

La situazione è grave, grave come non mai. L'intervento urgente del Governo che assegna un miliardo e ottocentomilioni di euro eviterà che si fermino i cantieri più importanti già aperti, come quelli dell'Alta Capacità, ma è un provvedimento provvisorio che da un po' d'ossigeno ad una Azienda le cui "spalle larghe" rischiano di cedere, ma non risolve i suoi problemi. Da parte loro i dirigenti si sentono offesi da come sono stati trattati in questi ultimi tempi. In ogni occasione si è minimizzato, si è negata una corretta informazione sulle reali condizioni del Gruppo, si è continuato a chiedere loro di lavorare a testa bassa senza coinvolgerli direttamente come si dovrebbe fare in situazioni come questa, persino la rassegna stampa che viene giornalmente erogata è censurata, depurata degli articoli scomodi che esprimono critiche, come si fa con dei minorati che non sono in grado di comprendere, in altre parole si sono considerati i dirigenti incapaci di assumersi autonome responsabilità, incapaci di dare un originale contributo alla risoluzione dei problemi che assillano la loro azienda. Si predica la necessità di fare squadra, ma si pensa ad una massa di non pensanti capaci, al più, di realizzare le idee di altri; idee che in questi ultimi anni peraltro non sono state poi così brillanti.

La verità è che oggi, particolarmente in alcune Società del Gruppo, sono stati distrutti punti di riferimento, ognuno pensa per sé e, se possibile, cerca di scaricare su altri la responsabilità degli insuccessi. Noi, per quanto ci sarà possibile, non permetteremo che alla fine i soliti operativi, quelli che il gioco dello scaricabarile non lo possono praticare per responsabilità verso i propri collaboratori ed i clienti spesso senza essere dotati degli strumenti minimi necessari, fossero chiamati a rispondere delle scelte sbagliate di altri collocati ai Vertici di un'alta ed inefficiente piramide burocratica.

Intanto i problemi esistono



e si aggravano, la prospettiva di chiudere nel 2006 un bilancio con un rosso almeno tre volte superiore al 2005 è una prospettiva tutt'altro che irrealistica. Chi se ne sta occupando?

Sui giornali, in articoli non riportati nella rassegna stampa, si legge di un dibattito nel Governo che non decide se confermare o cambiare i Vertici. E' un dibattito che si trascina già da troppo tempo; i problemi dell'azienda non tollerano ulteriori ritardi. Si assuma una decisione in tempi rapidi in modo che un Gruppo dirigente legittimato possa affrontare le questioni vere, pesanti, anche in un confronto serio con lo stesso Governo: dalle tariffe agli investimenti, ai provvedimenti concreti che siano in grado di spostare quote di traffico verso il vettore ferroviario e marittimo a scapito di quello stradale, così come l'Europa ma soprattutto il nostro ambiente ci impone.

Se si decide di confermare l'attuale assetto lo si faccia e si diano elementi di certezza, altrimenti si smetta di cercare altrove le risorse che sono già presenti in azienda e che in questi anni hanno dato prova di competenza e di capacità manageriale.

Troppe volte, con motivazioni spesso strumentali, le professionalità interne sono state trascurate e mortificate, oggi non ci sono alternative, qualunque sia la scelta sui Vertici è chiaro che il compito di risolvere le sorti di questa azienda non può che essere assunto dalle professionalità interne.

Anche noi ci stiamo preparando a celebrare il nostro Congresso; un Congresso non rituale, un Congresso in cui il dibattito sarà certamente molto vivace e che si prefigge di coinvolgere tutte le componenti della dirigenza, "esterni" ed "interni" giovani e meno giovani, con il fine di costruire una organizzazione rinnovata che si ponga come interlocutore autorevole per i nuovi Vertici, ma anche da interlocutori istituzionali, dal Governo al Parlamento, alle Regioni.

Nicola Tosto



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER
FNDAI
ANNO 15°
N° 6-7/2006



I nodi al pettine

Da oltre un anno che tra i Segretari del nostro sindacato le posizioni su alcuni aspetti di indirizzo politico e tecnici gestionali non paiono in perfetta sintonia. Gli attenti lettori di Ferrovie & Servizi hanno certamente colto le sfumature di pensiero e le diverse posizioni.

Da una parte una linea di "silenziosa sopportazione" di un vertice aziendale che niente ha fatto per portare a soluzione i tanti problemi sindacali ancora in sofferenza, solo tante parole! Dall'altra chi, forse più vicino ai malumori di tanti, vorrebbe che si tenesse un atteggiamento più determinato.

Da una parte chi persegue una linea di "sostanziale allineamento" con i vertici della Federazione che tanto ha fatto per arrivare al contratto che tutti conosciamo, dall'altra chi sostiene una ferma disapprovazione dei risultati ottenuti e dei modi di fare.

Orbene, questo ribollire è rimasto velatamente nascosto fino a che lo scorso 6 giugno la Segreteria, forse incapace di decidere per conto proprio, non ha proposto alla Giunta una modifica del sistema di votazione per l'elezione dei delegati al prossimo Congresso: una sorta di rimozione di uno sbarramento.

Nella scheda elettorale non si indica più un numero di colleghi pari alla metà più uno degli eleggibili, ma si può indicare un numero di colleghi fino al numero degli eleggibili.

A prima vista il problema pare di "lana caprina". Invero, dietro tale problema banale, si cela tutto il malumore interno.

In Giunta si discute apparentemente serenamente, anche se, a dire il vero, qualcuno ha fatto notare che non era l'organo competente a decidere su tale argomento. Tuttavia si è andato avanti e si è decisa la modifica (qualcuno dice: con il treno in corsa, tenuto conto che il processo elettorale era stato già avviato).

Sembrava tutto finito, ed invece no.

Da un fatto apparentemente banale è venuto fuori un putiferio che a mia memoria non ha precedenti. 20 Consiglieri nazionali si mobilitano e chiedono, con una nota raccomandata dell'8 giugno ricevuta dal sottoscritto il 15 giugno, la convocazione di un Consiglio Straordinario per discutere "della validità della delibera assunta a maggioranza di voti dalla Giunta esecutiva nella riunione del 6 giugno 2006, relativa alle modifiche da apportare al sistema di elezione dei delegati al prossimo congresso, modifiche che, così come sono state approvate, mettono in pericolo il sistema elettivo e democratico da tanti anni vigente nel nostro Sindacato a tutela e salvaguardia della minoranza". Nella richiesta si fa riferimento, oltre all'articolo 13 dello statuto (Consiglio Nazionale), anche all'articolo 15 (Giunta esecutiva) in quanto "la delibera è stata presa dalla Giunta a maggioranza

semplice di voti, anziché a maggioranza assoluta dei suoi componenti" come previsto per i provvedimenti di competenza del Consiglio adottati in caso di urgenza dalla Giunta.

Come detto, il 15 giugno ricevo abbastanza meravigliato la raccomandata e lo stesso giorno informo il Segretario Generale il quale, con nota del 19 giugno, convoca per il 5 luglio 2006 il Consiglio Straordinario con all'ordine del giorno "Interpretazione articoli 13 e 15 dello Statuto".

Intanto le operazioni elettorali vanno avanti nel rispetto di quanto deliberato dalla Giunta e gli sforzi per tentare di ricucire le smagliature risultano vani.

I lavori del Consiglio Straordinario iniziano alle 10.30 dopo una riunione di Segreteria allargata ai Presidenti nella quale viene segnalata la necessità di tenere i toni bassi e di non uscire fuori tema, quasi che i partecipanti, giunti molto numerosi, non avessero capito quale fosse il vero problema.

La partecipazione ai lavori del Consiglio è stata intensa: sono intervenuti circa 30 colleghi.

Come prevedibile quasi tutti vanno oltre il problema di "lana caprina", alcuni criticano la segreteria, altri portano il dibattito sui temi veri: il ruolo del nostro sindacato, il cambio dei

vertici del Gruppo e delle società Trenitalia ed RFI, la ventilata nuova ristrutturazione di Trenitalia, la necessità di definire i temi congressuali. Ciò, comunque, senza trascurare l'argomento all'ordine del giorno.

Alcuni sono rimasti fermi nelle loro posizioni: "la Giunta ha sbagliato!" Altri hanno continuato ad essere convinti del contrario, altri ancora, pur ritenendo "irrituale" quanto accaduto, hanno consigliato di non sospendere le procedure di votazione avviate e di andare avanti.

In alcuni momenti la discussione si è fatta accesa: alcuni volevano a tutti i costi che ci si contasse. Alla fine, però, ha prevalso la ragionevolezza e si è evitato l'esaltazione delle insofferenze.

Sta di fatto che il problema esiste ed è un problema serio! Mentre i colleghi intervenivano, mi chiedevo come fosse possibile che solo uno su quattro fosse di Trenitalia. Possibile che la dirigenza che più soffre è quella che meno ha voce in capitolo e meno parla?

