta in pensione e aver pagato contributi per tutta una vita, il FASI non coprirà più le sue spese sanitarie? Violato un principio, se ne possono violare anche altri! Attenti, dunque, colleghi!

Giuseppe D'Addio
Presidente SRDAI

Un principio violato

Uno dei punti principali che caratterizzano il nuovo CCNL dei dirigenti - la cui bozza d'accordo è stata approvata dal recente Consiglio nazionale Federmanager di Bologna - è quello riguardante i nuovi contributi FASI che andranno in vigore dal 1° gennaio 2005 con aumenti progressivi fino al 1° gennaio 2007.

Come si può chiaramente vedere dalla tabella riportata nell'articolo a firma Nicola Tosto, gli aumenti della contribuzione a carico dei dirigenti sono fortemente differenziati tra dirigenti in servizio e dirigenti in pensione e questa differenziazione colpisce soprattutto i dirigenti pensionati "post '88", i quali, a regime, subiranno un incremento della loro quota di ben il 42,70%.

Non stupisce tanto l'entità dell'aumento, pure particolarmente gravoso, quanto il fatto che esso si differenzi, per la prima volta nella storia del sindacato, in modo così netto rispetto a quello dei dirigenti in servizio (il loro aumento sarà del 19,91%), a fronte di una serie di considerazioni che qui voglio cercare di esprimere seppure in modo il più possibile conciso.

Primo. Con la differenziazione tra quote per dirigenti in servizio e in pensione si abolisce, di fatto, uno dei fondamenti sui quali si è retto da sempre l'associazionismo sindacale della dirigenza: quello della solidarietà. Mai, per nessuna ragione, si doveva venir meno ad uno dei principi che è - anzi era - un valore assoluto comune a tutti i dirigenti, giovani e anziani, in servizio e in pensione. E non ci si venga a dire, come qualcuno ha provato a fare, che la differenziazione delle quote sia dipesa dall'andamento della trattativa o che essa sia stata richiesta dalla Confindustria o addirittura dal FASI: a questi soggetti nulla deve importare di sapere chi, e in che misura, paga le quote; quello che deve interessare loro è solo ed esclusivamente che venga garantito il gettito contributivo globale del 40% a carico della categoria dirigenziale.

Secondo. Si dice che i dirigenti in servizio sono più giovani di quelli in pensione e quindi stanno meglio in salute: è giusto quindi che paghino di meno perché costano meno al FASI.

Ora, che siano più giovani è sicuramente vero e, forse, è anche vero che si ammalano di meno, ma non credo proprio, almeno per esperienza personale, che essi costino meno al FASI. Un dirigente giovane, infatti, ha certamente un nucleo familiare più numeroso del dirigente in pensione: moglie e figli che, almeno statisticamente per il numero, aumentano le possibilità di ricorso al Fondo.

Viceversa il pensionato sicuramente non ha più figli a carico e il suo nucleo familiare è costituito, nella migliore delle ipotesi, di due sole persone (e non è detto, poi, che siano necessariamente malate!).

Una considerazione finale sulla quale chiedo la maggiore attenzione possibile ai dirigenti in servizio che mi stanno leggendo. Se il dirigente cosiddetto "giovane", con ottima salute, magari non sposato e senza figli, paga per tutta la sua vita lavorativa quote non indifferenti al FASI per crearsi una copertura assistenziale che in servizio, ringraziando il cielo, non utilizza, avrà o no il diritto - e sottolineo "il diritto" - di garantirsi la copertura sanitaria, anche quando sarà andato in pensione, con lo stesso trattamento e allo stesso costo di quando era in servizio?

Dopo tanti anni di versamenti, se e quando la natura delle cose richiederà per lui la necessità di ricorrere alle prestazioni del FASI, cosa succederà? Chissà! Dopo l'approvazione di questo contratto può succedere di tutto: che debba pagare, come capiterà ai suoi colleghi già in pensione dal prossimo 1° gennaio, quote molto più alte di quando era in servizio - anche se i suoi redditi saranno inevitabilmente diminuiti - oppure, addirittura, che gli venga tolto il diritto all'assistenza FASI perché, chissà, ha superato un limite di età fissato con modifiche contrattuali successive.

