

Il 20 febbraio scorso si è tenuto l'atteso incontro con l'Amministratore Delegato di Gruppo, accompagnato dal Direttore Generale Risorse Umane e dal Responsabile della Struttura Organizzativa Amministrazione Dirigenti. Con la Segreteria Generale di Assidifer ha partecipato all'incontro il Direttore Generale di Federmanager.

Era un incontro dedicato in primo luogo al nuovo Protocollo delle Relazioni industriali; una vicenda che si trascina ormai da troppo tempo. Sono stati necessari, infatti, numerosi incontri prima di arrivare ad un testo, quello firmato, che fosse una sintesi condivisa delle diverse esigenze. Solo qualche giorno prima un incontro decisivo con il dottor Forlenza, proprio al compimento del suo decimo anno di permanenza in questa azienda – a proposito, complimenti ed auguri da parte di Assidifer e di tutti i colleghi dirigenti! – è stato possibile risolvere gli ultimi problemi. Abbiamo, perciò, apprezzato la decisione dell'ing. Moretti di firmare con noi un protocollo che sancisce la volontà di istaurare un nuovo rapporto tra vertice aziendale ed Assidifer Federmanager, più aderente alle esigenze di questa fase della vita societaria oltre che allo spirito del contratto collettivo di lavoro. Nel nuovo Protocollo sono previsti incontri specifici sui principali temi che attengono alla gestione aziendale oltre che al ruolo ed alla vita lavorativa dei dirigenti

(scelte strategiche, formazione, politiche retributive, ecc). Non ci nascondiamo, peraltro, che le cose scritte hanno senso se poi nella pratica di tutti i giorni esse trovano applicazione, se l'azienda mantiene gli impegni sottoscritti, ma anche, e soprattutto se saremo in grado di dimostrare con i fatti, attraverso critiche ma anche proposte originali, che questo nuovo rapporto costituisce una opportunità, un valore aggiunto.

E noi faremo di tutto perché ciò avvenga! Cominceremo il prossimo 12 aprile con il convegno che stiamo preparando insieme a Federmanager ed al quale contiamo di avere, oltre ai massimi dirigenti aziendali, anche rappresentanti del Governo, dei cittadini e delle imprese. In quella occasione, che stiamo costruendo anche con l'apporto di docenti di tre Università italiane, diremo la nostra sul ruolo che le Ferrovie italiane possono avere nell'economia nazionale ed illustreremo anche alcune elaborazioni tecniche originali che dimostrano come, con opportune iniziative, sia possibile massimizzare l'apporto.

Durante l'incontro del 20 febbraio ci è stata sottoposta, per un parere, la bozza della nuova procedura per l'accesso alla dirigen-

za ora già varata. Come i colleghi avranno avuto modo di vedere, si tratta di una procedura, anch'essa innovativa, che risponde a molte delle critiche che abbiamo fatto a quella precedente. Era quella una procedura che di fatto escludeva dal giudizio i dirigenti, che valorizzava poco o niente l'esperienza fatta dai candidati e che si concludeva con un giudizio definitivo e senza appello (unico caso in Italia di giudizio senza appello). La procedura appena emanata tra i pregi che abbiamo rilevato restituisce ai dirigenti un ruolo determinante, restituisce alle Società la loro capacità operativa in un quadro di regole fissate per tutti da Holding, fissa un termine ragionevole – sei mesi – entro il quale deve essere fatta la valutazione prima della definitiva immissione nel ruolo. Naturalmente in un incontro con l'Amministratore Delegato non potevamo perdere l'occasione per fare il punto su tutte le questioni di rilievo che sono oggetto di dibattito non solo tra i colleghi, ma anche fuori dell'azienda. Dal piano industriale, ancora all'esame del Governo, alle modifiche organizzative, alle criticità riscontrate nella vita delle Società e nell'attività di ogni giorno. Abbiamo così espresso direttamente al Capo azienda le preoccupazioni che ogni giorno i colleghi fanno pervenire alla nostra Organizzazione attraverso telefonate, e-mail, scritti di ogni tipo. E non sono solo o prevalentemente lagnanze legate alle situazioni personali – che pure esistono – ma sono in gran parte preoccupazioni per le difficoltà di tutti i giorni a svolgere al meglio il proprio ruolo.

C'è diffusa la sensazione che si dovrebbe e si potrebbe fare di più. Abbiamo apprezzato le azioni che il nuovo vertice ha fatto e non abbiamo taciuto quello che ci sembra vada rivisto ed adeguato per meglio rispondere alle esigenze di questa nostra azienda. Sono state fatte scelte importanti in termini organizzativi, di semplificazione e di recupero di responsabilità verso colleghi che hanno dimostrato la loro professionalità ed il loro attaccamento all'azienda. Oggi bisogna andare oltre, occorre ricostruire una grande squadra attorno ad un progetto fondato su etica e valori rinvigoriti che facciamo da collante.

Non bastano tanti campioni per ottenere risultati, occorre coesione e spirito di sacrificio.

Non abbiamo la pretesa di insegnare niente a nessuno né, tantomeno, di sostituirci a chicchessia. Ognuno deve svolgere con chiarezza e trasparenza il proprio ruolo. Noi vogliamo svolgere il nostro senza confusioni, ma anche con franchezza, nell'interesse prima di tutto dell'impresa, che vorremmo sempre più vicina ad una impresa "normale", sempre inserita nel mercato, ed a fianco



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER

FNDAI

ANNO 16°

N° 3/2007



di chiunque si misuri con obiettivi così difficili e sfidanti. Il nostro ruolo non sarà mai di freno ma semmai di stimolo. L'unica richiesta è da sempre quella che riguarda la chiarezza e la trasparenza delle azioni e dei comportamenti.

Nicola Tosto

FINALMENTE!

È stato finalmente sottoscritto il "Protocollo d'intesa sulle Relazioni industriali".

Erano anni che si attendeva di rinnovare quanto a suo tempo condiviso con l'allora AD Necci.