In effetti, a guardare indietro negli anni, non ricordo un Segretario Generale di tale estrazione.

Vuoi vedere che l'appuntamento del prossimo Congresso sarà la volta buona?

Può essere, ma dentro di me, viste le posizioni e le forze in campo, sono convinto di no: si continuerà così, al rinnovamento si penserà un'altra volta!

Giorgio Asunis

CHIAROSCURO

di Claudio Vecchiotti

E' l'Italia intera che ha vinto. Un titolo mondiale conquistato, nonostante e forse per i tanti "calci" della giustizia sportiva. A vincere sono stati campani, padani, calabresi e 'romani de Roma'.

Tutti uniti nello sforzo di dimostrare che - se vogliamo - possiamo interpretare il ruolo di un paese che conta.

Hai voglia a dipingerci sempre con i soliti stereotipi di "pizza e spaghetti": alla fine abbiamo dimostrato che la dieta mediterranea è senz'altro più sana di salsicciotti e patate fritte.

Una ventata di orgoglio tricolore farà senz'altro bene a quest'Italia divisa politicamente e frammentata in tante fazioni.

Non si tratta di auspicare o di cercare una unità a tutti i costi, bensì di spingere tutti assieme - anche nella diversità delle idee - per la crescita morale ed economica del paese. Un po' quello che dovrebbe accadere anche nella vita del nostro Sindacato.

VERSO IL XXIV CONGRESSO ASSIDIFER

Sono 183 le candidature presentate per l'elezione di 93 delegati.
Si sta già votando nelle diverse RSA territoriali.
I pensionati voteranno per posta.

Saranno dunque 93 i delegati al XXIV Congresso del nostro Sindacato che verranno eletti in rappresentanza dei 727 iscritti ad Assidifer, e sono state ben 183 le candidature presentate a dimostrazione di quanto sia sentita dalla base l'importanza di questa manifestazione.

Ricordiamo il perché di un così consistente numero di delegati che, sommati ai circa 60 Consiglieri nazionali attuali, porteranno in Calabria circa 150 persone, invitati esclusi.

L'attuale articolazione organizzativa di Assidifer si basa su due principali capisaldi: le Rappresentanze Sindacali Aziendali di Struttura e le Rappresentanze Sindacali Aziendali di Territorio. Ciascun dirigente è quindi doppiamente rappresentato, sia per la struttura di appartenenza che per il territorio dove ha la sede di lavoro.

Poco da dire sull'importanza delle RSA di struttura che rappresentano la più diretta garanzia dei dirigenti a

tutela degli istituti contrattuali, sia generali che integrativi di Gruppo. Le RSA territoriali rappresentano invece l'interesse più generale della dirigenza FS, inteso come unicità della categoria sul territorio ma anche, e soprattutto, come primo importante nucleo di aggregazione degli interessi e delle aspettative di una più vasta famiglia di dirigenti che, a diverso titolo e con diversa appartenenza aziendale, prestano la loro professionalità al servizio del mondo dei trasporti e dei servizi ad esso collegati.

Questo "sdoppiamento" dell'anima del nostro sindacato ha inevitabilmente portato alla neces-

sità di far rappresentare ogni singolo dirigente sia come soggetto funzionalmente organizzato all'interno dell'azienda sia come soggetto professionalmente presente sulla realtà economica/territoriale di appartenenza. Questo modo di concepire il concetto di rappresentatività giustifica pure la possibilità di ciascuno di noi di essere contemporaneamente delegato in ambito congressuale, sia della propria struttura che del proprio territorio.

La ripartizione delle RSA di struttura, ciascuna con il numero dei dirigenti iscritti, il numero dei delegati da eleggere, dei candidati presentatisi e

dei rispettivi coordinatori, è riportata nella tabella A. Nella tabella B è invece riportata la ripartizione delle RSA territoriali.

RSA DI STRUTTURA	ISCRITTI	DELEGATI	CANDIDATI	COORDINATORE
FERROVIE DELLO STATO	22	1	1	Francesco Aglianò
RETE FERROVIARIA ITALIANA	213	14	33	Raffaele Sirolli
TRENITALIA	181	12	22	Ettore La Volpe
ITALFERR	79	5	12	Piero Provenzale
FERSERVIZI	18	1	2	Claudio Grana
TAV	22	1	1	Aldo Calogero
TELESISTEMI FERROVIARI	7	1	1	Elena Caputo
SEZIONE PENSIONATI	185	12	22	Sergio Graziani
TOTALE	727	47	94	

RSA DI STRUTTURA	ISCRITTI	DELEGATI	CANDIDATI	COORDINATORE
PIEMONTE E VAL D'AOSTA	20	1	2	Lucio La Vella
LOMBARDIA	52	3	6	Riccardo Franchi
TRENTINO ALTO ADIGE E VERONA	17	1	1	Fiorenzo Zanforlin
VENETO	17	1	1	Mario Gottardo
FRIULI-VENEZIA GIULIA	15	1	1	Claudio Barbina
LIGURIA	17	1	1	Calogero Di Venuta
EMILIA ROMAGNA	35	2	4	Maurizio Gentile
TOSCANA	61	4	5	Fabrizio Nesti
MARCHE-UMBRIA-ABRUZZO	17	1	2	Lorenzo Catraro
LAZIO	376	25	50	Antonio Allegra
CAMPANIA	20	1	3	Claudio D'Antonio
PUGLIA-BASILICATA-MOLISE	23	1	2	Michele Giannattasio
CALABRIA	11	1	3	Francesco Borruto
SICILIA	35	2	6	Ferdinando Pedone
SARDEGNA	11	1	2	Sandro Tola
TOTALE	727	46	89	

5 luglio 2006: Consiglio Nazionale Straordinario

Richiesta da 20 Consiglieri nazionali si è svolta a Roma, lo scorso 5 luglio, una riunione straordinaria del Consiglio Nazionale alla quale hanno partecipato, direttamente o per delega, la quasi totalità dei Consiglieri.

All'ordine del giorno c'era la interpretazione degli articoli 13 e 15 dello Statuto. Per comprendere meglio la ragione della convocazione - senza stare qui a citare il lungo testo dei due articoli in questione - diciamo che il Consiglio era chiamato a decidere se la Giunta esecutiva, nella seduta del 6 giugno, avesse la potestà di modificare le regole per l'elezione dei delegati, elezione già avviata essendosi raccolte le diverse candidature, oppure, in caso contrario, se la decisione dell'organo dovesse essere annullata.

Due le tesi, ovviamente, che si sono contrapposte nel Consiglio, entrambe con sfumature e considerazioni diverse, ma entrambe riconducibili a due diversi gruppi: uno favorevole e uno contrario alla decisione presa nella Giunta.

Dopo oltre cinque ore di animato e vivace dibattito - peraltro ricco di argomentazioni a sostegno di una parte e dell'altra e sempre mantenuto nei più assoluti limiti di correttezza e moderata dialettica - è prevalsa la proposta presentata con buon tempismo dal Consigliere Lorenzo Catraro, Coordinatore della RST di Marche, Umbria e Abruzzo, che sfuma in qualche modo la contrapposizione delle parti e coglie l'opportunità di una mediazione, dichiarando indispensabile anticipare il Congresso all'inizio di ottobre permettendo, per questo motivo, il prosieguo delle votazioni già avviate pur ritenendo "irrituale" il metodo elettorale utilizzato.

La mozione approvata dalla maggioranza dei Consiglieri viene pubblicata di seguito.

MOZIONE

Il Consiglio Nazionale, preso atto del momento particolarmente delicato attraversato dalle FS sottoposte a profonde modifiche organizzative e di struttura, ritiene indispensabile anticipare il Congresso entro la prima quindicina di ottobre.

Per tale motivo ritiene di continuare le votazioni già aperte, pur ritenendo il metodo utilizzato irrituale, e invita pertanto la Segreteria ad operare con la massima decisione e competenza riconvocando entro la 2ª decade di settembre un Consiglio Nazionale inviando almeno dieci giorni prima del Consiglio Nazionale le tesi per il prossimo Congresso, tenendo conto di quanto emerso dal Consiglio Nazionale odierno, delle profonde preoccupazioni che attraversano il personale FS.

Il Consiglio Nazionale, anche in merito all'oggetto della convocazione, chiede che siano predisposte anche le modifiche allo Statuto, per adeguarle alle nuove esigenze.

"I dirigenti si mettono in gioco: meno stipendio fisso più bonus"

E' il titolo di un'intervista rilasciata al quotidiano "Sole 24 ore" da Edoardo Lazzati, presidente di Federmanager, il 22 giugno u.s..