Roberto Martinez

Chi spinge e chi trattiene

In una recente analisi fatta dal collega Agostino Chisari, si evidenziava il fatto che la maggior parte degli accordi stipulati con l'azienda negli ultimi anni, in realtà, è stata un susseguirsi di facilitazioni all'esodo. Accordi, per la verità, spesso graditi ed attesi dai colleghi. La parola d'ordine era (ed è) ringiovanire, salvo poi gli iniziali smarrimenti rispetto alla perdita di professionalità, soprattutto tecniche, formate in anni di prima linea. C'era chi - per ridere, ma poi neanche tanto - sosteneva che l'MBO di Amministrazione Dirigenti, fosse collegato con il numero di risoluzioni consensuali procurate. Adesso ci troviamo di fronte a pressioni opposte, conseguenza dell'ultima riforma delle pensioni. Si tratta, per i colleghi più anziani di età e di contributi, della ghiotta opportunità di vedersi erogati al netto tutti i contributi attualmente versati dall'azienda all'INPS.

Cerchiamo di analizzarne nel dettaglio i contenuti.

A) La legge delega

La riforma delle pensioni è contenuta nella legge 23 agosto 2004 n. 243 (G.U. 222 del 21/9/04):

"Norme in materia pensionistica e deleghe al Governo nel settore della previdenza pubblica, per il sostegno alla previdenza complementare e all'occupazione stabile e per il riordino degli enti di previdenza ed assistenza obbligatoria".

La disposizione che ci interessa è contenuta nell'articolo 1 comma 12, 13, 14 che, per evitare che i colleghi interessati perdano tempo, si riportano integralmente:

Comma 12.- Per il periodo 2004 - 2007, al fine di incentivare il posticipo del pensionamento, ai fini del contenimento degli oneri nel settore pensionistico, i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano maturato i requisiti minimi indicati alle tabelle di cui all'articolo 59, commi 6 e 7, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, per l'accesso al pensionamento di anzianità, possono rinunciare all'accredito contributivo relativo all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e alle forme sostitutive della medesima. In conseguenza dell'esercizio della predetta facoltà viene meno ogni obbligo di versamento contributivo da parte del datore di lavoro a tali forme assicurative, a decorrere dalla prima scadenza utile per pensionamento prevista dalla normativa vigente e successiva alla data di esercizio della predetta facoltà.

Con la medesima decorrenza, la somma corrispondente alla contribuzione che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'ente previdenziale, qualora non fosse stata esercitata la predetta facoltà, è corrisposta interamente al lavoratore"

Ecco i fortunati che ne hanno diritto

Date di pensionamento per la generalità dei lavoratori dipendenti secondo la legge n. 449 del 1997 - contributi: 35 anni età: 57 anni oppure contributi: 38 anni

Incremento del requisito dell'anzianità contributiva per i lavoratori dipendenti

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
anni di contributi	37	37	37	37	38	38	39	39	40

Comma 13.- All'atto del pensionamento il trattamento liquidato a favore del lavoratore che abbia esercitato la facoltà di cui al comma 12 è pari a quello che sarebbe spettato alla data della prima scadenza utile per il pensionamento prevista dalla normativa vigente e successiva alla data di esercizio della predetta facoltà, sulla base dell'anzianità contributiva maturata alla data della medesima scadenza. Sono in ogni caso fatti salvi gli adeguamenti del trattamento pensionistico spettanti per effetto della rivalutazione automatica al costo della vita durante il periodo di posticipo del pensionamento.

FINESTRE

Non basta avere maturato i requisiti contributivi ed anagrafici per poter ottenere la pensione di anzianità. A differenza di quanto avveniva in passato, nella quasi totalità dei casi, la pensione non decorre più dal mese successivo al perfezionamento dei requisiti.

