

La Legge finanziaria, approvata alla Camera dei Deputati, è approdata in Senato. E' una finanziaria che ha suscitato molte polemiche e molte critiche da parte di forze politiche di opposizione (il che è normale) ma anche della maggioranza (il che non lo è altrettanto) e di categorie, compresa quella dei dirigenti, che si vedono penalizzate. Su questi temi Federmanager e Cida, insieme alle altre rappresentanze dei dirigenti e delle "alte professionalità", hanno fatto sentire la loro voce ed hanno fatto proposte di modifica sia negli incontri formali con i rappresentanti del Governo, sia in pubbliche manifestazioni o prese di posizione sulla stampa.

Poiché in Senato sono previste ulteriori modifiche al disegno di legge, auspichiamo che almeno alcune delle richieste di queste categorie, come la fissazione ad un livello adeguato delle pensioni da sottoporre a contributo di solidarietà, possano essere accolte. Ma sulla finanziaria 2007 noi abbiamo un ulteriore motivo di interesse e preoccupazione.

Dopo il disastro della finanziaria 2006, che come ricordiamo tutti in violazione del Contratto di Programma, ha ridotto drasticamente i trasferimenti finanziari al nostro Gruppo sia in termini di investimenti che di spese correnti, è necessario un intervento massiccio a sostegno delle nostre aziende.

Sappiamo bene che la situazione economico-finanziaria del Paese non è delle migliori, ma sappiamo anche che un'azienda che chiude il bilancio 2006 con un rosso di circa due miliardi, se si vuole salvare ha bisogno di investimenti, oltre che di idonei interventi organizzativi.

Abbiamo dissentito pubblicamente dall'ing. Catania quando sosteneva che la nostra Azienda "ha le spalle larghe" e quindi può sopportare il taglio dei finanziamenti.

E' anche per questo che oggi prendiamo atto che l'ing. Moretti ha finalmente rivelato pubblicamente la vera situazione e i rischi che questa azienda corre.

Abbiamo dato la nostra disponibilità concreta a contribuire al risanamento non solo con le nostre idee ed il nostro lavoro (cosa del tutto normale) ma anche facendo concreti sacrifici, anche economici, con la rinuncia all'MBO, nonché logistici, con la drastica riduzione degli spazi a disposizione per noi stessi e

per i nostri collaboratori.

Siamo convinti che tutti devono fare la loro parte, lavoratori compresi, ma chi ha le maggiori responsabilità deve naturalmente non tirarsi indietro. Il Governo ed il Parlamento, prima di tutto, il management subito dopo. Ci sono fatti positivi che apprezziamo. Il cambio dei vertici delle Società vede la collocazione nelle posizioni guida di colleghi con professionalità e capacità ineccepibili, una riorganizzazione che, per la prima volta dopo molti anni, non vede massicci inserimenti di "esterni" che si sovrappongono ai primi e qualche volta ai secondi livelli, generando confusione di ruoli e complicazioni organizzative, che hanno giocato un ruolo pesante nei risultati negativi che stiamo registrando.

Certo, visto il dato di partenza, questa riorganizzazione, in particolare quella di Trenitalia, mostra criticità serie.

Tanti colleghi in posizioni "precarie" aspettano di sapere come possono rimettersi in gioco e dare il loro contributo. Abbiamo ben presente quello che Moretti ci ha detto al nostro Congresso circa l'utilizzo e la valorizzazione delle risorse, di tutte le risorse presenti in azienda, da valutare con criteri e metodi trasparenti, senza altra discriminazione se non quella relativa alla professionalità ed ai comportamenti positivi. Ovviamente ci aspettiamo ora comportamenti coerenti con le promesse.

Diamo volentieri atto all'ing. Soprano che si è detto disponibile a valutare le proposte di ogni singolo collega e di esaminare le criticità emergenti dalla nuova organizzazione. Sappiamo che questo non le risolverà tutte, ma è un bel passo avanti.

A Moretti, sin dal primo incontro ed anche dalle tribune del nostro Congresso, abbiamo chiesto equità e trasparenza. Qualcosa in questa direzione comincia a vedersi, altre cose non vanno come ci aspettavamo. Per esempio, troppo tempo è passato da quando abbiamo sottoposto un nuovo protocollo delle relazioni industriali con conte-

nuti innovativi e trasparenti per una gestione per risultati. Anche questa volta non ci sembra che alle promesse stiano seguendo comportamenti coerenti e, in questo caso, non c'è neanche l'alibi dei costi! E' tempo di firmarlo.

Nicola Tosto



FERROVIE & SERVIZI

SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER

FNDI
ANNO 15°
N° 14/2006



Solo un caso?

Dopo un inizio ricco di buoni intenti e di disponibilità al dialogo, eccoci ai primi problemi nel confronto con i nuovi vertici aziendali.

Il 7 Novembre la Segreteria Generale di Assidifer viene convocata dal Direttore delle Risorse Umane Francesco Forlenza. La sera precedente una cordiale telefonata a Nicola Tosto annuncia l'impossibilità di effettuare l'incontro per sopravvenuti impegni.

Intanto lo stesso 7 Novembre la RSA di Trenitalia viene convocata per le 11.00 dal nuovo Amministratore Delegato Soprano. La RSA si organizza per la partecipazione cooptando pure alcuni Rappresentanti di Territorio. Un'ora prima dell'incontro un telefonata ad Ettore La Volpe, questa volta però a cura della segretaria di Soprano, annuncia l'impossibilità dell'AD di Trenitalia di tenere l'incontro.

L'informativa è secca e non lascia spazio ad alternative. Dato che si trattava del primo incontro, non vi è stato neppure il buon senso di incaricare un altro Dirigente.

L'incredulità si diffonde tra i componenti della Giunta Esecutiva convocati per la tarda mattina dello stesso 7 Novembre a Roma.

Alcuni affermano: "Non è possibile, Moretti al Congresso era stato chiaro, aveva assicurato la massima trasparenza e correttezza. Deve essere successo qualche cosa di grave!".

Gli animi si accendono ancora di più quando vien fuori la notizia che l'Azienda aveva già incontrato le altre organizzazioni sindacali per illustrare il riassetto di Trenitalia in vista dell'imminente emanazione dei relativi ordini di servizio.

Non nascondo che anche io sono rimasto sconcertato. Nel primo incontro ufficiale della Segreteria Generale con Cippolletta e Moretti, al quale partecipai, chiesi a Moretti di far sì che Assidifer ed i Dirigenti non apprendessero notizie dagli organi di stampa. Moretti condivise sulla necessità di informazione preventiva sui grandi temi ed assicurò in tal senso.

Ciò mi porto a ritenere che quanto accaduto fosse una ingenuità del nuovo Amministratore Delegato di Trenitalia, forse non abituato a pesare nella giusta misura l'importanza del confronto sindacale. Mi portò pure a pensare che la ventata informazione sul riassetto di Trenitalia, data agli altri sin-

dacati, fosse la solita chiacchiera di corridoio.

La mattinata, comunque, si concluse con una sofferta nota di disapprovazione inviata all'AD Soprano da parte del Responsabile di RSA di Trenitalia e del Segretario Generale di Assidifer.

Intorno alle 18.00 Soprano chiama Tosto, si scusa, giustifica il mancato incontro con una urgente convocazione in Parlamento legata alla definizione della Finanziaria e riprogramma l'appuntamento per le 19.30. In tale sede illustra le linee generali dei provvedimenti di riassetto di Trenitalia in corso di definizione. La bolla di insofferenza sembra sgonfiarsi!

Il rientro a casa dopo una lunga giornata fuori sede mi porta, come al solito, a dare uno sguardo agli organi di stampa. Navigando su Internet scopro che l'Ansa aveva battuto, alle 16.32 dello stesso 7 Novembre, la seguente notizia: "FER-

CHIAROSCURO

di Claudio Vecchiotti

Crisi finanziaria, rischio fallimento, FS al collasso, Trenitalia da ricapitalizzare: così la stampa in questi giorni parla di noi. C'è poco da stare allegri anche se la crisi viene da lontano e non è una grande novità. Abbiamo toccato il fondo, e il barile, a forza di raschiarlo, fa acqua da tutte le parti! Qualcuno prova a buttarla in politica. E' colpa di questo o dell'altro governo? Dell'attuale management o del precedente, oltretutto profumatamente "liquidato"?
Visto il livello del servizio che offriamo alla clientela credo che tra un po' occorrerà lanciare un appello per ottenere pazienza e comprensione. Non è disfattismo ma bisogna fare subito qualcosa. Intanto spingere tutti in un'unica direzione per non sprecare nemmeno un euro e fatturare anche l'impossibile per tentare di incrementare la parte ricavi del nostro disastroso bilancio. Un'idea potrebbe essere quella di coprire di pubblicità a caro prezzo i nostri treni dal primo all'ultimo vagone, dentro e fuori, carri merci compresi! In fondo, che ci sarebbe di male?

ROVIE: RIASSETTO PER TRENITALIA, QUATTRO UNITA' BUSINESS - ROMA - 07.11.06 - 16,32 - Trenitalia si avvia verso una ristrutturazione con lo scopo di migliorare il servizio ai passeggeri e nel settore merci e razionalizzare i costi. Ad illustrare ai sindacati il riassetto della società delle Ferrovie sono stati l'amministratore delegato della holding Mauro Moretti e quello di Trenitalia Vincenzo Soprano, il direttore del personale Francesco Forlenza. La ristrutturazione, a quanto si è appreso, partirà nelle prossime settimane e vedrà una forte struttura centrale con quattro aree di business: 1) media e lunga percorrenza, 2) regionale, 3) logistica, 4) ristrutturazione interna delle carrozze, manutenzione straordinaria, riassetto del materiale rotabile. Il vertice di Trenitalia ha assicurato che, in questa fase, le quattro aree non saranno trasformate in altrettante società ma saranno semplicemente divisioni aziendali. Le quattro unità operative avranno poteri per lo svolgimento delle attività loro assegnate che saranno bilanciati dal controllo da parte della struttura centrale. L'azienda ha dato appuntamento al sindacato per il 30 novembre per illustrare il piano industriale"

La cosa mi sorprende non poco. Mi chiedo: sarà vero? E se è vero, chi ha informato l'Ansa? Almeno su quest'ultimo interrogativo mi do risposta. Il fatto che il comunicato reciti "a quanto si è appreso" mi fa pensare che questa volta la notizia non sia stata fornita dalle talpe dei corridoi di Villa Patrizi, ma forse dalle stesse organizzazioni sindacali che hanno partecipato all'incontro.