Tale necessità fu rappresentata all'ing. Catania in occasione del primo incontro ufficiale, tenutosi con Assidifer il 3 giugno 2004, e nella sua successiva partecipazione ai lavori del Consiglio Nazionale del 1° marzo 2005. Le grandi disponibilità manifestate, e l'attenzione dichiarata ad ascoltare gli uomini e le donne dell'azienda, ci fecero ben sperare. Di fatto, nonostante le incalzanti e continue sollecitazioni, non si ottenne alcun risultato né sul Protocollo, né su tanti altri problemi. Al riguardo la sottolineatura di Nicola Tosto al Congresso di Campora San Giovanni è stata chiarissima: "Pur dando atto al dott. Forlenza di aver tenuto un tavolo con noi, la qualità degli incontri, in particolare degli ultimi tempi, è stata la più bassa che io ricordi: incontri rari, formali, svogliati, di contenuto modesto, di risultati scarsi".

Assidifer è tornata alla carica con il nuovo AD Moretti in occasione del primo incontro ufficiale del 22 settembre 2006. Un incontro stringato (appena 30 minuti) ma denso di contenuti. Nella circostanza fu pure rappresentata la necessità di sottoscrivere il Protocollo oramai in gestazione da anni. La disponibilità fu tanto ampia da far pensare ad una conclusione entro il 2006.

Le cose, però, non sono andate come previsto. Alcune iniziative aziendali, ed il non avvio del confronto, portarono il Segretario Generale a prendere posizione anche nel numero 1/2007 di F&S: "Noi abbiamo proposto un patto, da estrinsecare in un Protocollo, attraverso il quale si stabiliscono modalità chiare e trasparenti anche per quanto riguarda il trattamento economico legato al raggiungimento di obiettivi condivisi. Troppe titubanze stanno emergendo per chiudere rapidamente. Nessuno può permettersi solo di pensare che ci sia la volontà di continuare con sistemi poco chiari e paternalistici". Finalmente la convocazione per il 20 febbraio e la sottoscrizione del Protocollo.

Il testo ricalca, in linea di massima, l'ultima stesura ai più nota. Una premessa di carattere generale conferma il valore del Gruppo, quale risultato anche dell'apporto determinante della dirigenza, la sua capacità di competere sul mercato nazionale ed internazionale, la necessità di coinvolgere sistematicamen-

te la categoria sulle principali tematiche e conviene sulla introduzione di modelli retributivi che leghino il trattamento economico variabile al raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché ai risultati economici dell'azienda.

La parte successiva, quella dei "si conviene", vede modificato completamente il punto relativo alla "politica retributiva". Sparisce il riferimento a criteri di misurazione utilizzati con metodologie certificate in contesti confrontabili con la realtà del Gruppo FS. Inoltre, mentre si conviene che l'attuazione della politica retributiva debba essere oggettiva e trasparente, assumendo come condivisa l'esigenza di utilizzare metodologie di misurazione delle posizioni e delle prestazioni, si concorda su un percorso che potrebbe allungarsi indefinitamente.

E' infatti previsto che "la graduale e progressiva estensione delle politiche sulla retribuzione variabile legata al raggiungimento degli obiettivi predefiniti – la cui applicazione è legata

CHIAROSCURO

di Claudio Vecchiotti

Il festival di Sanremo è terminato, la crisi di governo si è felicemente ricomposta con la rinnovata fiducia a Prodi e con la soddisfazione di quei parlamentari neo-eletti che tirando avanti per un altro anno e mezzo si vedranno riconosciuto il diritto di riscuotere un cospicuo vitalizio! Perciò tutto bene per tutti, tranne che per stampa, radio e TV! Adesso di che parlano? Le mutazioni del clima non fanno più notizia e allora perché non andare a prendere di petto le ferrovie? I titoli del TG 1 di sabato 3 marzo lanciavano la notizia sulla poca sicurezza della nostra rete, a conclusione dell'inchiesta sull'incidente di Crevalcore. Per fortuna c'è stata l'immediata smentita dei nostri vertici che, dati alla mano, hanno ricordato che le FS sono le più sicure d'Europa. E' ora di finirla con l'abitudine di tirarci in ballo, come se non avessimo già abbastanza problemi di nostro. Troppo facile "sparare su Piazza della Croce Rossa" quando si è a corto di notizie!

alle condizioni complessive dell'Azienda – si renderà possibile man mano che i modelli organizzativi e gestionali consentiranno una concreta valutazione dell'apporto richiesto ai dirigenti e delle performance oggettivamente riscontrate".

Comunque, seppur dopo cinque mesi dal primo confronto con Moretti e con qualche modifica al testo, un primo grande passo è stato fatto: abbiamo il protocollo di intesa sulle relazioni industriali!

Ora si tratta di far sì che tale Protocollo non rimanga un pezzo di carta da incorniciare. A quanto scritto devono seguire i fatti. Nel rispetto del Protocollo, i processi condivisi "vanno costantemente monitorati al fine di rimuovere le situazioni di criticità al raggiungimento dell'obiettivo".

Al riguardo è importante fissare la data del primo incontro 2007. Il previsto mese di febbraio, infatti, deve essere inteso a regime.

Il primo incontro è importante sia per scandire modalità e tempi relativi alla attuazione della concreta politica retributiva, sia, e soprattutto, per avere conoscenza puntuale sulle scelte strategiche aziendali, su ciò che bolle in pentola sui progetti di collaborazione internazionale (vedasi il recente accordo con Finmeccanica e con le Ferrovie Russe per competere in consorzio sui mercati mondiali nel campo delle infrastrutture ferroviarie), sul piano industriale, sulle azioni per competere con la concorrenza nel trasporto dei viaggiatori, sul riordino del settore delle merci, sui nuovi assetti organizzativi e così via.