La legge 335 del 1995 ha introdotto le cosiddette "finestre d'uscita" fissando le decorrenze per il pensionamento.

Dal 2000 in poi:

se i requisiti sono raggiunti entro il...	la prima finestra utile è quella di...
1° trimestre dell'anno	luglio dello stesso anno
2° trimestre dell'anno	ottobre dello stesso anno
3° trimestre dell'anno	gennaio dell'anno successivo
4° trimestre dell'anno	aprile dell'anno successivo

Per valutare la convenienza del "bonus", occorre avere degli elementi di riflessione, il primo dei quali è il meccanismo di rivalutazione delle pensioni, che comunque rimane garantito.

Perequazione automatica delle pensioni

E' un aumento sulle pensioni che si applica ogni anno in base alla variazione del costo della vita accertata dall'ISTAT.

Aumenti di scala mobile delle pensioni per l'anno 2004

- 2,5% fino a 1.206,36 euro
- 2,25% oltre 1.206,36 euro e fino a 2.010,60 euro
- 1,875% oltre 2.010,60 euro

Elementi per capire la convenienza della scelta, visto che se si fa la domanda l'effetto è la cristallizzazione della pensione al momento della domanda stessa.

Ai fini del calcolo della pensione, ogni anno di lavoro "vale" il 2% della retribuzione annua. Sopra un determinato limite di retribuzione, stabilito annualmente dalla legge, il rendimento annuo decresce fino ad arrivare allo 0,90%. Attualmente i rendimenti pensionistici sono diversi a seconda del periodo assicurativo e contributivo preso in considerazione per il calcolo della pensione.

PENSIONI CON DECORRENZA NELL'ANNO 2004

Anzianità maturate fino al 1992

Per le anzianità contributive maturate fino al 31 dicembre 1992 le aliquote di rendimento sono le seguenti:

- sulla prima fascia di retribuzione annua pensionabile, pari a pari a 37.884,00 euro, si applica il 2% annuo;
- sulla quota superiore, fino al 33%, si applica l'1,50%;
- sulla quota superiore che va dal 34% al 66%, si applica l'1,25%;
- sulla quota di salario eccedente, si applica l'1%.

Anzianità maturate dal 1993

Per le anzianità maturate dal 1° gennaio 1993, le aliquote di rendimento sono così modificate:

- sulla prima fascia di retribuzione annua pensionabile pari a 37.884,00 euro si applica il 2% annuo;
- sulla quota superiore, fino al 33%, si applica l'1,60%;
- sulla quota superiore che va dal 34% al 66%, si applica l'1,35%;
- sulla quota superiore che va dal 67% al 90%, si applica l'1,10%;
- sulla quota di salario eccedente, si applica lo 0,90%

RENDIMENTO DELLA PENSIONE CON 40 ANNI DI CONTRIBUTI

FASCE DI RETRIBUZIONE E DI REDDITO	ALIQUOTE DI RENDIMENTO PER LE ANZIANITA' MATURE AL 31 DICEMBRE 1992	
Importo annuo	Rendimento annuo	Rendimento con 40 anni di contributi
fino a € 37.884,00	2,00%	80%
oltre € 37.884,00 fino a € 50.385,72	1,50%	60%
oltre € 50.385,72 fino a € 62.887,44	1,25%	50%
oltre € 62.887,44	1,00%	40%

FASCE DI RETRIBUZIONE E DI REDDITO	ALIQUOTE DI RENDIMENTO PER LE ANZIANITA' MATURE DAL 1° GENNAIO 1993	
Importo annuo	Rendimento annuo	Rendimento con 40 anni di contributi
fino a € 37.884,00	2,00%	80%
oltre € 37.884,00 fino a € 50.385,72	1,60%	64%
oltre € 50.385,72 fino a € 62.887,44	1,35%	54%
oltre € 62.887,44 fino a € 71.979,60	1,15%	44%
oltre € 71.979,60	0,90%	36%

I fortunati avranno il netto

Comma 14.- All'articolo 51, comma 2, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, in materia di determinazione dei redditi da lavoro dipendente, è aggiunta, dopo la lettera l), la seguente:

i-bis) le quote di retribuzione derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e le forme sostitutive della medesima, per il periodo successivo alla prima scadenza utile per il pensionamento di anzianità, dopo aver maturato i requisiti minimi secondo la vigente normativa".