Sta di fatto, comunque, che l'incontro c'è stato e che in quell'incontro, a quanto pare, i vertici aziendali hanno pure preso impegno di illustrare ai sindacati, il 30 novembre, il Piano Industriale.

Che dire? Come commentare questo comportamento nei confronti dei Dirigenti del Gruppo e di Assidifer che li rappresenta?

Sarà un caso?

Speriamo proprio di sì. Non voglio, e non posso credere, che, cambiati i direttori d'orchestra, la musica non cambi.

Giorgio Asunis

Signori... si ricomincia

Le linee guida della imminente ristrutturazione di Trenitalia sono state presentate alla Segreteria Generale Assidifer da Vincenzo Soprano, Amministratore Delegato della Società, lo scorso 7 novembre.

Nel corso dell'incontro è stato illustrata, da parte dell'Amministratore Delegato, la gravissima situazione economica di Trenitalia e le difficili prospettive per il futuro. È stato anche evidenziato, per quanto riguarda la ristrutturazione organizzativa, che non si sarebbe fatto ricorso a modelli a matrice, visti i risultati deludenti fatti registrare precedentemente in un contesto come quello ferroviario. Inoltre è stato sottolineato che questa volta non si è voluto intenzionalmente fare ricorso a "Consulenti" o "Manager" esterni, essendo affidato il processo riorganizzativo ad un ristretto gruppo di colleghi di provata e consolidata esperienza e conoscenza del mondo ferroviario, scelti e guidati direttamente dal Vertice del Gruppo FS d'intesa con l'AD di Trenitalia.

Assidifer Federmanager, prendendo atto delle comunicazioni ricevute, ha sottolineato il proprio interesse ad essere coinvolto già nel processo di definizione degli incarichi dirigenziali, non tollerando che dirigenti soggetti a provvedimenti di modifica del loro incarico o della sede di lavoro apprendano del provvedimento dalla lettura degli OdSO, a decisioni già consolidate, senza essere precedentemente coinvolti come purtroppo è più volte accaduto in precedenti occasioni.

Inoltre, ha affermato Assidifer, c'è l'aspettativa di molti colleghi, penalizzati nella precedente riorganizzazione, di vedere meglio riconosciuta in questa occasione la propria capacità professionale e manageriale.

Da parte aziendale è stata data ampia garanzia di valorizzare le capacità professionali presenti nella società, evitando l'immissione di nuovi dirigenti dall'esterno, e si è data assicurazione che tutti i colleghi ai quali fosse stato modificato l'incarico sarebbero stati contattati, prima, dai loro diretti superiori. Inoltre, i colleghi che volevano esprimere proprie eventuali esigenze o aspettative potevano trovare nel responsabile della struttura "Sviluppo e selezione" l'interlocutore con il quale dialogare.

Poco dopo questo incontro, il 14 novembre, sono usciti gli OdSO n° 593 e n° 594 e la CO n° 154, contenenti le linee guida e i vertici delle nuove strutture Trenitalia con i loro primi rapporti, circa 90 dirigenti.

È subito emerso evidente che agli OdSO n° 593 e n° 594 dovevano seguire in tempi brevi altri OdSO, indispensabili per avere un quadro completo della ristrutturazione e comprendere quale fosse la collocazione dei restanti 360 dirigenti. I primi OdSO lasciavano infatti alla "intuizione" dei colleghi comprendere quale fossero le strutture di appartenenza e i nuovi Capi a cui far riferimento, mentre per circa 40 dirigenti non era assolutamente chiaro a quale struttura appartenessero e quale fosse la loro linea gerarchica, essendo state soppresse le strutture di appartenenza e trasferite ad altre strutture in via di formazione le attività e le responsabilità da questi ricoperte.

Nei vari contatti avuti in quei giorni con i vertici del Gruppo e di Trenitalia ci era stato assicurato che i tempi sarebbero stati effettivamente brevissimi e che tutto il processo si sarebbe concluso entro il 20 novembre.

I colleghi messi a capo delle nuove Divisioni e Direzioni di Trenitalia hanno iniziato ad individuare i loro dirigenti, riempiendo così progressivamente di contenuti e di risorse dirigenziali le loro strutture.

È naturale che ogni Responsabile di struttura, per formare una "squadra affiatata e solidale", abbia individuato per primi i colleghi di cui conosceva personalmente le capacità e su cui riponeva piena fiducia.

Si sono ben presto sparse voci allarmistiche su elenchi di colleghi che non erano stati contattati. Il processo di formazione delle varie strutture è evidentemente di tipo interattivo e quei colleghi hanno trovato via via una loro sistemazione. Ma più avanzavano i giorni e ci si avvicinava al 20 novembre più montava l'attesa e l'allarmismo di chi non era stato chiamato. In quei giorni frenetici abbiamo contattato in vari modi la Direzione Risorse Umane per avere notizie della riorganizzazione, per comunicare casi di colleghi che segnalavano particolari situazioni, e per manifestare le criticità che il protrarsi dell'attesa generava nella operatività della Società e nel lavoro di molti colleghi.

Il ritardo nell'uscita degli OdSO rispetto alla data annunciata sembra sia dovuto anche e soprattutto alla difficoltà di trovare una sistemazione per tutti i colleghi. Al momento di chiudere questo articolo, peraltro, non è ancora uscita la versione definitiva di alcune Direzioni come la Direzione Ingegneria Sicurezza e Qualità di Sistema.

Finalmente, la sera del 22 novembre sono usciti gli OdSO n° 595, n° 596, n° 597 e n° 598 relativi, alla Direzione Pianificazione Industriale e alla Direzione Tecnica ed Acquisti Industriali ed alle Divisioni Passeggeri NI e Passeggeri Regionali e, la sera del 24 novembre, l'OdSO n° 599 della Divisione Logistica.

Da un primo esame di questi OdSO, come detto frutto del lavoro non di consulenti e manager esterni, ma di colleghi di riconosciuta esperienza che hanno agito sotto la guida di un Amministratore Delegato del Gruppo FS (anch'esso con ampia conoscenza dei processi e degli uomini), risultano esserci, a fronte di 36 posizioni ad interim, e di 20 project manager, un elenco di ben 20 colleghi posti, in varie forme, a disposizione, ed esiste il fondato timore che questi elenchi possano ampliarsi ancora di più quando si avrà la visione completa di tutti gli altri OdSO.

La Segreteria Assidifer, fin da giovedì 23 novembre, ha chie-

sto ai vertici di Trenitalia chiarimenti sui tempi di uscita di tutti gli altri OdSO, i motivi per cui molti colleghi sono stati posti in posizioni precarie a fronte di un notevole numero di interim e di project manager esistenti e quali azioni l'azienda intenda intraprendere nei confronti dei succitati colleghi.

Alla Segreteria Generale sono giunte nell'occasione tantissime telefonate di protesta da parte dei colleghi che si sono sentiti penalizzati o comunque non sufficientemente apprezzati e di quelli che ancora attendono con grande apprensione di conoscere il loro futuro lavorativo.

C'è stato chi ha detto, anche con toni molto accesi, che il sindacato gli "doveva" trovare un posto più importante e confacente alla sua lunga esperienza, chi minacciava di dimettersi, considerando il sindacato "corresponsabile" di questa riorganizzazione; chi, pur avendo assegnato un incarico più che soddisfacente, accusava il sindacato di non essere intervenuto nelle scelte fatte in altri settori organizzativi; chi criticava che dirigenti recentemente assunti dall'esterno avessero trovato comunque una collocazione nella società; chi criticava di avere avuto assegnato un "progetto", considerando questo il passo per un futuro pensionamento; chi lamentava di non essere stato assolutamente contattato e chi dichiarava di aver appreso solo con una sintetica telefonata fattagli da un collega della DRUO del suo futuro ad ordini di servizio già definiti, e chi, infine, lamentava di aver avuto assicurazioni dai suoi superiori circa un ben definito incarico non confermato successivamente dagli OdSO.

In merito a questo coro di lamentazioni, c'è da precisare subito che l'Assidifer ha sempre chiesto di essere consultato preventivamente per fornire un contributo collaborativo di idee e proposte nei processi riorganizzativi, ma ha sempre convenuto che le decisioni e le assegnazioni degli incarichi dirigenziali spettano all'Azienda. Il ruolo del sindacato è quello di tutelare i colleghi quando non è correttamente applicato il contratto di lavoro e quando sono palesemente lesi i loro diritti, ed è quello che anche questa volta si intende fare per permettere a tutti i colleghi, soprattutto quelli che non hanno ancora maturato la possibilità di andare in pensione, di trovare una loro collocazione nel Gruppo, sempre che sia rimasto intatto il rapporto di fiducia tra il dirigente e la società d'appartenenza.

È proprio la tutela degli interessi dei singoli dirigenti rappresenta un momento sindacale delicatissimo. È evidente che ogni Dirigente responsabile di una struttura voglia avere collaboratori di fiducia e che voglia potersi scegliere, ed è altrettanto evidente che anche questo è, in ultima analisi, un diritto da difendere.

È altrettanto chiaro, poi, che se un dirigente ritiene di non poter condividere le scelte aziendali ha il diritto di esprimere il suo punto di vista. Ma una volta prese le decisioni da parte dei suoi superiori non può più osteggiarle e se viene meno la fiducia e la trasparenza tra le parti non è più possibile mantenere in essere il rapporto di lavoro del dirigente con la propria azienda. In queste circostanze il ruolo del sindacato è quello di assistere il collega nella sua fuoriuscita dalla azienda.

È anche chiaro che dirigenti inseriti dall'esterno, magari perché parte di una "cordata" legata a precedenti vertici aziendali, non possano tutti aspettarsi una piena ricollocazione nelle nuove strutture, ma anche loro sono dirigenti che il sindacato, se richiesto, deve tutelare al pari di altri.

È anche vero, però, che ogni dirigente vuole essere obiettivamente valutato e ha il diritto di potersi confrontare liberamente con chi ha espresso un giudizio sul suo operato, soprattutto se questo giudizio, non del tutto positivo, ha determinato una modifica sostanziale del suo incarico, un trasferimento di sede, un prepensionamento forzato o, peggio ancora, la risoluzione del contratto di lavoro.