All'ultimo capoverso leggo testualmente: "L'intesa siglata con la Confindustria ha dimostrato che i manager sanno mettersi in gioco, che non cercano garanzie e sicurezze. Che sanno scambiare un minor stipendio base con maggiori bonus legati a precisi obiettivi aziendali, concordati a inizio anno, correlando quindi le dinamiche retributive ai risultati aziendali."

Peccato che Lazzati ometta di dire quali siano i risultati dell'osservatorio bilaterale Confindustria-Federmanager sulla diffusione ed applicazione dei sistemi premianti nelle aziende italiane, risultati che indicano la diffusa e consolidata applicazione della retribuzione variabile. Peccato che non si vogliano elencare, qualora ci fossero, le azioni che la Federazione ha in animo di esercitare per far rispettare quella parte di contratto che "mette in gioco i dirigenti".

Sinceramente non comprendo certi trionfalismi che non hanno alcun riferimento con la realtà dei fatti, almeno per quanto riguarda i dirigenti dei grandi gruppi industriali. Sarebbe forse più coerente e più "sindacale" attrezzarsi affinché la Federazione recuperi il suo ruolo nella contrattazione di categoria, riconoscendo quindi l'inefficacia dell'accordo siglato contestandone gli effetti a Confindustria. Ma, come è noto, queste mie opinioni non sono bene accette agli attuali vertici federali, prima di tutto perché facendo parte della Giunta Esecutiva della Federazione stessa dovrei essere forzatamente consenziente e silente, concetto questo purtroppo condiviso anche da alcuni personaggi "di peso" del nostro sindacato, ed anche perché oso ancora parlare di "sindacato" (termine vetusto, non adatto alla dirigenza).

Da tempo è stata messa "artatamente" in circolazione la voce che il sottoscritto stia effettuando una campagna sostenendo di "dover uscire dalla Federazione", e questa non è altro che una ridicola reazione, utile solo ad imbavagliarmi, alle critiche che rivolgo, e non da solo, ai risultati ottenuti dalla Federazione per la categoria dei dirigenti almeno in termini contrattuali. Vale appena la pena di ricordare che nel 1997, al Congresso di Chianciano, persi il posto in Segreteria perché "esterno" e sostenitore di un sindacato della dirigenza in ambito FNDAL, ambito da dove proveniva tutta la mia esperienza sindacale iniziata, come dirigente, nel 1986.

Per adesso, nella realtà, rispetto al titolo del Sole 24 ore, per adesso il C.C.N.L. ci garantisce sicuramente solo quella parte che dice: "meno stipendio fisso".

Agostino Chisari

Accordi del 14 aprile 2006 fra Confindustria e Federmanager

Il 14/4/06 sono stati sottoscritti due accordi tra la Confindustria e Federmanager, i cui testi sono pubblicati a margine, in questo stesso numero. Per meglio comprenderne la natura si danno di seguito brevi sintesi esplicative.

- Tutela e sostegno della maternità/paternità

La nuova disciplina, entrata in vigore il 1° aprile 2006, ha di fatto comportato il trasferimento dell'onere economico durante le assenze per maternità, dal datore di lavoro all'INPS, nonché il conseguente obbligo dell'azienda di finanziare la nuova prestazione previdenziale attraverso il versamento del contributo di maternità.

L'accordo è una conseguenza della legge 104/06, che obbliga le aziende a versare i contributi all'INPS per assicurazione di maternità per le donne dirigenti.

In sostanza, in applicazione dell'accordo, gli istituti previdenziali pagheranno le prestazioni alle colleghe (o ai colleghi per i congedi di paternità), le aziende i relativi contributi e l'integrazione in modo da raggiungere l'importo della intera retribuzione mensile netta.

Nulla cambia per gli interessate/i che vedranno – come prima – tutelato un evento importante della loro vita. Per le aziende, probabilmente, visto il calo demografico, l'età media delle colleghe, era forse meglio pagare al verificarsi dell'evento, piuttosto che versare in modo continuativo.

- Aumento della contribuzione PREVINDAI

L'accordo è in attuazione del rinvio contenuto nel CCNL firmato il 24/12/04. L'intesa avrebbe dovuto attendere un disciplina fiscale migliorativa rispetto alla deducibilità dal reddito imponibile della contribuzione ai fondi contrattuali. L'intervento finora non è stato effettuato in quanto non compatibile con l'attuale condizione della finanza pubblica. L'importo deducibile, rimanendo quindi invariato, non può essere, in ogni caso, superiore al 12 per cento del reddito complessivo e, comunque, a euro 5164,57 o entro l'ammontare del doppio della quota di TFR versato.

Ciononostante le parti hanno ritenuto di procedere egualmente all'aumento graduale della contribuzione bilaterale. La contribuzione aumenta secondo la tempistica seguente:

- "vecchi iscritti": sono tali i soggetti iscritti entro il 28 aprile 1993 alle forme pensionistiche complementari che risultano istituite alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992 n. 421. Per questi soggetti, fermo restando il limite percentuale del 12 per cento del reddito complessivo, l'ammontare massimo dei contributi deducibili è costituito dal maggiore tra l'importo dei contributi effettivamente versati nel 1999 ed euro 5164,57.

- "nuovi iscritti", sono i colleghi che hanno aderito al Previdai in data successiva al 28 aprile 1993, divisi a loro volta in due insiemi: a) nuovi iscritti occupati ante 24.9.1993 ma non iscritti al fondo alla stessa data; b) dirigenti nominati /assunti in data successiva al 28 aprile 1993.

- La situazione complessiva attuale è la seguente:

In sostanza i vecchi iscritti, se hanno aderito alla contribuzione volontaria nella misura massima consentita del 2%

VECCHI ISCRITTI				
Massimale contributivo annuo	Quota dirigente	Quota azienda	TFR	ANNO
€ 100.709,10	3,5%	3,5%	3,5%	2006
€ 145.000,00	4%	4%	3%	2006
€ 150.000,00	4%	4%	3%	2007

(Si ricorda per il gruppo FS è stato sottoscritto un accordo che prevede, per coloro che hanno aderito alla contribuzione volontaria, la restituzione della metà di quanto si versa al fondo.) del loro reddito imponibile, godono, fino a 150.000 €, di una copertura previdenziale integrativa del 10%.

Questo, unito al versamento del 3% del maturato annuale del TFR, è in grado, a seconda del comparto di utilizzazione e dell'età anagrafica dell'interessato, di costruire una copertura senz'altro interessante per il momento in cui si lascerà il lavoro.

In funzione della adesione, che si consiglia vivamente, alla formula del versamento volontario, valgono le considera-

NUOVI ISCRITTI OCCUPATI PRIMA DEL 24.4.1993 MA NON ISCRITTI				
Massimale contributivo annuo	Quota dirigente	Quota azienda	TFR	ANNO
€ 93.500,00	3,5%	3,5%	4%	2006
€ 100.000,00	4%	4%	4%	2007

DIRIGENTI ASSUNTI/NOMINATI DOPO IL 28 APRILE 1993				
Massimale contributivo annuo	Quota dirigente	Quota azienda	TFR	ANNO
€ 93.500,00	3,5%	3,5%	INTERA QUOTA	2006
€ 100.000,00	4%	4%	INTERA QUOTA	2007

zioni fatte sopra per i vecchi iscritti.

Il versamento dell'intera quota del TFR, depotenzia le polemiche sul "silenzio = assenso", che hanno caratterizzato l'emissione del decreto legislativo n. 252 del 5/12/2005, relativo alla disciplina delle forme pensionistiche complementari, perché, come è ovvio, almeno per questi colleghi non rimane nulla da versare. Va precisato, peraltro, che la quota versata a titolo di TFR non perde le sue caratteristiche normative (anticipi a vario titolo) e, inoltre, anche nel comparto assicurativo, il fondo ha storicamente garantito una rivalutazione superiore al rendimento del TFR (1,5% in misura fissa + il 75% dell'indice dei prezzi al consumo).

Rimangono da precisare alcune avvertenze in merito agli adempimenti fiscali connessi con l'ormai quasi generalizzato superamento del tetto di detraibilità dal reddito imponibile dei versamenti al fondo.

A tal fine ho preferito fare un copia / incolla della nota preparata dall'amministrazione dirigenti, non ritenendo vi sia nulla da aggiungere.

"La normativa di cui al D. Lgs 47/2000 prevede all'art. 1, comma 2, limiti di deducibilità dei contributi versati ai Fondi di Previdenza Integrativa.

La stessa disciplina stabilisce che, qualora la contribuzione (quota azienda + quota dirigente + quota di contribuzione aggiuntiva) versata in favore dell'iscritto non abbia trovato capienza nei limiti di deducibilità previsti per legge, la quota eccedente, in quanto non dedotta, sarà esente da tassazione al momento della liquidazione della posizione.

A tal fine è indispensabile che il dirigente comunichi, entro il 30 settembre dell'anno successivo a quello in cui è stato effettuato il versamento dei contributi, al Fondo Previdai l'ammontare della contribuzione non dedotta, così come è stabilito dalla normativa dinanzi citata, rilevata al p. 29 parte B (dati fiscali) del CUD 2006 – redditi 2005.