La procedura

Premesso che la domanda può essere presentata a partire dal 6 ottobre, data di entrata in vigore della legge di riforma, analizziamo il decreto attuativo, Welfare / Economia, che regola gli aspetti procedurali. La normativa ripete, precisandolo, quanto emerge già abbastanza chiaramente dalla legge.

In ogni caso:

- 1.- L'importo dei contributi non versati deve essere interamente corrisposto al lavoratore entro il mese successivo al periodo di paga cui si riferiscono.
- 2.- Tale importo è esente dall'imposta sul reddito delle persone fisiche.
- 3.- La facoltà può essere esercitata in ogni momento successivo al conseguimento dei requisiti.
- 4.- Ha effetto fino al 31 dicembre 2007 e comunque non oltre il conseguimento dei requisiti per la persona di vecchiaia.
- 5.- Il lavoratore che intende richiedere il bonus, deve fare domanda al datore e all'INPS, (vanno bene tutte le forme di comunicazione, comprese fax e-mail), utilizzando il modulo, che (scaricato dal sito INPS), viene riportato di seguito.
- 6.- L'INPS deve certificare entro trenta giorni la sussistenza dei requisiti.
- 7.- I datori di lavoro pagano al dipendente, eventualmente effettuando i necessari conguagli.

In ogni caso l'INPS si è impegnato a mandare a domicilio una lettera di richiamo agli interessati. Qui di seguito si riportano alcuni ragionamenti, elaborati dal collega Petrone, che aiutano a valutare la convenienza dell'incentivo. L'unica precisazione è che i colleghi ex INPDAl raggiungono la percentuale massima utilizzabile con 40 anni di contributi, mentre gli iscritti al fondo pensioni ferrovieri presso l'INPS, arrivano a questo risultato con 37 anni (e speriamo che non ci tolgano anche questo...).

Versamento contributi o incentivo?

I calcoli riportati fanno riferimento alla normativa INPS/INPDAl, la normativa del fondo dei ferrovieri è leggermente diversa e più favorevole, ma i risultati sono sostanzialmente analoghi.

Le regole

L'incremento di pensione: per ogni anno di versamenti contributivi si matura una quota di pensione lorda data dall'imponibile previdenziale (=imponibile Irpef x 110,12) moltiplicato un coefficiente di rendimento che è pari al 2% fino a € 35.143,86 e decresce per valori superiori come indicato in tabella. L'incremento di pensione netto si ottiene applicando all'incremento di pensione lorda l'aliquota marginale IRPEF che corrisponde alla pensione già maturata fino a quel momento.

coefficienti di rendimento		
€	35.143,86	2,00%
€	67.139,40	1,60%
€	100.709,10	1,35%
€	118.785,09	1,10%

L'incentivo: per ogni anno di permanenza al lavoro si ha diritto ad essere esentati dal versamento dei contributi previdenziali ed a ricevere in busta paga la stessa somma in esenzione dell'IRPEF i contributi sono pari al 32,7% fino a € 35.143,86 ed al 33,27% oltre tale valore.

La valutazione di convenienza

L'incremento di pensione netto maturato in un anno va rapportato all'incentivo annuo netto ed il risultato in anni raffrontato alla vita residua attesa.

imponibile previdenziale	€	€	€	€	€	€
	35.143,86	44.500,00	55.000,00	67.139,40	75.000,00	100.709,10
coefficiente di rendimento % per ogni anno di versamenti	2,00	1,92	1,86	1,81	1,76	1,66
incentivo %	32,70	32,91	33,06	33,18	33,23	33,35
pensione lorda presunta con 38 anni di contributi	€ 26.709,33	€ 32.397,87	€ 38.781,87	€ 46.162,62	€ 50.195,11	€ 63.383,88
IRPEF aliquota marginale	29,00	31,00	39	39	39	39
punto di pareggio in anni	23,03	24,89	29,21	30,06	30,93	33,01
incentivo annuo	€ 11.492,04	€ 14.645,06	€ 18.183,56	€ 22.274,54	€ 24.923,56	€ 33.587,53
incentivo mensile per 13 mensilità	€ 884,00	€ 1.126,54	€ 1.398,74	€ 1.713,43	€ 1.917,20	€ 2.583,66

In tabella sono riportati alcuni esempi.