L'aver molti anni di servizio ed aver ricoperto in passato vari incarichi non è detto che rappresenti un "diritto" ad avere una posizione preminente. Prendiamo ad esempio i piloti di formula uno: ci sono alcuni di loro che hanno corso decine se non centinaia di gran premi senza averne vinto alcuno e che si devono accontentare di squadre minori o essere seconde guide.

In genere ci si aspetta che il dirigente, proprio per le caratteristiche del suo ruolo manageriale, si faccia parte pro-attiva per chiedere chiarimenti ai suoi superiori diretti, e che sappia proporsi efficacemente per assumere nuovi incarichi. Questo atteggiamento, e la propositività ad assumere nuovi incarichi e a rimettersi in discussione, è certamente, in molti casi, il comportamento vincente.

Quando, però, questo non avviene con la dovuta trasparenza e la necessaria onestà intellettuale deve intervenire il sindacato. Non è ammissibile che un dirigente possa essere rimosso dall'incarico senza che gli siano stati precedentemente e chiaramente spiegati i motivi del provvedimento e prospettato un nuovo percorso del suo rapporto di lavoro!

Vi sono dirigenti che hanno avuto sempre valutazioni positive dai loro superiori e quindi la legittima aspettativa di vedersi ancora riconfermati nelle loro posizioni dirigenziali e che quindi vivono con dolore e come un tradimento i provvedimenti presi nei loro riguardi.

Questo è già successo in passato e molto spesso ciò è stato attribuito all'atteggiamento di alcuni manager provenienti dall'esterno con preconcetti evidenti nei riguardi dei colleghi che operavano da anni nella nostra società.

Ci aspettavamo che questo non accadesse questa volta, che fosse salvaguardata in ogni caso la dignità dell'uomo e ci aspettiamo ancora che tutti i colleghi possano trovare in modo trasparente e con serenità la loro migliore collocazione.

Ettore La Volpe

Il project manager in FS

Non sono esperto di organizzazioni. Non ne conosco neanche il linguaggio. Questo articolo non ha ovviamente questa pretesa. Si tratta di semplici riflessioni di un dirigente.

Da un po' di anni – quando vengono emanate le nuove strutture organizzative – in aggiunta ai dirigenti "incasellati", assistiamo anche ad una serie di dirigenti identificati come "project manager".

Essi non incidono molto dal punto di vista percentuale. Anche perché una azienda come la nostra deve essere essenzialmente costituita da una struttura formale fondata sulle linee e relative responsabilità ben definite.

Tuttavia un dubbio ci rode. Che cosa sono i p.m.? Perché ci sono? Quali sono le motivazioni aziendali per cui vengono individuati? Vale per tutti la stessa motivazione?

Secondo un esperto di organizzazione "il project manager è la cerniera di raccordo fondamentale tra il progetto da realizzare e l'organizzazione, o meglio, le organizzazioni, che lo hanno deciso, che lo realizzeranno e che fruiranno dei risultati. In base a ciò, il project manager deve collaborare con la direzione nell'integrare il progetto con la strategia, la situazione e gli altri progetti e processi già presenti nell'azienda, supportando il committente nella costruzione di una visione comune del progetto da trasmettere a tutti gli stakeholder rilevanti e preparando e supportando l'organizzazione a vivere positivamente il cambiamento che il progetto stesso porterà..."

"I progetti, essendo iniziative temporanee finalizzate a realizzare cambiamenti, creano discontinuità. Un primo fattore di discontinuità è rappresentato dalla temporaneità: mentre le attività routinarie sono continue, il progetto, per sua stessa natura, ha un inizio e una fine. Anzi, si potrebbe dire che tutte le attività inerenti il progetto sono finalizzate alla sua (positiva) conclusione, mentre le attività concernenti la routine sono principalmente mirate al mantenimento (magari ottimizzando qualcosa) dello status-quo.

Un secondo aspetto, non meno importante, riguarda i rapporti tra le persone: si esce dalla tradizionale logica capo-collaboratore per entrare in quella dove un team di più persone appartenenti a comparti aziendali diversi si trova a lavorare insieme coordinate da una figura, il project manager, diversa dal loro responsabile gerarchico..."

"Il team, poi, è sempre meno "fisico" e sempre più "logico", ossia i componenti hanno in parte perso la caratteristica di essere "co-locali" e assegnati al progetto in modo univoco. Nella maggior parte dei casi, i componenti dei gruppi di lavoro operano a più progetti contemporaneamente, a volte prestando il loro contributo per pochi giorni e su attività ben specifiche, non di rado restando presso le loro sedi remote, senza aver mai l'occasione di incontrare di persona sia il project manager, sia gli altri componenti dell'equipe."

(Mario Damiani: Il project manager nelle aziende: tendenze e prospettive – dalla Rivista Zerouno web).

Ora, se anche da noi il p.m. è inteso in questa maniera, la cosa non può non lusingare, non può non gratificare gli interessati. Essi non sono certamente di serie B rispetto agli "incasellati". Svolgono soltanto una attività per sua natura diversa e necessitante di un approccio organizzativo diverso.

Ma, a parte questa interpretazione, come spesso accade nel nostro ambiente, ne serpeggiano altre, più "ferroviarie", più caserecce e meno da scienza dell'organizzazione. Si sospetta ad esempio che il dirigente assegnato a funzioni di p.m. in realtà sia stato parcheggiato in attesa che decida di andarsene, o in quanto ha raggiunto l'età della pensione e non si sa come altro farglielo capire. O che semplicemente sia stato "tombato".

Personalmente sono convinto che nelle ferrovie esista ed ha ragione di esistere la figura del pm inteso nel senso proprio e nobile del termine, secondo l'accezione riportata nell'articolo.

Se poi ci sono degli utilizzi non appropriati della funzione, del tipo evidenziato sopra, questo potrebbe anche essere possibile.

Ma se questo è vero, è necessario fare chiarezza. Altrimenti si rischia di fare - come spesso accade - di tutt'erba un fascio, di ammucciare in un unico insieme, sotto la stessa etichetta, figure che hanno ruoli, storie, aspettative, aspirazioni diverse. E non solo. Si rischia anche di bollare con un "marchio di infamia" una figura che, come dicevo e come è ben chiaro nell'articolo, ha un suo valore in azienda.

Allora – per concludere – non voglio certamente arrivare a proporre di individuare e denotare con formule diverse i diversi casi. Sarebbe anche lesivo della individualità di ciascuno.

Ma, come minimo, sarebbe corretto che, al di là dell'etichetta appioppata, ciascun dirigente sappia del perché di tale etichettatura e delle relative aspettative di cui può godere (o soffrire).

Francesco Del Vecchio

Un risultato positivo

Il CCNL dei dirigenti ultimo, come tutti sappiamo, non ha creato entusiasmi, soprattutto nei grandi gruppi dove stenta a trovare attuazione una politica retributiva seria e trasparente.

La riforma radicale della retribuzione, con l'introduzione del TMCG (trattamento minimo complessivo di garanzia) e del TEI (trattamento economico individuale) ha comunque provocato un notevole risultato positivo per i dirigenti iscritti al fondo pensione delle Ferrovie dello Stato.

Dopo un lungo lavoro insieme alla Federazione e con la decisiva collaborazione dell'azienda, l'INPS ha precisato

con un proprio messaggio che per la determinazione della pensione spettante ai dirigenti delle ferrovie, cessati dopo il 2005, anche il superminimo concorre al calcolo della quota di pensione di cui all'articolo 13 lettera a) del decreto legislativo 503/1992 (cosiddetta quota A).

Per chi fosse interessato ad approfondimenti, ripubblico un mio precedente articolo. Fuor di tecnicismi (la materia previdenziale come complessità è peggiore di quella fiscale) faccio un esempio di un caso concreto:

Superminimo al 31-12-2004: €727
anzianità contributiva al momento della richiesta del "bonus" (1/2/05) e conseguente determinazione della base pensionabile: 37 anni
anzianità contributiva al 31-12-1992: 24 anni
incremento netto della pensione rispetto al precedente metodo di calcolo: €260

Paolo Parrilla

Il trattamento economico individuale: conseguenze sulla determinazione della base pensionabile

1. Premessa

Come è noto il recente rinnovo contrattuale per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, sottoscritto il 24 novembre 2004 fra FEDERMANAGER e CONFINDUSTRIA, deve essere analizzato anche alla luce delle sue possibili conseguenze sul trattamento di pensione del personale interessato, nella fattispecie esclusivamente i dirigenti (in quanto abbiano la pensione determinata almeno parzialmente con il sistema retributivo) iscritti al fondo pensioni delle ferrovie dello Stato, soppresso dall'articolo 43 della legge 23 dicembre 1999 n. 488 e divenuto fondo speciale presso l'INPS con effetto dal primo aprile 2000.

2.- Contesto normativo.

2.1.- Base pensionabile

La norma di riferimento per la determinazione della base pensionabile del personale ferroviario è quella contenuta nell'articolo 220, primo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre n. 1092, come modificato dall'articolo 2 della legge 12 febbraio 1974 n. 22, dall'articolo 22 della legge 29 aprile 1976 e, da ultimo dagli articoli 14 e 15 della legge n. 42 del 1979.⁽¹⁾

In applicazione delle norme succitate, la base pensionabile è costituita dallo stipendio annuo e da eventuali assegni personali pensionabili percepiti all'atto della cessazione dal servizio, dalle quote pensionabili mensili della successiva classe o successivo aumento periodico di stipendio in corso di maturazione alla stessa data e dalla maggiorazione del 18% su tali voci.

2.2.- Quota "A"

Dal 1° gennaio 1993, in base all'articolo 13 del decreto legislativo n. 503/1992, l'importo della pensione è determinato dalla somma:

- della quota di pensione relativa alle anzianità assicurative acquisite anteriormente al 1° gennaio 1993 e calcolata con riferimento alla data di decorrenza della pensione secondo la normativa vigente al 31 dicembre 1992;
- della quota relativa alle anzianità assicurative acquisite dal primo gennaio 1993 e calcolata secondo le norme dello stesso Decreto legislativo n. 503/1992.