Una informazione puntuale e diffusa della dirigenza è fondamentale per consentire di contribuire fattivamente anche all'aggregazione dei ferrovieri in uno spirito di corpo che purtroppo non esiste più, ma che è fondamentale ricostruire quanto prima.

Ma ascoltare non basta, occorre essere propositivi a tutto campo con idee innovative e sostenibili. Questo è certamente l'aspetto più difficile. In questo, però, il coinvolgimento di tutti i colleghi, ed in particolare dei più giovani, portatori di rinnovate capacità ed entusiasmo, può essere fondamentale. Da soli, o in pochi, non si arriva da nessuna parte.

Il convegno di Assidifer "Le Ferrovie dello Stato: dai piani ad un posizionamento strategico nel Sistema Paese", previsto per la prossima primavera, sarà un buon banco di prova per dimostrare anche all'esterno le nostre capacità.

Giorgio Asunis

Firmato il Protocollo d'intesa sulle relazioni industriali

Il protocollo di relazioni industriali firmato con l'Ing. Moretti rappresenta un punto di svolta significativo e importante nei rapporti fra Azienda e Assidifer. Si tratta di un risultato indubbiamente positivo frutto di circa due anni di lavoro e di trattative.

Una breve cronistoria. Un protocollo di relazioni industriali già esisteva ed era stato sottoscritto con l'azienda FS nel 1994.

Bisognava aggiornarlo ed adattarlo ad un contesto nel frattempo profondamente mutato.

Altre realtà aziendali, in particolare Finmeccanica ed Enel, sono state prese a riferimento per costruire, con l'aiuto di Federmanager, un testo di protocollo coerente con il quadro delle relazioni industriali disegnato dal contratto firmato nel 2004.

Cominciando dal "difficile", il punto di maggiore contrasto con l'azienda è stato su come regolare il processo legato alla cosiddetta politica retributiva o premiante.

Come è noto, il sindacato ritiene prioritario l'estensione generalizzata a tutti i dirigenti, di un sistema premiante basato su obiettivi chiari, definiti attraverso una metodologia trasparente.

L'azienda, al contrario, sostiene che un'estensione generalizzata del sistema conosciuto come MBO (Management By Objectives) non sia allo stato possibile per una serie di motivi, il più importante dei quali è la persistente assenza di strumenti di controllo e di una verifica a due livelli (azienda e capogruppo) del raggiungimento degli obiettivi, attraverso degli output verificabili e ricavati dai sistemi informativi / informatici dell'azienda.

La nostra posizione sul problema è stata sempre estremamente chiara. Abbiamo sostenuto che prima di tutto è interesse aziendale avere tutti i propri dirigenti in una situazione organizzativa all'interno della quale è possibile definire obiettivi chiari e misurabili. Per quanto riguarda la "misurabilità" degli obiettivi, non si poteva far certo colpa alla dirigenza nel suo complesso, se l'Azienda non si è ancora dotata di sistemi all'altezza.

Peraltro un sistema premiante capillare e diffuso, supportato da efficienti sistemi gestionali è in grado di mettere a nudo duplicazioni organizzative e ridondanze che sarebbe sbagliato come organizzazione sindacale dei dirigenti tenere sotto il tappeto. Potrebbe essere uno strumento per aiutare a fare un salto verso quella impresa "vera" che da tempo auspichiamo. Le situazioni di criticità che certamente emergerebbero potrebbero essere affrontate insieme e risolte con il solito buon senso attraverso gli strumenti gestionali disponibili (ricollocazioni e percorsi formativi, ecc).

Dopo numerosi "tira e molla" e rimaneggiamenti vari del testo, si è arrivati all'attuale formulazione, che, pur nei limiti di tutte le soluzioni che deb-

bono tenere conto di volontà e valutazioni del contesto discordanti, ci è sembrato un compromesso accettabile.

Non è poco aver condiviso "l'esigenza di utilizzare metodologie di misurazione delle posizioni e delle prestazioni che consentano di assicurare oggettività e trasparenza all'attuazione". Né può essere considerato un arretramento rispetto alle posizioni inizia-

li, aver previsto che l'obiettività nella valutazione sia legata ad un'estensione graduale e progressiva, processo, fra l'altro, da valutare insieme al sindacato dei dirigenti.

Staremo a vedere: quello che è sicuro che l'Assidifer - Federmanager, considera il punto prioritario e vigilerà perché non rappresenti una mera dichiarazione di intenti.

Altri aspetti ritenuti particolarmente rilevanti fanno riferimento alle scelte strategiche ed ai percorsi formativi. Sulle prime in realtà all'azienda, in base al precedente protocollo, avrebbe avuto sempre l'obbligo di tenere informata l'organizzazione dei dirigenti. Nei fatti si è avuta spesso una caduta nelle relazioni che ci ha tenuto all'oscuro delle scelte di particolare importanza. È pur vero che i dirigenti, questa volta nel ruolo aziendale, a vari livelli partecipano, contribuiscono e, spesso, stimolano, scelte che poi hanno conseguenze sull'assetto organizzativo e sul posizionamento competitivo. A questo va aggiunto il fatto che difficilmente in un'azienda come FS si prendono decisioni significative - dall'aumento delle tariffe, agli investimenti e alla dismissione di partecipazioni - che non abbiano un forte impatto mediatico e che possano sfuggire ad un collega ben informato. Quel che in realtà è mancato è l'inserimento delle varie scelte in un contesto strategico complessivo e conoscibile. E questo può essere ottenuto solo attraverso un momento diretto di informazione. Occorre sgombrare qualsiasi dubbio rispetto a rischi di coesione: le scelte sono nella responsabilità del vertice aziendale e, in nessun caso il sindacato (nessun sindacato per la verità) può pretendere di più che il venire a conoscenza, possibilmente in tempo per poter esprimere la propria opinione. Va, di contro, detto in modo chiaro che anche l'abitudine di restringere fra pochi eletti il processo di scelta può anche funzionare - e senz'altro funziona quanto si tratta di decisioni difficili e di forte impatto - ; quello che senz'altro fa fallire qualsiasi tipo di strategia è la confusione e la contraddittorietà dei messaggi o, peggio, l'assenza completa della trasmissione del messaggio stesso. Il sindacato dei dirigenti che - per la sua tipicità - non può che identificare i propri interessi con quelli dell'azienda di appartenenza (se va male va male per tutti) rappresenta di fatto un indispensabile comunicatore nei confronti dei colleghi, verso i quali ha da spendere un patrimonio di credibilità che gli discende dall'averne - bene o male - difeso sempre gli interessi.