Allo scopo di facilitare tale comunicazione, lo stesso Previdai ha predisposto un modulo (mod 059) che l'interessato, collegandosi via Internet al Fondo, potrà acquisire e, dopo averlo debitamente compilato e sottoscritto, trasmettere via fax ai numeri riportati nello stesso modulo, o tramite raccomandata A.R."

Di seguito ho inserito il testo degli accordi. Il modulo Previdai, da spedire prima del 30 settembre, è scaricabile dal sito del fondo nella sezione AREA UTENTI - Modulistica.

Paolo Parrilla

VERBALE DI ACCORDO SUL TRATTAMENTO DI MATERNITA'

- vista la legge 24 febbraio 2006, n. 104 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, che estende la tutela previdenziale alle lavoratrici e ai lavoratori appartenenti alla categoria giuridica dei dirigenti;
- valutata che la richiamata legge 24 febbraio 2006, n. 104 pone a carico dei datori di lavoro il versamento obbligatorio del contributo per assicurazione per la maternità delle donne dirigenti, a valere sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti con qualifica di dirigente nella misura prevista dall'art. 79, comma 1, del Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo n. 151/2001, in considerazione dei diversi settori produttivi;
- considerato che l'art. 11, commi 5, 6 e 7 del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, pone a carico dell'azienda le prestazioni economiche relative al periodo di assenza obbligatoria ed al permesso facoltativo post-maternità e che, pertanto, tale disciplina va rivista alla luce dell'obbligo di versamento a carico del datore di lavoro per la copertura previdenziale prevista dal decreto legislativo n. 151/2001;

convengono quanto segue:

- i commi 5 e 6 dell'art. 11 del contratto collettivo nazionale di lavoro 24 novembre 2004, vengono così sostituiti:
 5. Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda anticipa la prestazione economica dovuta dall'Istituto previdenziale e provvede all'integrazione della stessa in modo da corrispondere l'intera retribuzione mensile netta.
 6. Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai capi V, VI e VII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale.
- Il comma 7 del medesimo art. 11 è abrogato.

VERBALE DI ACCORDO SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- visto l'accordo del 24 novembre 2004 con il quale, nel prevedere il rafforzamento del sistema di previdenza complementare (Previdai), è stata stabilita la misura di incremento della contribuzione, subordinandone la decorrenza al momento di entrata in vigore delle nuove disposizioni fiscali in attuazione della legge delega di riforma previdenziale n. 243/2004;
 - viste le disposizioni contenute nel Decreto legislativo n. 252/2005 di attuazione della richiamata legge delega;
 - considerato che le stesse parti avevano previsto nel medesimo accordo del 24 novembre 2004 di effettuare una verifica sullo stato di attuazione della legislazione in materia con particolare riguardo alla destinazione del TFR e alla deducibilità fiscale dei contributi e di assumere le conseguenti determinazioni in ordine all'attuazione dei contenuti del medesimo accordo;
 - valutata comunque l'opportunità di dare attuazione con gradualità all'incremento della contribuzione nella misura prevista dall'accordo 24 novembre 2004;
- tutto quanto sopra premesso, convengono quanto segue:
- a) per i dirigenti di cui all'accordo 3 ottobre 1989, la contribuzione a carico dell'impresa e da essa dovuta al Fondo è stabilita:
 - con decorrenza 1° gennaio 2006, nel 3,5% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio da applicarsi fino al limite di € 100.709,10 (euro centomilasettecentonove/10) annui e nel 4% della medesima retribuzione globale lorda eccedente il predetto limite e fino a € 145.000,00 (euro centoquarantacinquemila/00);
 - con decorrenza 1° gennaio 2007, nel 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio da applicarsi fino al limite di € 150.000,00 (euro centocinquantamila/00);
 - b) per i dirigenti di cui all'accordo 31 gennaio 1996 la contribuzione a carico dell'impresa e da essa dovuta al Fondo è stabilita:
 - con decorrenza 1° gennaio 2006, nel 3,5% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio da applicarsi fino al limite di € 93.500,00 (euro novantatremilacinquecento/00) annui;
 - con decorrenza 1° gennaio 2007, nel 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio da applicarsi fino al limite di € 100.000,00 (euro centomila/00) annui;
 - c) la contribuzione dovuta al Fondo da ciascun dirigente in servizio di cui all'accordo 3 ottobre 1989 è stabilita in misura pari a quella dovuta dalle imprese ai sensi del precedente punto a), mentre la contribuzione dovuta al Fondo da ciascun dirigente in servizio di cui all'accordo 31 gennaio 1996 è stabilita in misura pari a quella dovuta dalle imprese ai sensi del precedente punto b). In entrambi i casi la contribuzione dovuta dal dirigente è calcolata sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita, con gli stessi criteri e con i medesimi limiti di importo previsti, ai fini della contribuzione aziendale, rispettivamente dai predetti punti;
 - d) agli effetti dei precedenti punti a), b) e c), si fa riferimento ai fini della determinazione della retribuzione globale lorda a tutti gli elementi considerati utili, per disposizioni di legge e di contratto, per il trattamento di fine rapporto, con esclusione comunque dei compensi e /o degli indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera. Per i dirigenti in servizio di cui all'accordo 31 gennaio 1996 sono escluse dalla retribuzione globale lorda anche le somme corrisposte a titolo di indennità sostitutiva del preavviso;
 - e) con effetto dal 1° gennaio 2006 viene abolito l'ulteriore limite alla contribuzione dovuta al Fondo individuato nei precedenti accordi dai limiti di deducibilità fiscale previsti dalla normativa vigente per la contribuzione destinata alla previdenza complementare;
 - f) i versamenti per l'adeguamento alle nuove misure previste dal presente accordo dei contributi afferenti il primo trimestre 2006, verranno effettuati dalle imprese, anche per la quota a carico dei dirigenti e previa trattativa sulla loro retribuzione, contestualmente al versamento del secondo trimestre del 2006;
 - g) il presente accordo si applica ai dirigenti in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo medesimo nonché ai dirigenti assunti o nominati successivamente a tale data;
 - h) si confermano tutte le altre disposizioni previste dai precedenti accordi in materia non modificate dal presente accordo.

Rinnovamento

Nel nostro Sindacato c'è gente (io per primo) che occupa posizioni di "vertice" da ben 12 anni, e c'è anche gente che osa parlare di rinnovamento senza mettere in discussione la propria poltrona!

Partendo dal presupposto che siamo tutti necessari ma non insostituibili viene da chiedersi se e quanto ci siano persone in grado di sostituirci. Ritengo che persone siffatte ce ne siano, e non poche, testimonio che queste persone sono pronte, e da tempo, ad assumersi gli oneri di tale incarico, pretendo che a queste persone sia data la possibilità di misurarsi ed esprimersi senza opporre barriere di cordata a tutela di "posizioni sindacali" ormai eccessivamente datate.

Abbiamo il dovere etico di dare spazio a tutti, non esistono le dinastie.

Il "Consiglio Straordinario" del 5 luglio ha mostrato in tutta la sua evidenza e drammaticità, quanto l'attuale Segreteria Generale (sostanzialmente invariata negli ultimi 12 anni) sia logora, stanca e addirittura dannosa per Assidifer. Un Consiglio Straordinario tenutosi per motivi che avrebbero potuto essere tranquillamente risolti in ambito della Segreteria stessa ma che, troppo superficialmente, sono stati dibattuti in maniera sbrigativa e non esaustiva, motivi che sono stati impropriamente portati all'esame della Giunta Esecutiva, motivi che alla fine hanno dovuto essere dibattuti in un Consiglio dove, solo grazie alla buona volontà e saggezza del collega Catraro e del Presidente Asunis, hanno trovato una qualche soluzione. La classica soluzione che avrebbe dovuto accontentare tutti ma che in realtà ha lasciato un bel po' di amaro in bocca.

Al di là dei motivi - si trattava di una questione di preferenze elettorali relativamente alla designazione dei delegati del prossimo Congresso - quello che risulta subito evidente è l'assoluta mancanza dell'esistenza di

un organo, la Segreteria Generale, statutariamente definito "collegiale", che di collegiale non ha più un bel niente e che, di conseguenza è inefficace, un organo litigioso incapace ormai di esprimere la propria funzione.

Il livello di litigiosità ha toccato punte tanto alte quanto patetiche: si son viste girare lettere agli elettori contenenti indicazioni di voto, prontamente seguite da altre lettere dove i soggetti esclusi smentivano e, piccati, stigmatizzavano il contenuto delle precedenti proponendo altre candidature da sostenere. Tutto questo lo ritengo vergognoso, indipendentemente dai motivi che hanno animato tale stupida bagarre, motivi che comunque caratterizzano solo interessi di posizione e non certo di idee.