Valutazioni

Il risultato non dipende dagli anni di contribuzione ma solo da:

- **imponibile previdenziale:** più è alto più conviene l'incentivo (il coefficiente di rendimento si abbassa e di conseguenza diminuisce l'incremento di pensione)
- **pensione già maturata:** più è alta più conviene l'incentivo (aumenta l'aliquota marginale IRPEF)
- **età:** la speranza di vita residua diminuisce con l'età

Tenendo conto del livello delle retribuzioni, per i dirigenti risulta in genere conveniente chiedere l'incentivo.

€	1.936,27
anni di contribuzione	38
imponibile previdenziale	100
contributi gigs c/dipendente	0,30
contributi gigs c/dipendente	8,89
imponibile Irpef	90,81
	100,00

Per concludere: a gennaio 2008, il lavoratore che ha usufruito del bonus può continuare a lavorare senza andare in pensione. La contribuzione versata o accreditata successivamente al periodo di "bonus" dà luogo alla liquidazione di un supporto di pensione.

Paolo Parrilla

ATTENZIONE

La modulistica per richiedere il superbonus e per la certificazione del diritto alla pensione può essere scaricata dal sito internet dell' INPS, da dove sono state raccolte tutte le informazioni che hanno costituito la base di questo articolo.

Necessità di sindacato

A valle dell'approvazione dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto, c'è una diffusa sensazione che i contenuti dello stesso siano "il suicidio del sindacato".

Non entro nel merito, anche se non posso fare a meno di evidenziare subito che l'aver accettato la differenziazione della quota FASl tra dirigenti in servizio e dirigenti in pensione ha gravemente infranto un principio: quello della solidarietà fra le generazioni. Il suicidio è, per sua natura, un atto volontario, sta a noi dichiarare la volontà suicida, ed è assurdo farlo proprio nel momento in cui c'è una vera e propria necessità di sindacato.

Tanto per cominciare bisogna attrezzarsi per monitorare l'applicazione del CCNL ed essere quindi preparati al rinnovo del 1° gennaio 2009. Nel frattempo la Federazione ed i sindacati territoriali devono assolutamente superare sterili beghe interne del tipo "sindacati-piccoli-contro-sindacati-grandi-e-viceversa, ma tutti uniti contro la Federazione". Vanno superati dei burocraticismi assurdi indegni dei dirigenti, ci si deve occupare più delle cose sostanziali che delle citate beghe o della caccia al posto negli enti collaterali e negli organi. Il Consiglio Nazionale Federmanager è un "votatoio" continuo e l'assonanza della parola "votatoio" con vomito non è casuale. Si devono porre in essere iniziative atte a favorire la partecipazione dei giovani, bisogna rilanciare le RSA, che sono l'elemento strategico nel nuovo scenario. Non aggiungo altro, almeno per ora. La situazione interna può veramente uccidere il sindacato, lei sì, e poi non ce la prendiamo con la Confindustria,

la quale, fra l'altro, è perfettamente informata delle nostre turbe e delle nostre piccole. Federmanager ha davanti a sé oltre quattro anni di tregua negoziale, deve lavorare intensamente per fare quel salto di qualità verso il sindacato lobby, rispettato e temuto. Io fui il più acceso sostenitore dell'adesione dell'allora Sindifer all'allora FNDAI, non vorrei avere rimorsi nei confronti dei dirigenti delle ferrovie.