Paolo Parrilla

PROTOCOLLO D'INTESA

tra Gruppo FS, Federmanager e Assidifer Federmanager
Premesso che

- Il Gruppo FS rappresenta un asset industriale e imprenditoriale di primaria importanza per la crescita economica del paese, dotato di know-how tecnologico e professionale in grado di competere sul mercato nazionale ed internazionale;
- il potenziale competitivo del Gruppo è il risultato anche del determinante e sistematico apporto della dirigenza nei processi decisionali e gestionali, basato sulla professionalità e sull'elevato senso di responsabilità ed appartenenza all'Azienda;
- la difficile e complessa fase vissuta oggi dal Gruppo richiederà un grande impegno da parte di tutti i lavoratori. Fattore decisivo per il raggiungimento di tali obiettivi sarà rappresentato dal rafforzamento delle responsabilità attribuite alla figura manageriale, anche attraverso una correlata valorizzazione di un innovativo rapporto con la rappresentanza dei dirigenti;
- la crescita dell'autonomia e della responsabilità affidate al management richiedono, peraltro, lo sviluppo di adeguate competenze e comportamenti in grado di gestire le complessità ed i mutamenti produttivi ed organizzativi necessari;
- si pone, quindi, l'esigenza di incrementare gli strumenti di formazione continua finalizzati a migliorare le competenze specifiche e manageriali della generalità dei dirigenti del Gruppo;
- è pienamente condivisa l'esigenza di attuare un coinvolgimento sistematico della categoria, attraverso l'organismo di rappresentanza collettiva, in termini di informazione delle scelte strategiche aziendali, degli assetti organizzativi, del rapporto impresa-dirigente e delle politiche specifiche sulla categoria, sulla base di un confronto improntato ai principi del reciproco affidamento e di leale cooperazione;
- in coerenza con il vigente contratto collettivo dirigenti si conviene che l'introduzione di modelli retributivi, che leghino il trattamento economico variabile al raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché ai risultati economici dell'Azienda, costituisce un passaggio rilevante per la modernizzazione dei sistemi gestionali delle imprese e per la valorizzazione delle risorse manageriali e che tali modelli abbiano una efficace applicazione; tutto ciò premesso

si conviene

1. Di consolidare un modello relazionale basato sul confronto, organico e sistematico, con Assidifer - Federmanager quale soggetto di rappresentanza della categoria dei dirigenti.
2. Tale modello di cui al punto precedente si collocherà a livello di Gruppo e, in rapporto al merito delle questioni affrontate, potranno essere considerate, sempre a livello nazionale, le eventuali implicazioni di carattere aziendale/territoriale. Gli incontri avverranno con cadenza semestrale programmate all'inizio di ciascun anno, fatta salva la possibilità di stabilire ulteriori specifici momenti ad iniziativa di una delle parti, su tematiche che necessitano di particolari approfondimenti.
3. Le sessioni programmate consentiranno di realizzare rilevanti momenti relazionali:
 - sulle scelte strategiche aziendali, sui riassetti organizzativi connessi a eventuali processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione, nonché di acquisizioni o cessioni di aziende o di rami di azienda;
 - sugli obiettivi aziendali e sul relativo stato di attuazione;
 - sulle politiche di gestione e sviluppo delle risorse dirigenziali, finalizzate a promuovere e valorizzare la formazione continua manageriale/ professionale, quale componente essenziale per lo sviluppo e la valorizzazione dell'intera dirigenza, prevedendosi un coinvolgimento dell'organismo di rappresentanza sui progetti formativi al fine di favorire una ottimale ed adeguata competenza manageriale e professionale in un contesto soggetto a profondi mutamenti di mercato, di tecnologie e di processi;
 - sulla politica retributiva, assumendo come condivisa l'esigenza di utilizzare metodologie di misurazione delle posizioni e delle prestazioni che consentano di assicurare oggettività e trasparenza all'attuazione. Si concorda, altresì, che la graduale e progressiva estensione delle politiche sulla retribuzione variabile legata al raggiungimento degli obiettivi predefiniti - la cui applicazione è legata alle condizioni complessive dell'Azienda - si renderà possibile man mano che i modelli organizzativi e gestionali consentiranno una concreta valutazione dell'apporto richiesto ai dirigenti e delle performance oggettivamente riscontrate. Tale processo sarà costantemente monitorato tra le parti al fine di rimuovere le situazioni di criticità al raggiungimento dell'obiettivo;
 - nel primo incontro dell'anno, da tenersi entro il primo trimestre, saranno, in particolare, affrontati:
 - A. l'impostazione e gli obiettivi degli interventi di formazione riguardanti la dirigenza, nonché il programma di realizzazione dei progetti formativi che saranno attivati nel corso dell'anno;
 - B. l'impostazione e l'individuazione dei criteri e delle modalità di applicazione del MBO affinché sia attuato un rapporto partecipativo del dirigente sia nelle fasi propedeutiche di definizione e di assegnazione degli obiettivi, quantitativi e qualitativi, aziendali e/o individuali, sia nella fase di verifica dei risultati conseguiti.Per realizzare quanto convenuto, le parti stabiliscono che gli incontri si dovranno svolgere il primo nel mese di febbraio, avendo come oggetto in particolare le strategie, i risultati dell'anno passato e l'esame dell'anno in corso, il secondo nel mese di settembre per monitorare i risultati dell'applicazione delle compensazione policies e in particolare gli esiti dei sistemi di retribuzione incentivante. Si concorda che ulteriori specifiche riunioni potranno essere richieste dalle parti.
4. Il presente protocollo decorre dalla data di sua sottoscrizione.