E' quindi essenziale ed improcrastinabile il rinnovamento al prossimo Congresso, rinnovamento che deve coinvolgere in primis proprio la Segreteria Generale, nessuno escluso, un rinnovamento che non può e non deve passare "sulla pelle degli altri", con la semplice sostituzione di qualche elemento della Segreteria: il rinnovamento dovrà essere radicale e non solo nelle persone ma anche nel metodo e nella struttura della Segreteria stessa.

Un bell'esempio in tal senso ce lo ha dato il collega Giannattasio, Coordinatore della Rappresentanza sindacale della Puglia. Egli infatti non si è candidato come delegato né per il territorio di sua competenza né per la propria Società, spiegando di averlo fatto per "lasciare spazio ed opportunità ad altri colleghi", bravo Michele ti ringrazio pubblicamente per la bella lezione pratica di "rinnovamento" e democrazia che hai voluto darci.

Per realizzare veramente l'auspicato rinnovamento non bisogna però partire dalle persone ma dalle esigenze e dalle criticità del Gruppo, e già questo primo passo

sarebbe fortemente innovativo. Il primo segnale forte da dare riguarda proprio l'individuazione delle criticità da sostenere ed oggi, prima fra tutte, la Criticità (con la "C" maiuscola) si chiama Trenitalia.

Mi auguro che la Segreteria, per quel po' di tempo che le rimane prima del Congresso, riesca a dibattere serenamente su questo argomento, sul quale ho le mie idee, ma che non anticipo proprio per rispetto ai componenti della Segreteria stessa; sarà proprio da come si svilupperà questo tema che verrà fuori in maniera lampante ed esaustiva, se ancora ce ne fosse bisogno, quanto ci si voglia confrontare sulle idee e sulla sopravvivenza di Assidifer che non sulle poltrone.

Un'ultima notizia di un certo significato è l'anticipazione della data del Congresso da fine novembre alla seconda decade di ottobre. Anticipazione decisa dal Consiglio su proposta di Graziosi e tanti altri colleghi che, in qualche misura, hanno voluto sottolineare l'urgenza di ridefinire gli Organi di un Sindacato ormai alla paralisi.

Ed infine un ultimo appunto, tanto per abusare ancora un po' di più della vostra pazienza.

Nel numero 11 di *Ferrovie & Servizi del 2004* (quasi due anni fa) scrivevo un articolo intitolato "Un conto salato". Riprendo solo il primo capoverso di quell'articolo, rimandandone la lettura integrale a chi ne avrà voglia (i numeri del giornale si recuperano dal nostro sito). Le prime cinque righe recitavano così: "Alla fine ci hanno presentato il conto, ed è ineludibile, improcrastinabile, dobbiamo dimostrare di poterlo pagare, altrimenti tutti a casa! Ed è un conto salato, un conto preparato dai nostri colleghi in servizio che con pazienza hanno atteso ben sei anni credendo alla promessa di un contratto integrativo che ancora non c'è."

Tutti a casa, anche per questo motivo.

Agostino Chisari

Il sindacato al servizio degli iscritti

Nell'ultimo Consiglio Nazionale, allo scopo di sollecitare il dibattito interno in vista del Congresso, siamo stati invitati a produrre articoli da pubblicare sul nostro giornale. Colgo al volo l'invito per fare alcune considerazioni tenendo a mente lo Statuto. E' da tempo che rifletto sul funzionamento del Consiglio Nazionale in particolare e degli Organi Sociali del Sindacato più in generale.

Anche se sono cose note, ritengo opportuno ragionarci un momento sopra con l'intento di avviare una serena discussione.

Rileggendo lo Statuto, ho posto l'attenzione su alcuni articoli che di seguito riporto.

Art. 2 "Scopi":

L'Assidifer-Federmanager ha i seguenti scopi:

1. **rappresentare e tutelare la categoria dei dirigenti di cui all'articolo 1, valorizzandone lo status;**
2. **provvedere alla difesa ed alla tutela di interessi generali e particolari dei soci, rappresentandoli ed assistendoli nelle controversie individuali e collettive che avessero ad insorgere in conseguenza del loro rapporto di lavoro;**
3. promuovere lo studio e collaborare alla soluzione delle problematiche strategiche, tecniche, economiche ed organizzative del Gruppo FS.

Tali scopi sono evidentemente messi per ordine di importanza. I primi due punti definiscono in concreto la missione principe del sindacato.

Art. 8 "Diritti e Doveri del socio":

Ogni socio ha il dovere:

1. di corrispondere la quota annua di iscrizione e le altre eventuali contribuzioni;
2. **di agire nello spirito delle norme statutarie e di osservare le deliberazioni degli Organi sociali.**

Il punto 2 afferma un principio democratico che garantisce il buon funzionamento dell'Organizzazione.

Art. 9 "Organi Sociali":

Gli organi sociali dell'Assidifer-Federmanager sono:

1. il Congresso Nazionale;
2. il Presidente del Sindacato;
3. il Consiglio Nazionale;
4. la Segreteria Generale;
5. la Giunta Esecutiva;
6. i Coordinatori delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) operanti in ciascun ambito organizzativo-strutturale, come previsto e defi-

nito dall'art. 19 e il Segretario della Sezione dirigenti in quiescenza prevista dall'art. 20;

7. il Collegio dei Sindaci;

8. il Collegio dei Probiviri.

Ed infine l'art. 13 "Consiglio Nazionale":

Il Consiglio Nazionale è l'organo deliberante "omissis".

Delle riunioni deve essere redatto apposito processo verbale.

Dalla lettura degli ultimi due articoli si evince chiaramente innanzi tutto che il Consiglio Nazionale, le cui riunioni vanno "verbalizzate", è l'Organo deliberante.

Gli altri "Organi Sociali", hanno tutt'altre funzioni.

Non si parla di "mozione".

Si potrà dire che la mozione è lo strumento per fare conoscere agli iscritti, in modo succinto, le determinazioni del Consiglio Nazionale.

Ritengo sia più utile, e se si vuole anche più intelligibile, portare a conoscenza dei colleghi le determinazioni del Consiglio Nazionale attraverso il nostro Giornale con un resoconto del verbale redatto durante il Consiglio Nazionale stesso.

La "mozione", criptica ed edulcorata, fa trasparire poco del dibattito.

Il resoconto del verbale, viceversa, riportando in modo chiaro e puntuale i punti salienti del dibattito, oltre che rendere edotti gli iscritti, servirà anche come efficace veicolo di comunicazione.

Esso rappresenta peraltro il documento cui la Segreteria deve fare riferimento per avviare le azioni che il Consiglio Nazionale ha chiesto di intraprendere, ovviamente, nel solco della linea politica tracciata dal Congresso.

Ciò potrà suscitare interesse per la nostra Organizzazione, poiché la partecipazione alla vita del Sindacato ci sarà se la categoria vedrà in concreto che l'esito dei Consigli Nazionali ha effetto sulla loro personale condizione e/o sui loro interessi.

Il massimo della trasparenza si avrà nel momento in cui la Segreteria Generale, che rappresenta "l'esecutivo", preso nota delle richieste e proposte venute dai Consiglieri durante il Consiglio Nazionale (unico Organo deliberante), al successivo Consiglio renderà conto di quanto fatto in proposito o di quanto non ha potuto fare e perché. In tale modo ogni Organo del Sindacato svolgerà al meglio il proprio compito in linea con quanto previsto nello Statuto.

Gabriele Melito

Fra i temi del congresso

Da diverso tempo va crescendo nei dirigenti ferroviari la consapevolezza che tra i problemi della categoria c'è anche quello riguardante il futuro del proprio lavoro in una grande azienda di trasporti e, tra i dirigenti sindacali c'è un grande interesse per il futuro del trasporto ferroviario, per la sua organizzazione, la sua efficienza, la sua capacità di cogliere le richieste che vengono dalla società.

Le regioni, le province ed i comuni ormai hanno preso consapevolezza del proprio ruolo di coordinatori del trasporto pubblico e chiedono al sistema ferroviario non solo un incremento dell'offerta ma anche una sua migliore qualità.

Le regioni, che hanno anche la responsabilità dei piani di risanamento dell'aria e di abbattimento delle emissioni nocive, mostrano un interesse verso l'ambiente, ben comprendendo che l'ambiente stesso può creare valore e può rappresentare una chiave per il successo e la competitività di un'azienda moderna.

Il Ministero dell'Ambiente ha mostrato forte sensibilità per il cosiddetto trasporto sostenibile e con il decreto del 27 marzo 1998 "Mobilità sostenibile nelle aree urbane" ha istituito la figura del "Mobility Manager" che ha il compito, nelle aziende con un numero determinato di dipendenti, di redigere un'analisi ed un piano degli spostamenti casa-lavoro.