Di conseguenza l'articolo 7 dello stesso decreto ha previsto:

- la base pensionabile per la quota A) della pensione è costituita dalle voci pensionabili – e dalla relativa maggiorazione del 18%, secondo le previsioni normative in vigore al momento dell'entrata in vigore del decreto in analisi;
- la base pensionabile per la determinazione della quota B) della pensione è costituita dalla media delle retribuzioni annue pensionabili percepite in costanza di rapporto di lavoro nel periodo di riferimento.⁽²⁾

Per completezza di analisi, si ritiene opportuno citare, altresì,

- la previsione normativa contenuta nell'articolo 2 della legge 335 del 1995. In applicazione di tale articolo, ai fini della media delle retribuzioni annue pensionabili da determinare per il calcolo della quota b) di pensione, limitatamente alle anzianità successive al 31/12/1995, si applica l'articolo 12 della legge n. 153 del 1969

(successivamente rinnovato dall'articolo 6 del decreto legislativo 314 del 1997). In sostanza è utile, ai fini della determinazione della pensione (quota B), tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro in denaro o in natura, al lordo di qualsiasi ritenuta, in dipendenza del rapporto di lavoro;

- dal primo gennaio 1995, in base all'articolo 15 della legge 724 del 1994, alle voci pensionabili che già costituiscono la base pensionabile per la determinazione della quota A) della pensione, si aggiunge l'indennità integrativa speciale spettante in attività di servizio, senza la maggiorazione del 18%.

Dall'analisi delle norme che regolano il fondo, emerge chiaro che per la identificazione delle componenti retributive che debbono essere prese in considerazione per la quantificazione della base pensionabile degli iscritti al fondo FS, per quanto riguarda la quota A), occorre fare riferimento alla situazione normativa in vigore al 31 dicembre 1992.

3.- La delegificazione e il ruolo della contrattazione collettiva

3.1.- Contesto normativo generale

La principale norma di riferimento è l'articolo 21 della legge 210 del 1985.

In base al disposto di tale norma il rapporto di lavoro del personale dipendente dell'allora Ente Ferrovie dello Stato è regolato su base contrattuale collettiva ed individuale.

Inoltre, a partire dal 1992, all'Ente Ferrovie dello Stato, già Azienda autonoma delle Ferrovie dello Stato, è subentrata l'Azienda "Ferrovie dello Stato SPA", impresa pubblica, ma soggetto di diritto privato, con personalità giuridica distinta da quello dello Stato; conseguentemente, la privatizzazione del rapporto di lavoro è, di fatto, un dato ormai incontrovertibile.

E' appena il caso di ricordare che, fino all'entrata in vigore della legge 210 del 1985, il rapporto di lavoro dei ferrovieri, dirigenti ovviamente compresi, era regolato dalla legge.

3.2.- L'evoluzione della contrattazione collettiva per i dirigenti

L'evoluzione in senso privatistico del rapporto di lavoro dei ferrovieri si è – a maggior ragione – riproposta per quanta riguarda il personale dirigente. In un primo momento, infatti, il rapporto di lavoro è stato disciplinato da "una sezione distaccata" del contratto dei ferrovieri per poi – come naturale evoluzione – confluire nel più generale alveo della contrattazione collettiva dei dirigenti di imprese industriali.

Il punto di svolta è stato determinato dall'accordo dell'ottobre del 1998, sottoscritto dalla rappresentanza dei dirigenti FS e i responsabili dell'azienda, in applicazione del quale ai dirigenti stessi – dal primo novembre dello stesso anno – veniva applicato il contratto dei dirigenti industriali, sottoscritto dall'allora FNDI (ora FEDERMANAGER) con la CONFINDUSTRIA.

La confluenza dei dirigenti FS nell'ambito del più generale contesto della contrattazione collettiva dei dirigenti industriali, comportava – come è intuibile – anche una progressiva profonda ristrutturazione delle componenti retributive del personale interessato. Ristrutturazione che non poteva non avere – come in effetti ha avuto – delle conseguenze significative sulla metodologia di determinazione della quota A)

della pensione, restando inteso che per la quota B), la sostanziale equiparazione fra reddito imponibile a fini previdenziali ed a fini tributari, non lasciava fuori dai possibili calcoli nessuna delle voci della retribuzione del dirigente. Ad esempio, in seguito all'applica-

zione dell'accordo di confluenza ultimo citato, entravano a far parte della quota A) della pensione una congerie di elementi retributivi (quali la differenza valore aumenti di anzianità, la differenza ventiquattresimi maturati, l'elemento distinto dell'accordo del 1998) che, in buona sostanza, non erano altro che la quantificazione del diverso valore economico della retribuzione dei dirigenti rispetto ai minimi del contratto dei dirigenti di imprese industriali, nuova disciplina regolatoria del rapporto di lavoro dei dirigenti FS.

E' da sottolineare, in particolare, l'inserimento in quota dell'ex premio di fine esercizio – da quel momento Assegno Personale Pensionabile – in precedenza non preso in considerazione, in base alla sua natura "accessoria", non determinabile, cioè, in misura definitiva e certa.

La stessa natura di incertezza nella continuità e nell'importo era, altresì, attribuita al "superminimo", tradizionale componente retributiva attraverso la quale le aziende svolgono nei confronti dei dirigenti la propria politica retributiva, soprattutto per colmare eventuale "gap" fra la retribuzione effettiva del dirigente e quanto il mercato esterno sarebbe stato disposto a pagare per svolgere le mansioni allo stesso attribuite. Si era ritenuto che, per la sua natura di "accessorietà" alla vera e propria retribuzione, il superminimo mal si prestava ad essere preso in considerazione nella quota A) della pensione.

A maggiore ragione restavano fuori dalla determinazione della quota anche tutte le voci della retribuzione collegate a particolari contingenze organizzative – gestionali, quali ad esempio premio per risultati ed "una tantum", che, per loro natura, non possono essere considerati in via continuativa.

3.3.- L'accordo FEDERMANAGER – CONFINDUSTRIA del 24/11/2004

Da ultimo il rapporto di lavoro dei dirigenti di imprese industriali e, di conseguenza, dei dirigenti FS, è stato ulteriormente rivisitato dall'accordo del 24 / 11 / 2004.

L'accordo sposta l'equilibrio della retribuzione del dirigente sulla componente variabile, cristallizzando la retribuzione sui valori "minimi" di garanzia.

In particolare l'accordo prevede che "a far data dal 1° gennaio 2005, le voci che compongono la retribuzione continueranno ad avere le attuali descrizioni tranne quelle riferite a:

- minimo contrattuale comprensivo del meccanismo di variazione automatica;
- ex elemento di maggiorazione;
- aumenti di anzianità;
- superminimi e/o sovraminimi e/o assegni ad personam;

che sono state riunite in un'unica voce denominata "trattamento economico individuale."

Le prime due voci si citano per memoria, in quanto attengono a vicende contrattuali specifiche del rapporto di lavoro regolato dal CCNL dei dirigenti di aziende industriali, antecedenti all'accordo di del novembre 1998, che, come accennato in precedenza, ha fatto confluire i dirigenti FS in tale contratto.

La confluenza del superminimo nel "trattamento economico individuale" fa venire meno ogni perplessità per quanto riguarda la natura di tale istituto, in merito alla sua accessorietà e possibile non ripetibilità, che ne aveva, in passato, legittimato la cautela del suo mancato inserimento nella quota A) della pensione.

4.- Conclusioni

In relazione a quanto in precedenza argomentato, a partire dal 1° gennaio 2005, si ritiene che il superminimo possa essere inserito nella quota A).

(1) "L'articolo 220, primo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, come modificato dall'articolo 2 della legge 12 febbraio 1974, n. 22, è sostituito per le cessazioni dal servizio aventi decorrenza non anteriore al 1° gennaio 1976, dal seguente:

Ai fini della determinazione della misura del trattamento di quiescenza degli iscritti al Fondo pensioni, la base pensionabile, costituita dall'ultimo stipendio e dagli assegni o indennità pensionabili sottoindicati, integralmente percepiti, è aumentata del 18 per cento:

- indennità di funzione per i dirigenti superiori e per i primi dirigenti prevista dall'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748;
- indennità pensionabile prevista dalla legge 16 febbraio 1974, n. 57;
- assegno personale pensionabile.

Per gli effetti del precedente comma si considerano soltanto gli assegni o indennità previsti come utili ai fini della determinazione della base pensionabile, da disposizione di legge". Articolo 14 comma 6 della legge 42 del 1979: "Ai fini della misura del trattamento di quiescenza di cui all'articolo 220 del T.U. delle norme sul trattamento di quiescenza dei dipendenti civili e militari dello Stato approvato con D.P.R. 29.12.1973 n. 1092, come modificato dall'articolo 22 della legge 29.4.1976 n. 177, l'ultimo stipendio integralmente percepito deve essere maggiorato delle quote mensili della successiva classe di stipendio o del successivo aumento periodico, maturato all'atto della cessazione dal servizio."

(2) Art. 13.

Norma transitoria per il calcolo delle pensioni

- Per i lavoratori dipendenti iscritti all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti ed alle forme sostitutive ed esclusive della medesima, l'importo della pensione è determinato dalla somma:

- della quota di pensione corrispondente all'importo relativo alle anzianità contributive acquisite anteriormente al 1° gennaio 1993, calcolato con riferimento alla data di decorrenza della pensione secondo la normativa vigente precedentemente alla data anzidetta che a tal fine resta confermata in via transitoria, anche per quanto concerne il periodo di riferimento per la determinazione della retribuzione pensionabile;
- della quota di pensione corrispondente all'importo del trattamento pensionistico relativo alle anzianità contributive acquisite a decorrere dal 1° gennaio 1993, calcolato secondo le norme di cui al presente decreto.

Art. 7.