Sono comunque fiducioso, di certo si supererà la crisi, perché di crisi si tratta ed è bene chiamare le cose con il loro nome. Mi scuso per eventuali non voluti fraintendimenti da parte della Federazione o del territorio, chiarendo che la precedente esternazione è dettata esclusivamente da senso di appartenenza e dedizione al Sindacato, inteso come volontaria e disinteressata militanza.

Nella nostra casa Assidifer la situazione è migliore: c'è una compatta e insieme dialettica squadra, sana e sincera, c'è un sistema di valori. Questa è la nostra ricchezza, dobbiamo sfruttarla e dobbiamo farla conoscere. Esorto ancora una volta la Segreteria generale ad organizzare incontri con i colleghi sul territorio, compresa Villa Patrizi. Con il nuovo CCNL è più che mai necessario. Occorre spiegare con chiarezza il nuovo rapporto contrattuale, farlo contestualmente all'informativa precisa ed "umana" sui rapporti con i vertici di FS e al messaggio di unirsi con i dirigenti ferroviari delle altre aziende, come ho illustrato nel precedente giornale. Non è poco. Muovetevi! Che aspettate?...

E i vertici ferroviari? Non devono fare nulla? Applicare il nuovo CCNL nel chiuso delle stanze di piazza della Croce Rossa e basta? Non credo proprio! Sarebbe troppo poco e non coerente con il sistema di valori del Gruppo FS, il quale può vantarsi (si: vantarsi!) di avere al suo interno una vera rappresentanza sindacale dei dirigenti, che crede fermamente nell'azienda.

Assidifer è un patrimonio aziendale. Il nuovo CCNL ha un grosso potenziale di rafforzamento del ruolo delle rappresentanze sindacali interne alle aziende, che possono occupare lo spazio che c'è fra il nuovo CCNL e la trattativa individuale sulla retribuzione. Diciamoci francamente che la cultura della trattativa individuale è ancora tutta da costruire, in tutte le aziende, e quindi anche nel nostro Gruppo.

Il 31 dicembre 2008 è lontano, non possiamo pensar che in questi anni non sia possibile concepire un modello di relazioni industriali che consenta la condivisione formale azienda/sindacato delle politiche retributive, garantendone trasparenza e obiettività. Non parlo di contrattazione di secondo livello che è una parola grossa, ma di condivisione formale ed impegnativa per le parti di principi, metodi, procedure e prassi gestionali.

Nelle altre aziende le RSA dovranno attrezzarsi e probabilmente lottare, in ferrovia il sindacato interno c'è già, le relazioni industriali già ci sono e non sono certo conflittuali, sono stati già fatti grandi passi assieme, ora occorre andare avanti nella direzione e con lo spirito suggerito.

Ai vertici ferroviari l'invito ad accettare la nuova sfida.

Sergio Graziosi

Un miracolo per FS Cargo

Leggiamo notizie sempre più allarmanti sulla situazione del trasporto delle merci per ferrovia.

In un recente articolo comparso su "Il Sole 24 ORE" si dice che la perdita di FS Cargo è di 250 milioni di euro all'anno. Una cifra enorme, soprattutto se consideriamo come questa somma contribuisce a penalizzare il bilancio, certo non esaltante, della Società Trenitalia.

Nei giorni scorsi il Presidente e Amministratore Delegato del Gruppo ha chiamato Giuseppe Smeriglio a guidare la Divisione Cargo FS, un uomo con pregiate esperienze al vertice di TNT e già brillante Presidente di Confetra, la prestigiosa e potente Confederazione Generale Italiana dei Trasporti e della Logistica, con il compito di rilanciare con decisione il settore del trasporto delle merci per ferrovia.

Lo stesso nuovo Direttore di Cargo, in un incontro di pochi giorni fa con i dirigenti di Assidifer, del quale riferiamo in altra parte del giornale, ha affermato che il rilancio del trasporto delle merci su ferro è anche esplicito interesse del Governo, il quale, sempre secondo le informazioni fornite da Smeriglio, vuole spostare al più presto significative quote di traffico dalla strada alla rotaia, anche attraverso un sistema integrato che recepisca, quale strumento principale, l'organizzazione logistica.