A fronte di tanto fervore di attività e di nuove competenze, il trasporto ferroviario si percepisce come modalità di trasporto sostenibile e i clienti di ogni giorno, stanchi di sopportare i disagi di un trasporto affollato e poco confortevole, richiedono agli enti territoriali competenti, anche attraverso le associazioni dei consumatori, una soluzione non provvisoria alla mobilità casa-lavoro.

Mentre nel passato le iniziative sindacali sono state prodotte dall'incertezza sulle risorse finanziarie stanziati dal governo per le infrastrutture ferroviarie, oggi tanto si è diffusa questa consapevolezza di domanda di trasporto che molti dirigenti sindacali richiedono di dibattere su questi temi

Quale ruolo può svolgere il sindacato dei dirigenti delle ferrovie in questo settore del trasporto?

Ci si domanda se sia solo una questione di quantità di mezzi tecnici o anche di efficienza di manutenzione, di adeguamento in tempi ragionevoli dell'offerta alla domanda, di carrozze confortevoli, di orari frequenti, di liberalizzazione del trasporto pubblico locale con appalti del sistema del trasporto ferroviario regionale.

Insomma di fronte a questo groviglio di problemi un gruppo consistente di dirigenti chiede a gran voce al sindacato di affrontare il tema complesso del proprio lavoro.

Tra le manifestazioni che Assidifer ha in programma e che si svolgeranno entro l'anno - congresso e convegno che siano - una cosa è certa: il sindacato deve trovare ed esprimere un suo ruolo, sia a livello nazionale e sia a livello regionale, un ruolo non solo di rappresentanza di interessi di categoria, ma anche di capacità di comunicare all'esterno l'attenzione alla mobilità casa-lavoro.

Vincenzo Fidei

Il congresso è vicino: riflettiamo su quale sindacato vogliamo

Gli ultimi numeri del nostro giornale hanno ospitato parecchi articoli dedicati ai problemi di fondo che un'organizzazione come la nostra si deve porre in vista della sua scadenza congressuale. Dal n. 5/06 è stata istituita una vera e propria rubrica, "Dibattito pregressuale", che mi auguro sarà sfruttata da tutti i soci e non solo dagli "strutturati".

Sottolineo anche il fatto, molto positivo e provocante, che sono scesi in campo direttamente i segretari generali aggiunti: Parrilla con due articoli, Chisari anche lui con due articoli e Celentano con un lungo ed interessante intervento nell'ultimo numero. Li ringrazio tutti per gli spunti, e che spunti, forniti e mi permetto di sviluppare alcune mie riflessioni partendo proprio da quelle dei colleghi.

Parrilla nell'articolo "Rinnovamento" (F&Sn.3/2006) ha introdotto il tema del rinnovamento degli uomini del Sindacato, tema ripreso anche da Celentano nel suo "Quale strategia per il rinnovamento" (F&S n. 5/2006).

Penso anch'io che si debbano creare le condizioni per il rinnovamento, a maggior ragione considerando il difficile e complesso scenario prodotto dal nuovo CCNL le cui conseguenze riguardano i giovani in misura maggiore degli anziani. Il nuovo CCNL ha privilegiato il sindacato fornitore di servizi rispetto al sindacato custode delle retribuzioni. Non è facile far adesioni fra i neo dirigenti con tale scenario, ma, riflettendoci bene, non lo sarebbe nemmeno con uno scenario più tradizionale, credetemi. Anche un sindacato che insegue, con risultati positivi, l'unico obiettivo dell'adeguamento delle retribuzioni avrebbe difficoltà a rinnovarsi; questo perché si sta diffondendo sempre più una deleteria cultura dell'individualismo che sta attaccando seriamente i valori della solidarietà e del senso di appartenenza. L'ho detto tante volte e non voglio ripetere.

Lo stesso Parrilla riprende il tema dell' "essere sindacato oggi" nell'articolo "Quale sindacato per il futuro" (F&S n. 4/2006), dove mette in positivo risalto la scelta, tipica del sindacalismo della dirigenza, di evitare il conflitto con la controparte preferendo un approccio di comprensione e di cooperazione, nella (presunta) comune coscienza della consapevolezza delle compatibilità. Peraltro, molto correttamente, Paolo lamenta come da parte dei vertici del gruppo FS non ci siano riscontri reali di apprezzamento per tale linea. Prova ne sia la evidente non disponibilità alla stipula di un nuovo protocollo delle relazioni industriali. Sacrosanta lagnanza. Il protocollo attuale lo firmai io come Segretario Generale Assidifer, nel lontano 1994, con l'avvocato Necci ed il Presidente FNDAL Losito. Nel 1998 esso entrò a far parte integrante del pacchetto di accordi che accompagnarono il passaggio al CCNL industria. Dal

1994 nessun ammodernamento, nessuna rilettura. Non va! I vertici della nostra Azienda sono stigmatizzabili per questo! C'è da dubitare che abbiano compreso e comprendano cosa abbia voluto dire per il gruppo FS avere avuto negli anni un'organizzazione interna dei dirigenti come la nostra, che in certi momenti è stato l'unico baluardo di difesa di certi valori aziendali di base, quando tutto un mondo esterno a noi ci attaccava. Il protocollo è la più solenne forma di riconoscimento che le parti si fanno reciprocamente, la sua "manutenzione", in una realtà dinamica quale quella che viviamo, è la continua conferma di tale riconoscimento. Con piacere ho sentito il dott. Forlenza, in occasione dell'incontro a Roma del 16 maggio con i dirigenti giovani, definire il Sindacato come "luogo di riflessione, confronto e dibattito". Bene, caro Forlenza, fai uno sforzo e chiudi questa partita del protocollo delle relazioni industriali prima dell'estate.

Interessanti anche le riflessioni, assai provocatorie, di Chisari in "Otto anni su cui riflettere" (F&S n. 4/2006), riprese da lui stesso in "Relazioni industriali" (F&S n. 5) e sviluppate anche da Celentano nel citato intervento. Esiste a valle del nuovo CCNL un reale problema dei grandi gruppi? Federmanager è latitante su tali problematiche? Confesso che quando si entra in questo campo dell'applicazione del CCNL, lo stare in pensione mi crea un pudico imbarazzo, è difficile mettersi nei panni dei colleghi in servizio perché il vissuto quotidiano ci sfugge, inevitabilmente. Si possono solo fare riflessioni teoriche e di buon senso. Certamente un problema applicativo il CCNL lo ha posto; anche il nuovo Presidente del SRDAI, il Sindacato Romano, che è un dirigente in servizio, ha parlato di necessità di fare un "ragionamento sul CCNL", rilevando come ci fosse una esplicita domanda in tal senso negli elettori che hanno portato al ricambio drastico degli organi del SRDAI. D'altra parte c'era anche nel programma della lista del Presidente uscente. Il tema quindi è sul tappeto. Il problema allora è come affrontare... il problema! Molto correttamente la Federazione ha insistito con Confindustria per rendere attivo l'Osservatorio bilaterale, aspettiamo i risultati e se, come si pensa e si teme, i dati obiettivi confermeranno la difficoltà delle imprese di adeguarsi al modello retributivo suggerito dal contratto, ci vorrà fantasia e ingegno per studiare i correttivi e gli aggiustamenti necessari. In questa fase di studio ed indagine io penso vadano evitati toni che possono provocare incomprensioni e magari un muro contro muro fra le parti contraenti e a maggior ragione al nostro interno, o fra noi e la Federazione.

Pensando alle ferrovie non si può non sottolineare che si tratta forse dell'unico Gruppo industriale in Italia dove esi-

ste un Sindacato dei Dirigenti, organismo di Federmanager, articolato in RSA in tutte le aziende del Gruppo. Insomma nel Gruppo FS la parte sindacale è pronta ad aprire un confronto serio e non demagogico, mirato a dare concretezza alle auspiccate più evolute relazioni industriali, con un'interpretazione ed un'applicazione del CCNL più avanzate che altrove. Sembra invece doverci constatare, con una certa amarezza, da tutti gli interventi dei colleghi in servizio, che non ci sono nei comportamenti aziendali le premesse perché questo accada. Peccato! Eppure sarebbe anche un'occasione per i vertici del Gruppo di sviluppare politiche autonome ed attive rispetto a Confindustria, di cui il Gruppo FS è socio rilevante. Occorre fare uno sforzo da parte di tutti, non dico di puntare da subito ad un vero e proprio contratto integrativo ma per lo meno, in prima fase il nuovo protocollo delle relazioni industriali, come detto prima, e quindi un minimo accettabile di regole formalmente condivise per le politiche retributive, con l'obiettivo di porre rimedio al fatto che ben 400 dirigenti non hanno avuto negli ultimi 4 anni riconoscimento retributivo alcuno, in nessuna forma. Concludo rivolgendomi a tutti i dirigenti. Scrivete le vostre idee al nostro giornale, alimentate il dibattito pregressuale. Quelli accennati sono solo alcuni temi, ce ne sono altri: ad es. ruolo del sindacato quale lobby professionale qualificata, i ruoli delle RSA e ruolo delle RST, Rappresentanze Sindacali Territoriali, strutture nelle quali possono incontrarsi tutti i dirigenti del Gruppo a qualsiasi azienda appartengano nonché i pensionati. Forza dunque. Impegniamoci.