Retribuzione pensionabile

- Per i lavoratori iscritti a forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria, che alla data del 31 dicembre 1992 possono far valere un'anzianità contributiva inferiore a 15 anni, i periodi di riferimento per la determinazione della retribuzione pensionabile, stabiliti dalla normativa vigente alla predetta data, sono incrementati dai periodi che intercorrono tra la predetta data e quella immediatamente precedente la decorrenza della pensione.
- Per i lavoratori di cui al comma 1 con anzianità contributiva pari o superiore a 15 anni il periodo di riferimento per la determinazione della retribuzione è riferito agli ultimi dieci anni di contribuzione antecedenti la decorrenza della pensione.
- In fase di prima applicazione delle disposizioni di cui al comma 2, per le pensioni delle forme sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria da liquidare a decorrere dal 1° gennaio 1993, il periodo di riferimento è incrementato del 50 per cento dei mesi intercorrenti tra la predetta data e quella di decorrenza della pensione, fino al raggiungimento di un periodo massimo di dieci anni.
- Ai fini del calcolo dei trattamenti pensionistici di cui al presente articolo le retribuzioni pensionabili previste dai singoli ordinamenti sono rivalutate in misura corrispondente alla variazione dell'indice annuo dei prezzi al consumo per famiglie di operai ed impiegati, calcolato dall'ISTAT, tra l'anno solare cui le retribuzioni si riferiscono e quello precedente la decorrenza del trattamento pensionistico, con aumento di un punto percentuale per ogni anno solare preso in considerazione ai fini del computo delle retribuzioni pensionabili.

Strada Statale 18
87030 AMANTEA (CS)
Info: +39 0982 46903

La Principessa
www.hotellapricipessa.it

Hotel Village - Centro Congressi
Residence - Appartamenti



Novità nel campo della comunicazione

Gli interventi dei delegati al recente Congresso di Campora S. Giovanni hanno evidenziato una richiesta di migliore comunicazione nell'ambito del nostro sindacato, indicando negli strumenti informatici il mezzo più rispondente alle necessità di una tempestiva e capillare informazione.

Il Congresso ha pertanto deliberato la creazione di una nuova Commissione focalizzata sulla comunicazione e sulla organizzazione, per la cui Presidenza ho avuto l'onore di essere prescelto.

Della Commissione fanno parte Roberto Scanarotti e Fabrizio Napoleoni, come membri, e Roberto Martinez, direttore del nostro giornale, in qualità di esperto. Abbiamo iniziato con entusiasmo questa nuova attività, curando prioritariamente la verifica e l'aggiornamento dell'indirizzario e-mail dei dirigenti del Gruppo FS, iscritti o no al Sindacato.

E' stato così posto il primo essenziale mattone di una nuova e più moderna comunicazione, attivando nel contempo una nuova e fatidica attività di costante aggiornamento del database, per tener conto della dinamica interna, che porta i Dirigenti ad assumere nuovi e diversi incarichi, con conseguente variazione del loro recapito. Conto naturalmente sulla loro comprensione e collaborazione, per essere sempre tempestivo ed aggiornato in questa attività.

Primo frutto di questo lavoro è stata una serie di comunicazioni che hanno raggiunto i dirigenti, informandoli su incontri, avvenuti o mancati, con il Vertice Aziendale e su comunicati stampa.

E' solo un inizio: per ora abbiamo inviato e-mail con allegati, ma è stato già predisposto un nuovo format per la comunicazione elettronica, che vedrà la luce quanto prima ed ha il titolo di "ASSIDIFER Informa". Tale lavoro non ha la pretesa di essere già definitivo e non migliorabile, ma anzi sono graditi tutti i contributi che vorrete inviarmi. Volevamo però essere veloci e dare un segnale di novità.

La struttura portante della comunicazione non sarà però la posta elettronica, anche per evitare di aggiungere altro materiale alla gran mole di messaggi che già ora intasa le nostre caselle di posta.

E' infatti già allo studio l'evoluzione del nostro sito internet www.assidifer.it. E' indispensabile infatti che questo diventi sempre più lo strumento per diffondere l'informazione verso gli iscritti ed il mondo esterno e quello per raccogliere e gestire la comunicazione dai soci verso il Sindacato e dei Soci tra di loro. Entro il primo trimestre del prossimo anno verrà sviluppato un sito che abbia una parte ad accesso riservato a chi si iscrive al sito stesso, in modo da poter gestire una comunicazione più mirata agli iscritti al Sindacato, contenente anche un forum che consenta agli iscritti di interagire tra di loro. Rimarrà ovviamente un indirizzo di posta elettronica, disponibile a tutti per comunicare con il Sindacato e rimarranno tutti i rimandi ai siti di interesse e al nostro giornale Ferrovie e Servizi. Saranno però predisposti degli spazi per ospitare quelle forme di comunicazione che al momento sono state veicolate per e-mail, sperando che con la collaborazione e la buona volontà dei soci si possa produrre molto materiale, in modo da rendere interessante e piacevole la costante frequentazione del nuovo sito. Ovviamente è prevista la possibilità di inserire fotografie e grafica, con la segreta speranza che questa nuova opportunità funga da stimolo alla fantasia dell'amico Franco Donarelli e ci costringa ad ospitarlo spesso e con divertimento nel nostro sito.

Come era prevedibile questa nuova impostazione ha evidenziato una criticità nella comunicazione verso i colleghi in quiescenza, per i quali disponiamo dell'indirizzo di casa, ma non di quello e-mail. In effetti sinora la comunicazione nei loro confronti è stata sempre gestita tramite lettera, scontando quindi tempi più lunghi e incertezze sull'avvenuto recapito.

Sarà mia cura contattarli, tramite lettera naturalmente, per chiedere loro se possono indicarci un indirizzo di posta elettronica al quale poter indirizzare i nostri messaggi, con la speranza che anche chi sinora ha guardato con sospetto a questi nuovi modi di comunicazione trovi lo stimolo per lanciarsi in questa nuova avventura e partecipi in prima persona a questo nostro progetto.

L'appuntamento per tutti è da ora sul sito www.assidifer.it.

Antonio Allegra

Un comunicato stampa di Assidifer Federmanager

A seguito delle notizie riportate con grande risalto dagli organi di stampa nazionali circa le dichiarazioni rilasciate dai Vertici FS in una audizione alla Commissione competente del Senato della Repubblica, Assidifer Federmanager, anche per fare chiarezza su alcuni punti ripresi in modo non corretto dai giornali stessi, ha emesso, in data 16 novembre, un comunicato stampa con il quale si è inteso fornire il punto di vista dei dirigenti FS sugli argomenti trattati. Si riporta, di seguito, il testo del comunicato inviato a tutte le principali Agenzie di Stampa nazionali.

IL RILANCIO ED IL RISANAMENTO DELL'AZIENDA E' POSSIBILE

Roma 16 novembre 2006 - In relazione alle notizie di stampa del giorno 15 novembre, che seguono l'audizione dell'Amministratore Delegato di FS presso la competente Commissione del Senato, **Assidifer Federmanager**, l'associazione che rappresenta la quasi totalità dei dirigenti delle Ferrovie, intende fornire alcune precisazioni ed integrazioni:

- L'aumento dei dirigenti è una conseguenza della struttura a Gruppo delle FS, riorganizzazione realizzata in base a precise disposizioni comunitarie che obbligano alla separazione delle funzioni di gestore dell'infrastruttura (RFI) da quelle di compagnia di trasporto (TRENITALIA), con l'obiettivo di creare il presupposto per l'introduzione della concorrenza plurivettoriale anche nel trasporto ferroviario.

- Peraltro, malgrado la ristrutturazione, il numero dei dirigenti, rispetto al numero complessivo dei dipendenti del Gruppo, rientra al di sotto di quelli che sono i parametri fisiologici delle grandi imprese (circa il 2% della forza lavoro) ed è in linea con quello delle grandi reti europee.

- Le retribuzioni medie dei dirigenti del Gruppo FS, se si escludono alcuni dirigenti in posizioni apicali, sono assolutamente in linea con quelle di mercato e, in molti casi, significativamente inferiori.

- E' indispensabile intervenire sul capitale sociale di Trenitalia anche con la finalità di permettere un parziale rinnovo del materiale rotabile e di offrire così un servizio migliore.

- Qualsiasi azienda industriale ha bisogno di certezze sulle risorse di cui può disporre. Per il Gruppo FS, l'azionista, con la legge Finanziaria 2006, ha di fatto disdetto il Contratto di Programma tagliando di oltre i due terzi i finanziamenti concordati e costringendo così l'azienda a ricorrere ad un pesante indebitamento ed a dismettere parti importanti del patrimonio.

- Qualora non venisse rapidamente ripristinato il flusso dei finanziamenti programmati si avrebbero effetti negativi su più fronti:

1) Chiusura dei cantieri già aperti, compresi quelli dell'AV, con allungamento dei tempi di messa a reddito degli ingenti finanziamenti già spesi e contestuale perdita di decine di migliaia di posti di lavoro.

2) Ulteriori notevoli costi indotti dalla chiusura dei cantieri, sia per penali da pagare alle imprese e sia per la messa in Sicurezza dei cantieri stessi.

3) Rallentamento del processo di ammodernamento e innovazione tecnologica dei mezzi e della rete, necessario per migliorare la qualità del servizio e contrarre i costi di gestione.

4) Ritardi nell'adeguamento complessivo della rete ferroviaria rispetto agli obiettivi di riequilibrio modale e di miglioramento delle condizioni ambientali, così come indicato, peraltro, dalla Comunità Europea.

Il management ferroviario - ribadisce Assidifer Federmanager - ritiene possibile il risanamento ed il rilancio dell'azienda, e per questo obiettivo è impegnato fortemente.

E' necessario però che il Governo ed il Parlamento sostengano in modo inequivocabile l'obiettivo di fare delle ferrovie un attore primario nel Settore dei Trasporti consentendo l'adeguamento delle tariffe a quelle applicate nelle altre Reti europee e destinando le risorse necessarie per il conseguimento di questi obiettivi.

Questo ovviamente comporta anche la più completa autonomia gestionale del management e l'assenza di interferenze da parte di soggetti estranei, siano essi di natura politica che sindacale.

LETTERE AL DIRETTORE

Caro Direttore, sono stata assunta da Trenitalia nel 2002 e da un anno circa mi sono iscritta al sindacato. Non faccio parte di quei numerosi eletti provenienti da blasonate e importanti società esterne che sono stati faticosamente convinti a lavorare in questa società a suon d'euro (o meglio, anche se non si dice, d'euri), non posso vantare un passato da ferroviere doc, ma sono intelligente, con varie esperienze lavorative ed una discreta conoscenza del mondo lavorativo esterno nel settore privato, quello con il "padrone". La realtà che sto vivendo è molto diversa, il meccanismo è complesso, le decisioni prese non sono sempre prese per il bene dell'azienda. Pazienza, fa parte del gioco! Quando ho deciso di iscrivermi ho pensato che il sindacato fosse lo strumento deputato a stimolare la base e l'azienda verso cambiamenti di trasparenza e di risoluzione di problemi. Invece ho una forte sensazione che non ci sia coinvolgimento della base, non ci sia comunicazione su cosa si faccia, su cosa si ottenga, chi sono gli uomini che mi rappresentano. Mancando totalmente occasioni di incontro e di confronto, mi ritrovo in una situazione speculare all'azienda dove a volte le infinite discussioni sui massimi sistemi fanno dimenticare i "piccoli" problemi, quelli che ti avvilitano maggiormente.