Nuovo Protocollo: punto di arrivo, punto di partenza

Il 20 febbraio 2007 è stato firmato il nuovo Protocollo delle Relazioni Industriali, fra il Gruppo FS, Federmanager e Assidifer-Federmanager. Si tratta di un risultato importantissimo, che corona gli sforzi fatti da qualche anno per addivenire ad uno strumento che, adeguato ai nuovi tempi, sostituisce il protocollo precedente.

Il vecchio protocollo risale infatti al 27 luglio del 1994. Inevitabile che, essendone il firmatario, la mia mente sia subito riandata all'indietro, a quei tempi. Altri tempi!! Si era in gestione Necci, c'era un'altra rappresentanza sindacale dei dirigenti ancora integra ed in concorrenza con noi, era recente la trasformazione dell'azienda in S.p.A. e il Gruppo FS era tutto unito, non ancora articolato in Società. Eppure in tale scenario riuscimmo a strappare un buon protocollo che successivamente, in gestione Cimoli, fu interamente recepito il 30 ottobre 1998 nel complesso degli accordi per l'acquisizione del CCNL dei dirigenti industriali. Il Gruppo FS, nel 1998, era ancora tutto unito, non articolato in Società, organizzato in una Divisione Esercizio e in ASA (acronimo, che era difficilissimo far capire fuori dell'azienda, di *Aree Strategiche di Affari*).

Molto bene quindi, buon punto di arrivo; auspico e mi auguro che sia soprattutto un ottimo punto di partenza.

Il merito del Protocollo mi spinge ad un tale auspicio.

Infatti è inequivocabilmente riconosciuto il ruolo di Assidifer-Federmanager "...quale soggetto di rappresentanza della categoria dei dirigenti" nella piena condivisione della "...esigenza di attuare un coinvolgimento sistematico della categoria, attraverso

l'organismo di rappresentanza collettiva...". Inoltre i dirigenti sono riconosciuti come fattore decisivo per il raggiungimento degli obiettivi "anche attraverso una corretta valorizzazione di un innovativo rapporto con la rappresentanza dei dirigenti". Non c'è alcun dubbio: riconoscimento pieno! Nel 1994 per i motivi detti ciò non era possibile.

Sarà ora compito primario di questo Assidifer, così pienamente riconosciuto, pretendere il pieno rispetto di questa filosofia di base, in tutte le situazioni.

Il primo banco di prova saranno le benedette politiche retributive, esplicitamente e positivamente richiamate dal nuovo Protocollo che prevede l'obiettivo di "una graduale e progressiva estensione delle politiche sulla retribuzione variabile". Prevede altresì che "Tale processo sarà costantemente monitorato fra le parti al fine di rimuovere le situazioni di criticità al raggiungimento dell'obiettivo". Coerente e realistico, non c'è da dire.

A mio avviso ci dovrà essere un secondo banco di prova su una questione politica di primaria importanza: il pieno riconoscimento del ruolo delle RSA. Il vecchio protocollo, pur in presenza di una Azienda non articolata in società, citava espressamente le RSA prevedendo per loro sessioni periodiche di incontro con l'azienda addirittura trimestrali. Nel nuovo protocollo non si parla di RSA, anzi si afferma esplicitamente che il "modello relazionale...si collocherà a livello di gruppo...". Confesso che tutto ciò mi ha destato non poche perplessità, vista l'importanza che noi abbiamo sempre dato alle RSA, tanto più da quando il Gruppo è diventato un vero gruppo societario.

Lungi da me l'idea di fare il "Pierino" di turno che critica un accordo col classico e qualunque "poteva essere migliore". Ho fatto troppe trattative, maturato troppe riflessioni e avuto troppi travagli personali per cadere in questo inelegante regresso intellettuale e culturale. Ho ritenuto comunque doveroso ed onesto testimoniare le mie perplessità alla Giunta del 28 febbraio u.s. e devo riconoscere che le risposte dell'amico Nicola Tosto mi sono apparse convincenti. Esiste la legge 300 a tutela dei diritti delle RSA. Non era necessario quindi farvi cenno in un documento di normazione dei rapporti con il Gruppo da parte di Assidifer che delle RSA è in fondo il coordinamento, non certo previsto dalla legge (aggiungo io).

Giusto. Ma allora la prossima battaglia non potrà che essere quella di addivenire a protocolli sulle relazioni industriali per ogni Società. Penso che su tale obiettivo dovrà impegnarsi direttamente la Segreteria generale, ne va della concretezza del riconoscimento raggiunto. Sarà interessante vedere come reagiranno i vertici di ciascuna Società. Troppe volte i Coordinatori delle RSA hanno lamentato che i loro interlocutori si proteggono dietro l'alibi che la "materia dirigenti" è praticamente tutta nelle mani dei vertici del gruppo. Troppo comodo; non vorrei che una superficiale lettura del nuovo Protocollo, a livello di amministratori delle Società, possa favorire o addirittura accentuare questa loro pigrizia. Sarebbe grave, visto che la legge tutela i diritti delle RSA, come ben sottolineato dal Segretario Generale. Andiamo a verificarlo subito.

Sergio Graziosi

I primi cento giorni: facciamo un primo consuntivo!

Nel congresso di Campora l'intervento dell'ing. Moretti (integralmente riportato nel numero di Ferrovie & Servizi 14/2006) fu applaudito da tutti noi perché ci prometteva una "svolta".

Ricordo esattamente le sue parole che sostenevano il recupero del rispetto e dei ruoli dei dirigenti, di deleghe e premi proporzionati alla professionalità, di valorizzazione di competenza ed esperienza ferroviaria, di utilizzo razionale delle risorse, di valore dell'eticità, infine di sostegno reciproco tra Società- dirigenti - sindacati per superare INSIEME la crisi ed affrontare INSIEME uno Stato che ha verso di NOI molti adempimenti da perfezionare; a distanza di molti mesi credo che oggi si possa fare un primo consuntivo.