Sergio Graziosi



ASSIDIFER FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14 - 00161 ROMA

FEDERMANAGER
Federazione Nazionale Dirigenti
Aziende Industriali
Via Ravenna, 14 - 00161 ROMA

Il sottoscritto, in merito alla Legge 675/96 sulla "Tutela dei dati personali", esprime il consenso alla comunicazione dei propri dati personali alle organizzazioni sindacali cui aderisce, direttamente o indirettamente, codesto Sindacato nonché agli organismi costituiti e costituendi per iniziativa della Federazione Nazionale Dirigenti Industriali.

Cognome
Nome
Nato il a
Codice Fiscale
Titolo di studio
Indirizzo abitazione
.....
Cap Città
Tel.
Matricola
Società di appartenenza
Sede di lavoro
Struttura in cui è inserito
.....
Tel. Fax

dichiara la propria adesione
all' ASSIDIFER FEDERMANAGER.

Autorizza la propria sede contabile a trattene
mensilmente, a decorrere dal

1°
la quota di associazione sindacale a favore
dell' ASSIDIFER FEDERMANAGER.

Preso atto delle intese fra ASSIDIFER
FEDERMANAGER e FEDERMANAGER conferma la
propria adesione alla FEDERMANAGER tramite il
Sindacato Territoriale competente.

..... il
Firma

Per associarsi all' ASSIDIFER compilare e consegnare
una copia della presente scheda al Coordinatore RSA.

Sul dibattito per il prossimo Congresso

Ho letto sul numero 4 di Ferrovie & Trasporti una serie di dichiarazioni sul dibattito per il prossimo congresso del nostro sindacato e le stesse mi hanno stimolato alcune osservazioni che voglio proporre come ulteriore riflessione.

Di sicuro il rapporto con Federmanager è un freno per le relazioni industriali con il Gruppo, il quale - a mio parere - non "giustamente", ma furbescamente, gioca sull'impasse che il rapporto Assidifer con Federmanager genera.

Non mi sono accorto di tante azioni, di successo, e tra l'altro, volte a "tutelare i tanti colleghi interessati ai processi di ristrutturazione"; che in un articolo vengono evidenziate.

Il ruolo svolto da Assidifer "di denuncia pubblica degli errori che si stavano commettendo", se c'è stata, non ha avuto, a mio giudizio, tra i colleghi, la giusta risonanza.

Sembra riduttivo, e impregnato di spirito riverenziale verso l'attuale vertice, inquadrare la crisi attuale del Gruppo solo come frutto "dell'ultima finanziaria" e di "presunte poco efficaci precedenti gestioni".

Se manca la volontà di analizzare il problema fino in fondo non ci si può poi meravigliare della "non soddisfacente capacità di mobilitazione dei dirigenti in servizio", della "contenuta sensibilità ai problemi della categoria", delle "diffidenze ed incomprensioni ancora presenti".

Forse allora è arrivato il momento di chiedersi da dove ripartire e come ripartire, se si crede ancora in Assidifer, nel ruolo che può svolgere e nella capacità di tutela del singolo dirigente che può ancora esercitare.

Io penso che l'attività di un sindacato si muove su due binari: uno strategico, politico, a lunga distanza che trova la sua estrinsecazione nel contratto, nei giudizi sui piani di impresa, nell'imprimere ed influenzare le politiche.

Un altro binario è più strettamente correlato ai diritti dei singoli, alla tutela della loro dignità e alla loro difesa da eventuali angherie.

Su questo secondo fronte mi chiedo:

dov'era Assidifer quando dirigenti, in modo repentino, venivano trasferiti dal nord al sud e viceversa, esclusivamente per volontà punitiva?

dov'era Assidifer quando colleghi dirigenti sono stati utilizzati in mansioni non equivalenti alle ultime precedentemente svolte? dov'era Assidifer quando venivano create dal Gruppo disugua-

glianze stipendiali abnormi tra i dirigenti di provenienza esterna e quelli di origine FS, pur magari svolgendo le medesime mansioni?

dov'era Assidifer quando venivano collocati in posizione di vertice neo-assunti completamente all'oscuro della macchina ferroviaria, mortificando le professionalità interne?

cosa ha fatto Assidifer quando dirigenti hanno palesato, con lettere a Ferrovie & Servizi, evidenti carenze e criticità? devo continuare o mi fermo qui? Mi fermo qui.

Penso che se fossero state date queste risposte, la disaffezione avvertita da tanti attuali dirigenti del nostro sindacato non avrebbe trovato spazi

In questo contesto, non nascondo la mia preoccupazione che la querelle Federmanager sì, Federmanager no, MBO a pochi o MBO a tutti, nasconda la voglia di continuare a non affrontare quelle problematiche che con le domande di cui ai punti a), b), c), d), e) ho voluto porre.

Vorrei tranquillizzarvi non sono né barricadiero, né credo nel sindacato di opposizione dei dirigenti.

Ho 51 anni, capelli bianchi, figli ancora che studiano, mutuo della casa, ecc.

Quindi lungi da me qualsiasi idea di rivoluzione o di venir meno all'obbligo di fedeltà ed ai codici di comportamento che, come dirigente, devono far parte, e fanno parte, del mio DNA.

Però ne ho viste tante ed i tempi bui che ci accingiamo ad affrontare mi inducono a pensare che dobbiamo serrare i ranghi e lavorare per garantire a tutti una tranquillità lavorativa. Penso, tra l'altro, realisticamente, che con un rosso nei bilanci, della dimensione riferita dai giornali, difficilmente ci saranno, per noi tutti, spazi per estensione dell'MBO, salario integrativo ed auto aziendali.

Per i diritti, invece, per il loro rispetto e la loro tutela, c'è sempre spazio e penso che questo sia il fronte che, come Assidifer, dovremo presidiare al meglio.

Se così sarà, ritengo, che riusciremo a levare frecce dell'arco di coloro (e sono ormai tanti) che dicono che l'iscrizione all'Assidifer è comoda solo per avere il FASI.

E io sono convinto che questa volta è indispensabile non fallire l'obiettivo, pena il futuro stesso del nostro sindacato.

Martino Antonio Rizzo

Riserva indiana

Giovani e donne dirigenti chiedono più spazio in Azienda ed in Assidifer Federmanager

Sono parecchi anni, ormai, che fra i giovani dirigenti, e soprattutto fra le donne dirigenti, si respira una pesante ed insopportabile *aria di riserva indiana*.

In Azienda i giovani dirigenti sono promossi con il contagocce, e quelli che hanno tangibili riconoscimenti economici per il loro lavoro si possono contare sulle dita di una mano.

Per le donne dirigenti ancora peggio. Esse appartengono ad una razza in via d'estinzione, quasi confinate in una specie di *riserva indiana*, da esibire mostrare o far intervistare in occasioni particolari, soprattutto se sono tecnici ed ingegneri.

Questi due insiemi, i "giovani dirigenti" e le "donne dirigenti", hanno una caratteristica comune: lavorano entrambi sodo, a testa bassa, spesso il doppio degli altri, per avere la metà dei riconoscimenti e della carriera.

Anche il nuovo Governo ha preso atto che giovani e donne sono, nell'attuale società, due insiemi deboli che devono essere tutelati e così ha creato, tra gli altri, due nuovi ministeri, quello per le "Attività sportive e i giovani" e quello per la "Famiglia", comprendendo in questo ministero anche le tutele per la donna. Con una sola mossa il Governo ha raggiunto più obiettivi: ha mostrato interesse per i giovani e ha fatto capire di essere attento alle problematiche delle donne (veri pilastri della famiglia), spendendo tra l'altro il meno possibile (i ministeri creati sono infatti tutti senza portafoglio!) e avendo soddisfatto i maggiori partiti della coalizione.

Negli attuali organi direttivi Assidifer-Federmanager non ci sono né donne né giovani. Eppure si sa che donne e giovani lavorano molto, e con buoni risultati, nel campo delle politiche relazionali, delle trattative, dello studio e della stesura dei documenti.

A quanto pare la risposta dei giovani colleghi all'invito di partecipare all'incontro organizzato da Assidifer il 16 maggio c'è stata. Forse un po' meno c'è stata da parte delle giovani donne dirigenti, alcune delle quali, mi dicono, hanno fatto una fugace apparizione

all'Hotel Santina per poi rituffarsi nel lavoro.