Leggo attentamente il giornale e lo vorrei diverso, con un dialogo vero, non riservato a pochi che danno la sensazione di mandarsi messaggi trasversali o di difendere le proprie posizioni in un ambito ristretto, quasi da corte medievale. Perché non fare una rubrica riservata ai giovani? Perché non sollecitare critiche costruttive al cambiamento con opportune discussioni? Dove sono le nuove proposte? Spero che queste righe non siano considerate come uno sfogo personale, poiché sono rappresentative della voglia di partecipazione al cambiamento che spero mi accomuni con tanti a cui è necessario dare voce in un momento di cruciale cambiamento che sta avvenendo ora.

Grazie per l'attenzione e cordiali saluti.

Marinella Gualtieri

Cara Collega, grazie innanzi tutto per la tua lettera e scusami per il ritardo con il quale la pubblico.

Tutto sacrosanto quello che dici! Giuste le tue considerazioni sull'ambiente aziendale, giustissime quelle sul sindacato. Come potrai leggere in questa stessa pagina del giornale (nell'articolo a firma di Antonio Allegra), nel congresso di Campora S. Giovanni si sono recepite le richieste di migliorare la comunicazione sindacale e sono state avviate già in questi giorni le procedure per iniziare un dialogo più efficace e diretto con i soci. Speriamo, ora, che gli strumenti che si stanno predisponendo rispondano alle attese e, soprattutto, che gli iscritti se ne servano!

Già, perché un fatto è fondamentale: è indispensabile che il socio faccia sentire la sua voce, proprio come hai fatto tu! E' importante manifestare il proprio pensiero, scrivere articoli, partecipare, denunciare quello che non va e quello che non si condivide. Solo in questo modo si darà linfa vitale ad una struttura, quella sindacale, che rischia altrimenti di rimanere nel più assoluto anonimato e di dissolversi lentamente nel nulla. Solo così chi è al vertice del sindacato potrà mantenere il polso e la sensibilità di quelle che sono le necessità e le aspettative della base.

(r.m.)



La Tua polizza auto scegli da Ferroviere

Per scegliere la Tua polizza auto, HDI Ti ricorda tre nuove buone ragioni.

Più Risparmio. Più Comodità. Più Novità.

Da oggi risparmi fino al 30% in più, versi il premio in comode rate mensili, ricevi in omaggio la nuova **FidelityCard InLinea** per partecipare a tante premianti occasioni.

Da oggi puoi risparmiare e vincere.

Per saperne di più visita il sito www.inlinea-hdi.it oppure telefona al Numero Verde **800.082.082**



Al tuo fianco, ogni giorno.

Lettera aperta all'ing. Moretti

Caro Ingegnere,

la Sua nomina ad Amministratore Delegato di FS è stata accolta con grande giubilo per due motivi: primo, perché tutti sperano che la sua abilità manageriale possa risanare davvero le Ferrovie dello Stato, secondo, perché il fatto che un ferroviere sia assunto alla più alta carica aziendale costituisce un riscatto per tutta la categoria.

Su di Lei sono riposte le speranze di tutti, un insuccesso sarebbe la fine e provocherebbe un tale scorcio da far venir meno perfino la speranza che la ripresa delle Ferrovie sia possibile. Lei però è costretto ad affrontare e tentare di risolvere enormi problemi di carattere strutturale a cominciare dal deficit di bilancio che, se risultano vere le notizie di stampa, dovrebbe superare alla fine del 2006 i 1.700 milioni di euro.

In qualità di ex dirigente che ha ricoperto molteplici ruoli nelle Ferrovie, ma soprattutto in qualità di appassionato sostenitore del trasporto ferroviario del quale continuo a studiare tutti i micromeccanismi che lo rendono efficiente, vorrei suggerire ad un Ferroviere qualcosa che potrebbe essere di aiuto.

Spero che quello che mi accingo ad esporre venga preso in considerazione: è frutto di studi approfonditi, di esperienze dirette e gradirei che Le suscitasse almeno un qualche ragionevole dubbio sulla fondatezza di quanto di seguito esposto.

Il disastro del Pendolino avvenuto nel 1997 nella Stazione di Piacenza costituisce l' "11 settembre" delle Ferrovie Italiane.

Infatti, nonostante la Magistratura abbia assolto con formula piena da ogni addebito tutti coloro che erano stati rinviati a giudizio, alcuni dirigenti addetti alla Sicurezza hanno talmente appesantito le norme per la circolazione dei treni (che peraltro erano in vigore da più di 100 anni) che la nuova tecnologia SCMT calibrata su di esse ha prodotto una drastica riduzione della velocità commerciale dei treni (da un minimo di 19% ad un massimo del 40%) con la conseguente riduzione della capacità della Rete che oscilla dal 20% al 40%, cosa questa che ha prodotto buona parte della caotica situazione in cui si trova la circolazione dei treni, come è del resto sotto gli occhi di tutti. Perciò i milioni di euro spesi nella tecnologia per la sicurezza e che dovevano, a maggior ragione, servire per incrementare la capacità della Rete, soprattutto nelle ore critiche, per migliorare l'offerta del servizio e la sua qualità, sono finiti per ottenere il contrario! Ma quale impresa investe i suoi capitali per avere un servizio peggiore? Coloro che impongono le regole per la sicurezza non si attengono alle norme previste dai testi di ingegneria, e, quadruplicando i margini, creano gli scompensi di cui sopra.

Che senso ha la velocità di approccio al massimo a 30 Km/h almeno a 200 metri dal segnale quando un treno con la minima efficacia frenante è in grado di arrestarsi in 49 metri? Che senso ha eguagliare le indicazioni del giallo lampeggiante a quello del giallo? Che senso ha imporre al macchinista la riduzione di velocità a 30 Km/h sugli scambi di ingresso in una stazione quando è disposta a giallo l'ala alta del candeliero o la luce alta del segnale a luci multiple? Che senso ha continuare la marcia a 30 Km/h quando il macchinista vede il successivo segnale disposto a via libera fin quando non lo ha superato? Che senso ha imporre il vincolo di velocità a 30 Km/h tutte le volte che il regolamen-

to prevede la marcia a vista anche in condizioni ottimali di visibilità? Che senso ha costringere un treno a viaggiare a meno di 30 Km/h, quando, sulle linee con il Blocco automatico, con segnali concatenati, continua ad incontrare il segnale giallo, come accade nei nodi, quando viaggiando ad una velocità quasi doppia (circa 60 Km/h) è in grado di arrestarsi nelle peggiori condizioni di efficacia frenante in meno di 200 metri?

Naturalmente nessuno si è mai preoccupato di calcolare i danni economici prodotti dalle nuove regole; queste, inserite nella nuova tecnologia di circolazione (SCMT) devono essere rigorosamente rispettate limitatamente l'estremo superiore ma nulla è detto per l'estremo inferiore! Mi spiegherò con un esempio: chi viaggia sotto il Tunnel del Monte Bianco non può superare i 70 Km/h ma non può viaggiare a meno di 50 Km/h. Il macchinista, che non deve superare i 30 Km/h, non ha alcun vincolo inferiore infatti gli è consentito viaggiare da 1 a 29 Km/h e poiché il compenso è legato solo al tempo e non ai chilometri percorsi, lascio immaginare quale interesse possa suscitare nell'operatore l'ottimizzazione della marcia del treno! Per fortuna sono pochi coloro che ne approfittano!

Purtroppo la richiesta di tracce di circolazione da parte delle aziende di trasporto si concentra in certe ore di punta. Pertanto, ancorché la potenzialità media di certe linee non sia esaurita, lo è certamente nelle ore di punta quando il mercato richiede più tracce.

Ripristinare la normativa preesistente al disastro del Pendolino non solo accrescerebbe di un 30% la capacità delle linee più impegnate (venendo perciò incontro alle esigenze della clientela), non solo ne aumenterebbe la regolarità ma, con l'avvento dell'SCMT, renderebbe più sicura di prima la circolazione e certamente non meno sicura di quella attuale! Ma qual'è il costo dell'attuale normativa o quanto è il risparmio possibile?

Provo a fare un calcolo non avendo alcun dato relativo ai vari capitoli di spesa di RFI e di TRENITALIA se non quello delle perdite complessive (meno 116 milioni di euro per RFI e meno 1.022 per TRENITALIA per il primo semestre 2006 come riportato da alcuni quotidiani). Provo a fare un ragionamento prettamente teorico.

Se l'80% dei costi è da attribuirsi all'esercizio tanto per RFI quanto per TRENITALIA, e se ipotizziamo in un 20-30% il risparmio conseguibile (vuoi per la riduzione del costo puro di gestione, essendo ridotti i tempi di percorrenza, vuoi per il ricavo derivante dalla vendita di un maggior numero di tracce nelle ore di punta), non siamo lontani dal vero se complessivamente si possa ottenere una riduzione del deficit oscillante tra il 16% e il 24% superiore di gran lunga a quello che si possa ottenere con qualunque altro tipo di economia.

Ing. Moretti, faccia studiare dai suoi esperti quanto Le ho proposto! Sono disponibile a dar loro qualunque chiarimento senza alcun personale interesse se non quello di vedere sviluppata l'Azienda Ferroviaria, alla quale mi sento ancora particolarmente legato ed alla quale ho dedicato 44 anni e 7 mesi della mia vita.

Vincenzo Congedo

QUELLI CHE IL BILANCIO...

Inizieremo, dal prossimo numero del giornale, una rubrica – denominata "Quelli che il bilancio..." contenente una serie di riflessioni/spiegazioni aventi per oggetto le varie voci che vengono rappresentate nel bilancio di esercizio di una società per azioni e ciò per aiutare nella loro comprensione quei colleghi che, per estrazione culturale e/o per tipologia di mansioni svolte, non hanno una sufficiente familiarità con tali fenomeni. L'illustrazione di tali voci sarà la meno tecnica possibile. Risultato di esercizio – spesso una perdita –, indebitamento, rimanenze, valore della produzione e così via assumono o possono assumere significati più appropriati se considerati in un contesto e non presi così, come dato assoluto.