Siamo felici che, finalmente, il Governo, e quindi lo Stato, si accorga delle gravi difficoltà che da decenni sta incontrando il trasporto delle merci per ferrovia, e soprattutto siamo felici che esprima la volontà di intervenire in un settore per troppo tempo abbandonato al suo destino, ignorato, privato di ogni aiuto, seppur minimo, necessario alla sua stessa sopravvivenza.

E' ora che lo Stato faccia qualcosa, e anche se non gli è permesso dalle leggi comunitarie intervenire direttamente con aiuti mirati, almeno intervenga per regolamentare con efficacia la concorrenza della strada, intervenga al più presto per razionalizzare il settore dell'autotrasporto.

Come è possibile reggere la concorrenza di un vettore, quello appunto stradale, che gode di agevolazioni fiscali, bonus per l'acquisto di carburante, non paga (se non in modo irrisorio) l'uso delle infrastrutture, non ha regole (ovvero, nessun controllo che quelle che esistono vengano rispettate) in materia di ore lavorate, velocità, carico, sicurezza?

Ingegnere Smeriglio, lei conosce molto bene il trasporto su strada per aver presieduto la Confederazione che ne rappresenta la massima espressione. Ora proprio lei è stato chiamato a "salvare" il trasporto delle merci per ferrovia. Si avvalga di questa sua profonda conoscenza del mondo del trasporto e provi a fare il miracolo. Sappiamo tutti che la sua missione, per difficoltà, non è inferiore a quella affidata all'ingegner Cimoli di salvare la nostra Compagnia di bandiera. Lei comunque ci provi, Direttore, e se ci riuscirà Trenitalia, Ferrovie dello Stato e il Paese intero gliene saranno per sempre grati.

Roberto Martinez

Assidifer incontra Giuseppe Smeriglio

Il giorno 28 settembre una delegazione di Assidifer Federmanager ha incontrato, a Roma, il nuovo Direttore della Divisione Cargo di Trenitalia. Hanno partecipato all'incontro Giuseppe Titone per la Divisione Cargo, Nicola Tosto e Paolo Parrilla, per la Segreteria Generale di Assidifer Federmanager, Ettore La Volpe, Eleonora Ceschin, Francesco Costantino e Umberto Cincinnati per la RSA di Trenitalia.

Giovane, sorridente, aperto, il nuovo Direttore della Divisione Cargo, Giuseppe Smeriglio, ha manifestato già con la prima stretta di mano, forte e decisa, il modo in cui intende impostare, sviluppare e condurre il rapporto con i dirigenti del settore che è stato chiamato a guidare.

L'incontro si è svolto in un clima cordiale, ma attento, preciso e professionale ed è andato ben oltre la formale presentazione reciproca ed il semplice gesto di benvenuto che Assidifer e i dirigenti che il sindacato rappresenta, hanno voluto dare al nuovo collega.

Dopo le presentazioni, sono stati descritti i fini e la struttura organizzativa di Assidifer Federmanager, quale associazione delle Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST) ed Aziendali delle Società del Gruppo FS (RSA), e sono stati illustrati i vari livelli di contrattazione propri di Assidifer, a livello di Gruppo e di RSA, nell'ambito delle diverse Società.

Si è passati, quindi, ad illustrare i temi che maggiormente interessano il sindacato dei dirigenti.

La nomina del nuovo Presidente e Amministratore Delegato del Gruppo FS e gli avvicendamenti in corso ai vertici della Società Trenitalia preludono, infatti, ad una nuova fase di evoluzione e riorganizzazione delle ferrovie, fase nella quale Assidifer Federmanager vuol essere presente ed attiva, fornendo il proprio contributo di idee attraverso un aperto confronto, certa di poter esprimere, tramite il contatto capillare e diretto con i suoi numerosi iscritti, una visione ampia e precisa delle reali problematiche e delle criticità che potranno incontrarsi nel prossimo futuro.