Pochi i giovani che si sono candidati per partecipare come delegati al prossimo congresso e pochissime le colleghe, sicuramente meno della percentuale di rappresentanza in azienda.

Le richieste che provengono dai giovani e dalle colleghe sono molto chiare e sono affidate ad Assidifer perché le veicoli e le proponga, sostenendole, all'Azienda:

- il riconoscimento della pari dignità e della parità di diritti per le donne e i giovani, così come è attualmente per tutti gli altri dirigenti;
- il riconoscimento del diritto ad una crescita professionale e ad uno sviluppo di carriera consentito a tutti, e comunque ai giovani e alle donne in modo non inferiore alla media della generalità dei dirigenti come oggi purtroppo accade;
- la possibilità di avere, da parte aziendale, una maggiore attenzione alla valorizzazione dei giovani e delle donne dirigenti e di avere, per loro, una conseguente, migliore politica retributiva;
- la reale possibilità di avere una maggiore e più qualificata rappresentanza di donne e di giovani nelle posizioni apicali dell'Azienda.

Una maggiore rappresentanza e visibilità i giovani e le donne dirigenti devono avere anche all'interno di Assidifer, dove sarebbe ormai maturo il tempo, per essi, di occupare posti di responsabilità negli organi direttivi.

E' ora di rendersi conto che i giovani e le donne dirigenti hanno riserve di forza, di potenzialità e di valori, finora solo marginalmente espressi, che devono finalmente essere portati alla luce nell'interesse di tutti. Dare spazio ai giovani e alle donne dirigenti e rispettare le loro professionalità ed i loro diritti non è né lusso né un costo: è piuttosto un dovere che si trasformerà, nel breve e medio periodo, in un sicuro investimento per l'Azienda e per l'Associazione sindacale.

Eleonora Ceschin

I Giovani Dirigenti FS incontrano Assidifer Federmanager

Da tanto tempo se ne parlava. Finalmente, lo scorso 16 maggio, si è riusciti a portare un buon numero di giovani dirigenti del Gruppo FS, iscritti e non iscritti ad Assidifer, ad una riunione che il sindacato ha fortemente voluto per aprire un dialogo, con quelle che dovrebbero essere le "forze fresche" dell'Azienda e del Sindacato stesso.

Seguendo un po' la regola di Federmanager - che definisce "giovani" quei dirigenti che non hanno ancora raggiunto l'età di quarantasei anni - Assidifer ha invitato all'Hotel Royal Santina di Roma circa trecento colleghi per far conoscere loro cos'è l'associazionismo della dirigenza, quali sono i suoi obiettivi, cosa l'attività sindacale ha portato negli anni in fatto di risultati concreti alla categoria, cosa ci si propone di fare in futuro qualora le aspettative del sindacato si vadano a realizzare. Dopo le presentazioni di rito, una sala gremita ha ascoltato con attenzione l'intervento del Segretario Generale, Tosto, che riportiamo per intero in questo giornale.

Un qualche imbarazzo, un po' di timidezza di troppo, poi il clima cordiale e informale che ci si attendeva.

Pietro Spirito, ha rotto il ghiaccio e ha preso la parola, incentrando il proprio intervento sulla inutilità di continuare sulla diatriba tra dirigenti interni ed esterni. In chiusura dice: "basta attendere!", andiamo a verificare le capacità dei giovani, perché loro dovranno dirigere l'Azienda del futuro.

Poi l'intervento di Gian Battista Lazzarino di Trenitalia che ha detto di essere intervenuto all'incontro per comprendere a pieno il significato di essere dirigente e nello stesso tempo essere iscritto e appartenere al Sindacato. Ha proposto poi di cambiare nome: non più "sindacato", ma "associazione" o altro.

Ha poi parlato Vera Fiorani di RFI che ha auspicato un ricambio generazionale sia in azienda che nel sindacato. I giovani - ha detto - sono pronti a fare la loro parte. "Ora si deve soltanto attendere che lo spazio venga lasciato da chi lo sta occupando".

Arturo Turi di Italferr ha affermato che la dignità del dirigente non è sufficientemente tutelata in Azienda, né lo è dal Sindacato. Ci sono, in Azienda, tanti piccoli episodi che intaccano la dignità dei dirigenti.

Sara Venturosi di RFI ha posto l'accento sul nuovo impulso da dare alle politiche meritocratiche e retributive aziendali.

E' poi intervenuto Francesco Forlenza a nome dell'Azienda. Ha affermato che il Sindacato dei dirigenti si chiami "sindacato" è soltanto un fatto lessicale. Potrebbe chiamarsi "associazione", "unione" o qualsiasi altra cosa. L'associazione dei dirigenti è un luogo dove si ragiona, dove si esprimono idee, dove si svolge un dibattito su quello che succede in azienda, quindi non c'è contrapposizione fra Azienda e "gruppo" dei dirigenti.

La formazione di un management in una azienda come le FS è un fatto prioritario: i laureati devono essere assunti, devono far carriera, diventare dirigenti e devono restare in azienda perché il dirigente è una risorsa preziosa che non può essere persa.

Occorre poi fare chiarezza nelle procedure tra chi valuta e chi è valutato. Il discorso sui livelli retributivi è poi molto difficile e va attentamente valutato.

Interventi di rilievo, tra gli altri, sono stati poi quelli di Daniele Moretti, Giulio Margherita e dei nostri Raffaele Sirolli e Ettore La volpe.

In definitiva un buon successo dell'iniziativa. Un incontro che ha avuto molta eco nell'intera categoria.

Un primo segnale forte si può constatare dall'elevato numero di candidature, con tanti "volti nuovi", pervenute ad Assidifer, in vista del prossimo Congresso di fine anno per il rinnovo delle cariche del Sindacato.

Claudio Vecchietti

LETTERE AL DIRETTORE

Caro Direttore,

ti invio, sotto forma di lettera aperta, il testo dell'intervento che ho fatto, presente il dott. Edoardo Lazzati Presidente di Federmanager, nell'Assemblea Ordinaria dei Dirigenti dell'ADAI FVG, tenutasi a Gradisca d'Isonzo sabato 20 maggio.

Ti sarò grato se vorrai pubblicarlo sul nostro *Ferrovie & Servizi*, un cordiale saluto.

Claudio Barbina

Caro Lazzati,

noi del Gruppo FS, come del resto anche gli altri dirigenti dei grandi gruppi, siamo fortemente a disagio all'interno o, se preferisci, sotto questo contratto.

Uso l'espressione "all'interno", per riferirti la nostra sensazione di spazio angusto e dico "sotto", drammatizzando un po', come sotto il peso di una lastra di pietra sono poste le nostre aspettative, fino al 2008. Siamo infatti nell'impossibilità, oggettiva e anche pratica, di contrattare individualmente incrementi economici o altro, perché è così facile per i rappresentanti della parte datoriale dirci: "come si fa a gestire 1100 contrattazioni individuali... e poi questo è il contratto e tanto vi spetta. Bye, bye!"

Non c'è dunque da stupirsi nel registrare tra i colleghi la brama di aprire una ulteriore fase di contrattazione per arrivare ad un accordo di 2° livello, ad un protocollo integrativo al contratto, che ci consenta di recuperare almeno qualcosa sul piano della retribuzione individuale e su quello dello status.

Mentre tutto questo non accade, la delegazione trattante, guidata dal nostro Nicola Tosto, è impegnata nel duro compito del dare concreta applicazione al contratto vigente.

In un contesto legislativo tuttora privo di quei riferimenti che sono basilari per migliorare la previdenza integrativa, rendere decoroso il fondo di sostegno e dare ossigeno all'agenzia del lavoro è infatti veramente difficile fare, sul terreno negoziale, quei passi avanti che la delegazione pur sta compiendo. E gliene siamo grati.

In linea di principio è indispensabile riconoscere apertamente i limiti di questo contratto, perlomeno in termini di "prematurità" della nascita rispetto alla messa a punto di quegli strumenti legislativi che sono necessari alla sua attuazione.

E' solo dopo questi chiarimenti, infatti, che possiamo metterci al lavoro nel modo giusto per superare le nostre difficoltà e uscire dall'angolo angusto in cui siamo al momento chiusi.

Così oggi oltre ad un tuo cenno d'attenzione, che potrebbe essere anche utile per gestire l'onda dello scontento che sta montando nei grandi gruppi, ti chiediamo una sola cosa: fa che dall'interno di Federmanager la si smetta di dirci che questo è un buon contratto e liberarci dal timore che qualcuno voglia farcelo credere per forza, al di là della nostra capacità di pensiero logico.

Te lo chiedo perché ad altre parole, così forzate e autocelebrative, come quelle che abbiamo già troppe volte sentito e letto, risponderemo con freddezza, citando la grande Regina Vittoria: WE ARE NOT AMUSED!

Non ci siamo divertiti e non lo siamo proprio per niente!