Pur osservando con soddisfazione che è stato finalmente firmato il Protocollo delle relazioni industriali, tutti possiamo constatare che poco altro di quanto è stato detto si è verificato.

Il malessere che Tosto è costretto a sottolineare nell'editoriale dell'ultimo numero del nostro giornale, motivato dagli evidenti segni di chiusura ed accentramento delle Direzioni e dall'esclusione dei dirigenti dai processi riorganizzativi in atto, è, per quanto verificato anche tra i colleghi, ampiamente condiviso.

Proviamo a fare una sintesi:

- lo smembramento della TAV continua senza che sia stato possibile conoscere quale piano organico - di utilizzo e valorizzazione delle risorse umane - sia dietro di esso. Anzi, abbiamo dovuto prendere atto di proposte in direzioni opposte, inaccettabili sul piano non solo della ragionevolezza ma anche della legittimità
- Trenitalia è oggetto di quotidiani ordini di servizio il cui disegno complessivo appare oscuro ed alquanto caotico. Per Trenitalia e per Italferr, si sentono numeri spaventosi (esuberanti di almeno oltre 1.000 persone!) senza che nessuno senta il dovere di chiarire o tranquillizzare.
- il processo di TSF continua senza che si sia data informativa sulla destinazione del personale FS, in relazione agli accordi di possibilità di rientro nel Gruppo a suo tempo firmati
- dobbiamo leggere dai giornali che FS sta aprendo altri filoni imprenditoriali all'estero ed in Italia, proprio mentre tutti noi siamo quotidianamente a chiedere informazioni o rassicurazioni sul futuro delle nostre Società e nostro
- non sono stati ancora assegnati gli obiettivi del 2007, si prospetta dunque il reiterarsi delle modalità di gestione caratteristiche degli anni passati, ancorché criticate dai colleghi, da Assidifer e dallo stesso AD di Gruppo. Con una aggravante, che i dirigenti non intendono rinunciare, come avvenuto nel 2006, ad una quota della retribuzione contrattualmente prevista
- nonostante il tempo trascorso, né il top management delle Società del Gruppo né l'assetto complessivo del Gruppo stesso è stato ancora compiutamente definito

Alla luce dei fatti, dobbiamo dirci che da bravi e fedeli dirigenti, abbiamo dato tempo alla Società per operare ed abbiamo atteso il promesso rinnovo, accettando nel frattempo anche la privazione del MBO, dell'uso dell'aereo e della carta Club Eurostar, le limitazioni d'uso del cellulare, i trasferimenti di sede ed altre francescane imposizioni (anche quelle di cui facciamo fatica a comprendere la concreta valenza finanziaria); ma ora, da bravi sindacalisti, dobbiamo intervenire attivamente per renderci utili sia alla Società che a quei colleghi che ci hanno dato mandato di curare i comuni interessi.

Il primo passo necessario, è mandare ai Vertici del Gruppo questo segnale sincero e responsabile: *il tempo che passa invano, gioca contro le Ferrovie.*

La mancanza di un piano o, vogliamo almeno sperarlo, la perdurante mancanza di comunicazione sul piano che supponiamo si stia disegnando, logora l'operatività delle Società del Gruppo. Le partenze di colleghi, le cancellazioni di servizi e di funzioni, le sospensioni di attività e di progetti, le attese di nuove strutture, di nuove nomine ed incarichi, intaccano nel cuore l'efficienza ed il morale del personale e con essi, l'efficienza delle Società.

Il demansionamento e il sottomansionamento, prima ancora che essere fatti illegittimi e perseguibili, sono malattie che degradano rapidamente le persone e le Società insieme. E che non guariscono facilmente, anche dopo cessate le cause dirette.

Togliamo subito i dubbi a tutti: insieme con la nostra Società e nell'interesse che condividiamo con lei, non ci riferiamo qui a situazioni mal difendibili (a quelle "sciagurate" assunzioni o promozioni di cui tanto si è parlato e che certamente esistono) bensì all'oggettiva e diffusa disattenzione verso l'utilizzo efficace ed adeguato di risorse professionalmente valide e capaci.

E ben noto che il personale è la prima vera e solida risorsa di una Società.

Invitiamo quindi i nostri Vertici ad averne maggiore cura e, in nome di questo, chiediamo loro:

- di accelerare i tempi delle decisioni,
- di rafforzare la comunicazione con il Sindacato dei dirigenti
- di far uso del diritto /dovere di farsi aiutare dal Sindacato dei dirigenti nel difficile passaggio di una riorganizzazione che ci vede parti interessate per molteplici ed evidenti motivi.

"Per cambiare la rotta poco bella su cui ci siamo avventurati non basta un buon capitano, ma serve un grande equipaggio".

Ingegnere Moretti, questo lo ha detto Lei sei mesi fa, con tutta la nostra approvazione: è ora di usare il suo equipaggio!

Maria Antonietta Del Boccio

SITO, UN IMPEGNO MANTENUTO

In un recente articolo apparso su questo giornale avevo annunziato varie novità nel campo della comunicazione, tra le quali la creazione di un sito internet con caratteristiche avanzate, in sostituzione di quello esistente.

Questo nuovo sito internet oggi è una realtà e sarà ufficialmente presentato e lanciato in occasione del Consiglio Nazionale del 13 marzo p.v..

L'indirizzo resta quello di sempre, vale a dire www.assidifer.it, ma la tecnologia utilizzata consente una versatilità che fino a qualche anno fa era impensabile, come si può comprendere già dall'aspetto grafico, curato da esperti della materia, che con la loro disponibilità e il loro entusiasmo hanno consentito di realizzare il sito a costo zero.

Anzitutto i colori sono quelli del sito di Ferrovie dello Stato, a sottolineare lo stretto rapporto con l'Azienda per la quale lavoriamo o abbiamo lavorato.