L'interesse comune di tutti i dirigenti - è stato detto al nuovo Direttore di Cargo - è l'impegno nello sviluppo e nella solidità economica della propria Azienda, condizione indispensabile per ottenere gratificazioni morali ed economiche. E' con questi presupposti che Assidifer Federmanager pone particolare attenzione ai criteri di valutazione dei propri dirigenti messi in atto dal Gruppo e dalle diverse Società, alla corretta individuazione delle migliori risorse atte a coprire le varie posizioni dirigenziali, alla formazione professionale dei dirigenti chiamati ad affrontare sempre nuove sfide, ed, infine, ma non ultime, alle politiche retributive ed ai sistemi incentivanti.

Il nuovo Direttore di Cargo è stato informato che Assidifer Federmanager partecipa, con propri rappresentanti nella Delegazione trattante, ai lavori per il rinnovo del Contratto nazionale di lavoro dei dirigenti industriali presso la Confindustria e svolge, naturalmente, anche la funzione di tutela nella corretta applicazione del Contratto nazionale di lavoro e degli Accordi di settore stipulati con il Gruppo FS e le sue Società.

Giuseppe Smeriglio, ringraziando per le notizie avute, ha a sua volta informato il sindacato dei dirigenti di essere stato chiamato direttamente dal Presidente e

Amministratore Delegato del Gruppo FS, ing. Catania, con il compito preciso di rilanciare con decisione il settore del trasporto merci per Ferrovia, chiarendo che questo è anche esplicito interesse del Governo che vuole spostare su ferro fette sostanziali di trasporto merci oggi affidate alla strada, attraverso un sistema integrato che recepisca l'organizzazione logistica quale elemento di punta per il raggiungimento dell'obiettivo.

Oggi però, il trasporto merci per ferrovia è soggetto, oltre che a vari vincoli esterni, anche ad una situazione di subalternità rispetto al trasporto viaggiatori. E' quindi, necessario che il trasporto delle merci su rotaia, per poter sviluppare a pieno le proprie potenzialità, abbia maggiori libertà ed una maggiore autonomia rispetto al trasporto dei viaggiatori. Lo scopo è quello di creare, anche attraverso alleanze ed accordi con altri partners italiani ed europei, un sistema logistico in grado di offrire ai clienti un servizio porta a porta in cui il trasporto su ferro sarà il vettore principale, anche se non necessariamente l'unico.

La *mission* assegnata all'area merci del Gruppo FS si identifica nell'ampliamento massimo dell'area dei servizi, con un investimento mirato alla creazione di una rete europea, con una duplice apertura verso l'esterno: il mercato e l'Europa tutta.

La definizione di un "Progetto Merci" da proporre al Presidente e Amministratore Delegato del Gruppo FS è il primo e più importante passo che la Cargo dovrà compiere: il nuovo Direttore, Smeriglio, ha spiegato che per ottenere questo risultato punta al coinvolgimento e alla condivisione dei suoi dirigenti e che il modello di leadership che ha sviluppato con successo nelle aziende nelle quali ha fin qui lavorato, si basa proprio su un lavoro di gruppo - nel quale crede molto - e nel confronto aperto, chiaro e leale con i propri dirigenti e con tutti gli altri stakeholders che possono offrire contributi per il raggiungimento degli obiettivi.

I pilastri fondamentali sui quali intende poggiarsi sono, principalmente, la formazione e l'innovazione tecnologica. In tale contesto ha informato che lunedì 4 ottobre si terrà una riunione alla quale ha invitato tutto il management della Divisione Cargo. Ad esso saranno inviate preventivamente delle proposte di brainstorming sui cui contenuti si aspetta risposte schiette e sincere, da scambiare in questo primo incontro.

In conclusione, i dirigenti di Assidifer Federmanager e i rappresentanti della RSA hanno espresso al Direttore di Cargo un caloroso e sentito augurio di buon lavoro, al quale lo stesso Direttore ha voluto rispondere con un sincero "arrivederci a presto!".

Ettore La Volpe, Eleonora Ceschin