Con questa rubrica non ci poniamo l'obiettivo di insegnare a compilare un bilancio, piuttosto il nostro obiettivo è di illustrare come nascono le varie voci di bilancio e come devono essere rappresentate oltretutto interpretate, a prescindere da qualsiasi valutazione di merito, e ciò al fine di valutare lo stato di salute di una società: ricordiamoci che, ad esempio, la politica dell'MBO è strettamente connessa a tale stato di salute.

Premesso quanto sopra l'itinerario che verrà percorso non seguirà l'andamento "canonico", nel senso di esaminare le varie voci così come esposte nella gerarchia del bilancio indicata nel codice civile e nei principi contabili, ma partirà dal fondo, cioè da risultato d'esercizio e a ritroso indicherà le voci che lo hanno determinato e il loro contenuto, nonché le regole che sottostanno alla loro rappresentazione.

Ultima considerazione: è possibile, oltretutto umano, che possano sorgere domande/curiosità su taluni argomenti non ancora trattati. Bene, inviate i vostri quesiti via email all'indirizzo "segreteria.technica@fastwebnet.it" e alla mia attenzione e tramite stesso strumento e in tempo pressoché reale vi verrà fornita la risposta. In ogni caso domande e relative risposte verranno riportate in questa rubrica affinché possano diventare patrimonio comune. Potete cominciare anche da adesso! Ovviamente qualunque suggerimento utile per una migliore comprensione dei vari argomenti sarà molto apprezzato.

Prima di cominciare dobbiamo essere consapevoli di una cosa: qualunque decisione presa nell'esercizio delle nostre mansioni, quindi nell'ambito delle nostre responsabilità, ha impatto sul risultato di gestione e sulla situazione patrimoniale e finanziaria della società. E anche le decisioni non prese, allorché era nostra responsabilità, in quel dato momento, prenderle.

Nel prossimo numero tratteremo i seguenti argomenti: cosa è un bilancio, a cosa serve, quale è la normativa che lo regola, quale è il contenuto dei documenti che lo formano.

Antonio Ceccarelli

"Le ferrovie, agente di integrazione del sistema italiano dei trasporti"

Sintesi dei seminari sul tema tenuti all'Università "La Sapienza" di Roma a cura di Giuseppe Baldassari

Si è concluso il primo ciclo di seminari tenuti da funzionari e dirigenti FS presso l'Università La Sapienza – Facoltà di Statistica – cattedra di Statistica Aziendale I (prof. Luciano Vasapollo) – di cui Ferrovie e Servizi ha dato notizia nel n° 12-13/2006.

I seminari hanno visto la partecipazione oltre che degli studenti del corso anche di alcuni colleghi dirigenti, quale segnale di interesse ad approfondire ed a sviluppare la cultura del trasporto e dei servizi a rete all'interno della nostra azienda.

I seminari sono stati condivisi con il titolare di cattedra tenendo conto dei contenuti del programma istituzionale che coniuga gli aspetti della cultura statistico-economica aziendale con gli aspetti applicativi e con la realtà operativa di impresa.

La nostra collaborazione va nella direzione impostata dal titolare di cattedra di fornire agli studenti elementi di lettura critica delle realtà aziendali, grazie anche al coinvolgimento di figure professionali di alto livello, con la cultura economico-applicativa di base presente nello svolgimento del programma da parte del titolare di cattedra.

Seguirà il secondo ciclo di seminari come da programma, a partire dall'11 dicembre, sul tema "la liberalizzazione in Europa dei sistemi a rete"

Il tema di questo primo ciclo "la ferrovia come agente di integrazione del sistema dei trasporti in Italia" è stato sviluppato ragionando sul segmento dei traffici ferroviari merci nei porti, sul segmento del trasporto pubblico locale, ed è stato completato con una relazione conclusiva che sottolinea come l'opzione ferroviaria sia dettata dall'aggravarsi della situazione ambientale e dall'incidenza sempre più elevata della bolletta energetica sui conti del sistema Paese.

Proponiamo di seguito una breve sintesi delle tre relazioni:

1. Il primo seminario tenuto dal dott. Pietro Spirito, amministratore delegato SERFER, ha trattato del sistema italiano dei porti mediterranei e della sua integrazione con il traffico terrestre sviluppando cinque punti che di seguito sintetizzo:

a) le alternative di posizionamento nel business portuale: il porto va sempre più concepito come un reticolo di attività economiche ad elevato grado di complessità, strettamente connesse con il sistema produttivo e con la organizzazione logistica del trasporto terrestre. Le principali opzioni di posizionamento possono essere rappresentate

in quattro categorie che esprimono un diverso ruolo che la struttura portuale gioca nei confronti dell'area economica circostante: porto città dove il porto è un centro di commerci e di attività industriali su scala ridotta; porto area dove il porto funziona come un complesso industriale, e la gestione portuale è focalizzata sullo sviluppo di nuove infrastrutture (banchine, aree di stoccaggio); porto regione dove il porto opera essenzialmente nel trasporto intercontinentale di container e richiede servizi nel settore del magazzino e della logistica; porto network dove il porto funziona come centro di controllo logistico.

b) il quadro normativo della organizzazione portuale in Europa e in Italia: l'Unione Europea assegna ai porti una centralità nella politica dei trasporti Europea (libro verde 1998); i modelli di amministrazione dei porti in Europa possono essere di porti amministrati direttamente dallo Stato/ente pubblico, o da municipalità o stati federali, o gestiti direttamente da privati. In Italia lo scenario normativo nazionale è regolato dalla legge 84 del 1994 che prevede due categorie di porti, i porti civili ed i porti militari, ed i porti civili vengono classificati in base alla rilevanza economica. La legge citata prevede altresì l'istituzione dell' autorità portuale con personalità giuridica di diritto pubblico ed autonomia finanziaria e di bilancio (oggi si contano in Italia 28 autorità portuali).

c) il mercato e la concorrenza nei servizi portuali: la elevata crescita degli scambi mondiali (5 volte superiore alla crescita del PIL) assieme al processo di "containerizzazione" delle merci, hanno costituito una occasione di ripresa delle attività per il bacino del Mediterraneo e per i porti italiani.

La rivoluzione logistica ha coinvolto l'Italia non come soggetto ma come oggetto poiché nessun operatore italiano è presente nella gestione della catena logistica che intercetta i grandi flussi di merci provenienti dal Far East.

d) l'analisi del confronto competitivo tra sistemi portuali a livello europeo: il ruolo della portualità nel Mediterraneo con particolare riferimento alla portualità ligure: per mettersi al passo con i porti del Nord Europa non basta più un sistema portuale efficiente e poco costoso, ma occor-

rono servizi di collegamento e trasporto retroportuali di eguale efficienza e capillarità. Senza la costruzione di network di collegamenti terrestri efficienti si rischia di restare al palo rispetto alla evoluzione che sarà determinata dalla logica portuale nei prossimi anni.

Le merci che arrivano nei contenitori dall'Estremo Oriente sono sempre più prodotti finiti e sempre meno semilavorati. Ciò implica che il "transit time" richiesto dai consumatori finali e dai decisori dei piani di inoltro deve necessariamente ridursi.

Quello che caratterizza i porti italiani rispetto ai porti del Nord Europa è il diverso bacino industriale di assorbimento collocato nella immediata prossimità dei porti stessi; ed è questo il vantaggio competitivo dei porti del nord Europa rispetto ai porti del Mediterraneo ed in particolare rispetto ai porti italiani di Gioia Tauro e di Taranto che sono per contro strutturati secondo il modello "hub and spoke", cioè come porta d'ingresso per le navi madri, lasciando agli altri porti italiani la funzione di distribuzione; allungando però in questo modo la catena di distribuzione.

e) l'interazione fra traffico portuale e traffico terrestre, il ruolo delle ferrovie: il trasporto ferroviario italiano può e vuole svolgere un ruolo di attrattore dei traffici che vengono generati dalla crescita della portualità mediterranea. Infatti le ferrovie stanno operando per utilizzare una rete ferroviaria riconcepita sulla base dello sviluppo della portualità italiana prevedendo nel breve-medio periodo un itinerario alternativo per il traffico che dai porti di Gioia Tauro e di Taranto si indirizza verso i mercati del nord Italia e del Nord Europa. Parimenti per i porti dell'alto Tirreno e dell'alto Adriatico diventa essenziale non solo consolidare le infrastrutture esistenti, ma porre in essere alcune scelte di investimento che consentano di incrementare la capacità di traffico della rete ferroviaria soprattutto all'interno dei recinti portuali. Occorre in particolare lavorare per minimizzare le attività di manovra al fine di ridurre da un lato i costi del sistema su ferro ma nello stesso tempo ridurre i tempi di "transit time" per

(segue a pag. 6)

(Sintesi dei seminari segue da pag. 5)

diventare competitivi con gli altri porti emergenti nel bacino del Mediterraneo (ad esempio il porto spagnolo di Algeiras): occorrono infrastrutture ferroviarie nei porti coerenti con la formazione di convogli completi direttamente in porto e nei terminali che permettano di sfruttare le economie di scala del sistema ferroviario.

2. Il secondo seminario, tenuto dall'ing. Giancarlo Laguzzi, Direttore del trasporto Regionale Trenitalia, ha trattato dell'integrazione ferro-gomma come presupposto per un nuovo sistema di trasporto pubblico locale in grado di diventare alternativa al trasporto privato anche nelle aree urbane.

L'ing. Laguzzi ha costruito la sua presentazione concentrandosi su tre punti salienti:

a) *le esigenze dei protagonisti del TPL: clienti, regioni/enti locali, imprese*

Le esigenze dei *clienti* sono quelle di avere un servizio ad elevata integrazione (tariffaria e vettoriale) in modo da garantire al meglio l'intera catena del trasporto dove l'autovettura privata diventa elemento che valorizza l'utilizzo del mezzo pubblico su gomma o su ferro grazie a parcheggi di interscambio comodi e sicuri od a stazioni di interscambio Bus-treno-metro.