Le foto utilizzate sono originali, sono cioè state realizzate appositamente per il sito, e trasmettono un senso di movimento e di dinamicità, proprio del treno, ma che si spera contraddistinguerà la nostra azione sindacale.

Sono presenti numerosi link che consentono di esplorare la nostra organizzazione e i temi sindacali di maggiore interesse come il contratto, la previdenza, l'assistenza e gli accordi. Sin qui, a parte la veste grafica, nulla di nuovo: anche il precedente sito offriva a chi avesse avuto la pazienza di esplorarlo le medesime informazioni. Infatti la vera novità consiste nella possibilità di comunicazione che viene offerta a chi voglia registrarsi sul sito, utilizzando l'apposita finestra: premendo il tasto "Registrati" si accede ad una finestra contenente vari campi da compilare. Le informazioni richieste sono importantissime: intanto è necessario inserire il proprio nome, consentendo la verifica dell'effettiva iscrizione al sindacato; ma è anche necessario fornire il proprio indirizzo e-mail, il che ci consente di avere un data base costantemente aggiornato dallo stesso utente, indispensabile per una buona comunicazione.

La comunicazione elettronica sino ad oggi realizzata ha sofferto di problemi legati sia alla difficoltà di disporre di un indirizzario aggiornato, sia a difficoltà di collegamento elettronico: io stesso me ne sono lamentato, come molti altri colleghi, perché non ricevo talvolta i comunicati, anche se il mio indirizzo e-mail è presente ed è esatto. Da oggi in poi queste difficoltà possono essere superate gestendo direttamente dal canale del sito le comunicazioni agli indi-

rizzi inseriti dagli utenti, minimizzando così il rischio di errori e di inefficienza.

Ma si può fare di meglio, perché è possibile inviare messaggi agli utenti registrati direttamente all'interno del sito stesso, in quanto ciascun utente dispone di una sua casella interna: ciò significa che non è più necessario utilizzare caselle residenti su altri server, con il rischio di disservizi o mancati ricevimenti, perché la posta viene direttamente scambiata sullo stesso server. In altre parole la comunicazione potrà avvenire interamente su canali di proprietà del Sindacato.

Ma la novità ancor più rilevante è la presenza di un Forum, cioè di uno spazio dedicato al dibattito interno dove ciascuno degli utenti registrati potrà dialogare pubblicamente con i colleghi.

Questa è una vera rivoluzione perché consente anche a chi non fa parte degli organi statutari di partecipare e far udire direttamente la propria voce. Consente a chi si sente minoranza di non ritenersi discriminato o censurato. Consente parimenti alla Segreteria di tastare in tempo reale il polso degli umori degli iscritti.

Lo strumento è innovativo ed ha grandi potenzialità, ma starà come sempre a noi, alla nostra intelligenza ed alla nostra onestà intellettuale utilizzarlo al meglio.

Il Forum consente di aprire più discussioni su vari temi, anche proposti da singoli iscritti, e di ricevere i suggerimenti e le critiche dei colleghi.

Per concludere, lo strumento che abbiamo realizzato, disponibile dal 13 marzo, consente di migliorare di gran lunga la comunicazione, consentendo in particolare di averla a due vie, sia da parte del Sindacato verso gli iscritti, ma soprattutto da parte degli iscritti verso il sindacato e tra di loro.

Perché questo diventi effettivo è però necessario che tutti i soci si registrino, anche quelli che hanno minore dimestichezza con l'informatica. L'utilizzo del sito è estremamente semplice ed intuitivo, tale da non costituire ostacolo nemmeno per un profano, ma saremo comunque disponibili a fornire consigli ed indicazioni.

Questa piccola, ma importante, rivoluzione informatica consente di fare un enorme salto di qualità ed è un fenomeno che investe tutto il mondo della comunicazione. Adeguarci alle novità è lo scotto che dobbiamo pagare ai tempi che cambiano, ma in questo caso ne vale veramente la pena.

Antonio Allegra

Il logo di Assidifer scorre su una rotaia

Assidifer ha il suo logo. Non un nuovo logo, per l'esattezza, ma il suo primo, autentico logo, pensato e realizzato secondo concetti e regole della grafica e della comunicazione.

Perché il "primo"? Probabilmente molti non ci avevano fatto caso, ma in realtà sino ad oggi l'immagine della nostra Associazione è stata rappresentata con disinvolta flessibilità attraverso un uso molto variabile del lemma Assidifer abbinato al marchio Federmanager.

L'uso casuale, arbitrario, un po' "alla buona" del proprio marchio non è però molto consigliato, perché la prima caratteristica di quello che oggi si definisce logo (non solo la "parola" ma anche il simbolo grafico ad essa legato) è quella di identificare un'azienda, un'associazione o un prodotto in modo da differenziarlo, renderlo indiscutibilmente riconoscibile dalle altre aziende, associazioni o prodotti. Il logo, oggi, è il volto commerciale o istituzionale dell'azienda, insomma, e deve essere concepito e utilizzato secondo regole ben precise (per farsi un'idea è sufficiente pensare alle possibili conseguenze di un uso non codificato del marchio Coca Cola).

Occorreva quindi individuare un'immagine unica e definitiva, capace di assicurare continuità di percezione e rafforzamento dell'identità visiva di Assidifer, dotata di taglio più innovativo e moderno, oltre che maggiormente evocativa dell'universo di appartenenza, quello ferroviario.

La genesi del nostro logo parte dunque dalla soluzione di un problema che impone di raggiungere il risultato lavorando su più elementi (due parole, un marchio - quello di Federmanager - e un'immagine ferroviaria. Un problema tutt'altro che facile da affrontare, visto che il logo per definizione deve rappresentare la sintesi estrema dell'ente a cui si riferisce, quindi deve essere compatto, oltre che originale facilmente declinabile e riproducibile (alla carta intestata, al sito, al biglietto da visita ecc.).