I problemi degli *enti pubblici* (finanziatori e regolatori del TPL) sono quelli di rendere compatibili i costi dei servizi con le reali disponibilità economiche. I problemi sul tappeto ad oggi sono: bassa copertura dei costi con i ricavi da mercato, dinamica dei costi di produzione (gasolio in primis) superiore al tasso di inflazione, elevato peso dei costi del personale (70%) con difficili incrementi di produttività, clausole sociali di salvaguardia che non facilitano la "concorrenza per il mercato" possibile con le gare.

Le difficoltà riscontrate dalle *imprese* sono legate alla impossibilità di incidere sulla struttura dei costi correnti per la produzione del servizio, costi che crescono al crescere della congestione (diminuzione delle velocità commerciali della gomma), ed alla impossibilità di remunerare gli investimenti per gli elevati importi da sostenere in caso di acquisto di nuovi mezzi.

b) *il confronto ferro-gomma con alcuni paesi europei misurato attraverso indicatori di struttura*

L'Italia è il paese con la più bassa incidenza del trasporto su ferro (35% del totale), contro il 52% Regno Unito, il 53% della Germania, il 55% di Francia e Olanda ed il 50% della Svezia.

L'Italia nel trasporto su gomma fa rilevare la più bassa velocità commerciale: 20,2 Km /h contro la media europea di 23,2 ed il 24 del Regno Unito, il 23,7 della Francia ed il 27,3 della Svezia.

Abbiamo sopra accennato le conseguenze sui costi di produzione di questo indicatore.

I minori ricavi unitari da traffico rispetto agli altri Paesi sono spiegati con i minori livelli di prezzo praticati per i medesimi servizi.

Il TPL in Italia presenta dunque un alto grado di frammentazione, un peso elevato della contribuzione pubblica, la presenza di numerosi operatori privati (seppur esclusivamente di piccole dimensioni) con processi di liberalizzazione e di integrazione modale in fase ancora embrionale.

c) *le strategie da seguire per realizzare un servizio di trasporto pubblico competitivo con l'autovettura privata*

In questa parte conclusiva del suo intervento l'ing. Laguzzi ha indicato due possibili approcci per avviare il processo di integrazione ferro-gomma oggi possibile:

*l'iniziativa dell'integrazione la assumono le imprese, come già avvenuto per l'integrazione tariffaria, completando il percorso con l'integrazione anche vettoriale;

*l'iniziativa la assume il regolatore (Regione/ente locale)

Il primo approccio, che come Trenitalia stiamo in qualche modo portando avanti, è legato alla centralità della modalità ferroviaria, punto di forza in un sistema di trasporto pubblico, su cui le linee di bus ne sono gli adduttori extraurbani (origine del traffico) e quelle del Metro e tram i capillari di deflusso nei conglomerati urbani (destinatari del traffico); ciò impone a Trenitalia di assumersi l'onere di stimolare il processo di integrazione.

E' importante chiarire, ha precisato l'ing. Laguzzi, che "stimolare il processo" non deve comportare la gestione unilaterale della pianificazione della rete, degli orari, della gestione dei titoli di viaggio integrati.

Tali attività piuttosto debbono essere esperite con spirito di collegialità con le altre imprese titolari dei servizi di Bus, con le grandi aziende municipalizzate, sotto la regia della Regione e degli Enti locali.

Nel prossimo futuro questo ruolo di Trenitalia diventa ancor più rilevante perché le linee ad alta velocità permettono di dedicare le attuali linee ai pendolari.

Il treno regionale diventerà sempre più "cerniera" fra trasporto pubblico locale e alta velocità.

Coerentemente a questo processo, nel recente passato, la pianificazione del trasporto pubblico nel Lazio ha prodotto l'integrazione tariffaria "Metrebus" che è tra le più grandi d'Europa e che ha permesso di passare da quattro titoli di viaggio (biglietto metro, biglietto bus urbano, biglietto fs e biglietto bus extraurbano) ad un unico titolo

di viaggio "zonizzato" con cui si acquista il diritto a viaggiare in un certo territorio utilizzando indifferentemente tutti i mezzi.

Sul piano degli orari molto è stato fatto tra Cotral e Trenitalia consapevoli che ancor più resta da fare; ma è una realtà il fatto che il processo sia ormai saldamente avviato.

Analogamente si può dire per i parcheggi di interscambio auto-treno nelle località regionali di origine di mobilità pendolare di lungo raggio, così come quelli auto-metro nelle località metropolitane di origine di mobilità di brevi spostamenti.

Processi analoghi sono in fase di implementazione in Toscana e in Liguria.

Un esempio è l'integrazione Treno- Bus nella stazione di Firenze Signa, reso possibile nel momento in cui l'ing. Laguzzi, che conosceva bene la realtà del trasporto locale su ferro, ha assunto l'incarico di Amministratore Delegato di SITA.

Il secondo approccio, che è possibile seguire per raggiungere il medesimo obiettivo della integrazione, è quello in cui il riferimento per le tariffe e per la pianificazione della rete e degli orari è costituito da un'agenzia pubblica di regolazione.

Tale soggetto programma il servizio ed incassa i proventi del traffico, compensando le imprese di trasporto con un importo predeterminato a BusKM ed a TrenoKM.

Così operando si stimola la frammentazione degli operatori perché l'integrazione e l'unitarietà verso il cliente del servizio e delle tariffe sono garantite dall'Agenzia regolatrice.

Questo è il modello che più si adatta ad una forte liberalizzazione del settore.

Un esempio di applicazione di questo modello lo si riscontra a Londra dove il soggetto regolatore è "London transport" che stampa e vende i titoli di viaggio ed affida a gara, seguendo modelli di esercizio predefiniti, anche singole linee di Bus.

Così andando a Londra, come sottolineava l'ing. Laguzzi, può capitare di salire sulla linea 14 (con tipico bus rosso a due piani) gestita da "First Group" e poi salire sul bus della linea 43 gestita da "Connex".

Per capire quale ditta abbia vinto la gara di quella linea è sufficiente guardare la parte laterale anteriore del bus, sulla sinistra della porta di salita, dove è riportato, in dimensioni contenute ma leggibili, il "Logo" di chi ha in affidamento il servizio.

Visitando il sito di "London transport" se ne può sapere di più. Come anche è piacevole visitare il nostro sito di Trenitalia e cliccando su "viaggia-treno" si ha la possibilità di seguire in tempo reale l'andamento di tutti i treni sulla intera rete nazionale.

3. Con il terzo seminario i relatori dott. Alfonso Esposito, collega di Trenitalia dell'area quadri, ed il dott. Andrea Barbatella esperto dell'Istituto per lo Sviluppo Sostenibile (ISSI), Istituto che opera a supporto del Ministero dell'Ambiente, hanno affrontato il tema della "questione ambientale" per la sopravvivenza dell'ecosistema.

Come emerge dal rapporto "Living Planet Report" delle Nazioni Unite negli ultimi 35-40 anni si sono verificate notevoli modifiche all'ambiente, con particolare riguardo alle condizioni climatiche che stanno determinando notevoli disastri naturali.

La mancata attuazione di opportuni interventi di salvaguardia sta comportando ripercussioni economiche non indifferenti. In particolare il degrado ambientale, su base mondiale, determina una oggettiva diminuzione dei servizi a causa sia della maggior domanda (crescita esponenziale della popolazione mondiale negli ultimi 100 anni) sia del benessere diffuso del mondo occidentale.

Le due questioni sociale ed ambientale non possono essere trattate separatamente per il limite oggettivo delle risorse complessive di cui il Pianeta dispone oltre che per lo squilibrio nella distribuzione delle risorse fra pochi (1 miliardo di persone) molto ricchi che assorbono il 60% dei consumi complessivi ed i restanti 5 miliardi di persone che vivono in condizioni al limite della sopravvivenza: di questi 840 milioni di persone soffrono la fame, 1,2 miliardi di persone hanno un reddito di 1 dollaro al giorno.

Fu il Club di Roma sostenuto da Aurelio Peccei che negli anni '70 segnalò la insostenibilità dei trend di crescita economica che il modello commissionato al Mit di Boston indicava.

Una valutazione attenta delle proposte del Club di Roma comporta una maggiore attenzione ad un modello di sviluppo sostenibile più attento agli aspetti qualitativi che non agli aspetti quantitativi.

Nel vertice di Nairobi in corso sui cambiamenti climatici si ripropone l'aggiornamento del protocollo di Kyoto dove era previsto un significativo contenimento delle emissioni (in particolare di Co2), obiettivo completamente disatteso, ad oggi, in particolare dal sistema dei trasporti.

Del resto tutte le statistiche a livello sia nazionale sia Europeo segnalano il persistere dello squilibrio modale a favore del sistema stradale (autovetture e camion).

Se non si riporta al centro del sistema di mobilità, almeno per il grosso della mobilità pendolare, un sistema integrato ferro-

gomma, con il sistema ferroviario come asse portante dell'intero sistema di trasporto pubblico, non si creerà "sviluppo" né miglioramento nella qualità della vita dei cittadini, come auspicato da chi studia con attenzione e passione i temi della qualità ambientale e dello sviluppo sostenibile.

E' opportuno sottolineare altresì che a fianco dell'asse portante ferrovia c'è bisogno di cambiare logica sull'uso mezzo privato, andando più verso la logica dell'uso ripartito (sharing) di mezzi strumentali quali auto, bici, moto, rispetto alla logica proprietaria oggi praticata.

L'approccio ad un uso razionale dei mezzi individuali a supporto degli spostamenti terminali (ultimo miglio) può essere favorito da una "politica fiscale" mirata alla integrazione fra i diversi operatori che insistono sulla catena del trasporto per garantire la domanda di mobilità.

E' la sfida che Trenitalia vuol cogliere come si evince dagli interventi sia dell'ing. Laguzzi sia del dott. Spirito.

Siamo una bella azienda e siamo contenti di poter lavorare in Trenitalia dando il nostro piccolo contributo al miglioramento della qualità della vita ed al contenimento del danno ambientale, spostando parte della domanda di trasporto dal tutto strada ad una forma di trasporto integrato dove la strada deve assolvere al ruolo per lei più congeniale di adduzione e deflusso su brevi tratti di origine o destino e con la ferrovia, o il mezzo collettivo per le realtà non servite da infrastrutture ferroviarie, come asse portante dell'intera catena del trasporto.

Ma da soli non ce la possiamo fare, dobbiamo conquistare la fiducia del regolatore che deve prevedere per ogni attore del processo regole certe.



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 trattenere 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.

..... li.....
Firma.....

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