Il risultato raggiunto (senza spendere un euro) dal gruppo di esperti della Commissione Comunicazione e Organizzazione, pubblicato qui a lato, è sufficientemente autoesplicativo, forse più di quanto non si

possa fare illustrandolo a parole. Il logo proposto e approvato pone infatti in primo piano il nome della nostra associazione, raccordandolo tanto a Federmanager quanto al Gruppo Ferrovie dello Stato. Il collegamento a quest'ultimo, in particolare, si realizza sia attraverso la ripresa dei nuovi colori aziendali (rosso e grigio) sia attraverso un'ideazione grafica che propone l'immagine di una rotaia, di cui le lettere di Assidifer rappresentano le traversine.

La rotaia è stata preferita al treno per alcuni precisi motivi: la presenza di un elemento in più nella struttura grafica avrebbe innanzitutto compromesso la sintesi, la compattezza e l'adattabilità del logo; quella del treno, poi, è un'immagine troppo generica, in quanto molto presente in tanti altri simboli associativi ma, al tempo stesso, anche un po' troppo specialistica, poiché tende a privilegiare la percezione di una componente del Gruppo Fs, vale a dire quella del trasporto. Molto più adatta è apparsa invece la rotaia, senza dubbio il primo elemento caratterizzante del sistema "ferrovia", oltre che guida sicura, imprescindibile del treno. E, scusate se è poco, anche di semplice rappresentazione grafica: la linearità stilistica delle rette che la compongono si presta a uno sviluppo creativo trasversale che assicura la leggerezza e la comprensione imposte dalle regole di fondo. Se poi a qualcuno piace approfondire la ricerca di metafore, facile subito immaginare, ad esempio, come quella rotaia-loga provenga da un orgoglioso passato e si diriga, nonostante tutte le difficoltà attuali, verso un futuro in cui l'orgoglio, la professionalità e il ruolo delle ferrovie e dei suoi dirigenti dovranno essere conservati. Un po' retorico? Nostalgico? Probabilmente. Vedete voi, se vi va di giocare un po', quali altri significati possiamo trovare in quei due binari (però, per cortesia non tirate in ballo Claudio Villa e le fredde parallele della vita...).

Roberto Scanarotti

ASSIDIFER  FEDERMANAGER

MIRANDA

Ho visto, con molto ritardo rispetto all'uscita nelle sale, la pellicola "Il Diavolo Veste Prada". Questo film, leggero, rilassante e senza pretese, mi ha suscitato alcune riflessioni che voglio portare a fattor comune. Nel film si narra della vita di Andy Sachs, giovanissima neolaureata, originaria di una cittadina di provincia degli Stati Uniti, che si trasferisce a New York in cerca di lavoro. Lo trova come seconda assistente di Miranda Priestly, celebre editrice della importantissima rivista di moda "Runaway". Andy conquista così una posizione invidiabile, il sogno proibito, un'opportunità per la quale milioni di ragazze a New York sarebbero disposte ad uccidere.

Purtroppo, però, il suo nuovo capo è una donna dispotica, che le rende la vita difficile, anzi impossibile, perseguitandola con telefonate, anche nel cuore della notte, e mettendo in crisi i suoi rapporti affettivi, con gli amici e con il fidanzato. Miranda impone a tutti le sue regole. Miranda viene prima di tutto e di tutti. A Miranda non si fanno domande. Con Miranda bisogna intendere al volo cosa vuole e non è permesso chiedere spiegazioni. Ogni desiderio di Miranda, anche il più assurdo, deve essere esaudito. Miranda non risponde ai saluti dei suoi sottoposti. Tutti nell'ufficio tremano all'annuncio dell'arrivo di Miranda. L'idea migliore è sempre quella di Miranda.

A fronte di questa pesante situazione, l'ingenua Andy si ritrova improvvisamente catapultata in un universo a lei sconosciuto, fatto di abiti firmati, feste piene di vip e regali costosi e, come se non bastasse, Emily, la prima assistente di Miranda, cerca in ogni modo, e invano, di farla fuori, rendendosi sempre più simile al loro capo. Ma, nonostante tutto, la vita di Andy nel lavoro migliora giorno dopo giorno e cresce, di pari passo, la considerazione di Miranda nei suoi confronti, a scapito, sempre di più, della serenità e degli affetti. E quando ha ormai conquistato un ruolo nei disegni del capo, si rende conto che ha oltrepassato il limite. Non può barattare il suo essere, la sua dignità, i suoi affetti, il suo perimetro esistenziale, la sua intimità, le sue piccole cose, con la carriera e con il dover dire sempre e comunque sì a Miranda. Pertanto si allontana da Miranda, non risponde alle telefonate di Miranda e alla sua insistenza nel cercarla, butta, con un gesto pacato ma deciso, il cellulare in una bella fontana, recidendo così definitivamente i rapporti. In questo modo si libera di Miranda. Cerca quindi un altro lavoro e Miranda, conscia di aver avuto a che fare con una persona di carattere e di valore, fornisce, al nuovo datore di lavoro di Andy, ottime referenze che le aprono una opportunità, più umana.

Morale ferroviaria del film: quante Miranda abbiamo conosciuto nella nostra carriera di lavoro nel Gruppo FS? Quante volte siamo riusciti a chiudere il telefonino senza rispondere al nostro capo Miranda? Quante volte siamo stati noi a comportarci come Miranda? Le risposte a queste domande sono ovviamente riservate e ogni lettore ha la possibilità di darle anche solo a se stesso.

Martino A. Rizzo

Nell'editoriale di Nicola Tosto sull'ultimo numero di "Ferrovie & Servizi" si paventavano i rischi conseguenti ad idee e proposte tese ad ipotizzare nuovi spacchettamenti dell'Azienda in ulteriori società e si manifestava contrarietà a provvedimenti non sufficientemente motivati rispetto alla attuale realtà dell'azienda ed all'esperienza di tali scelte nel resto d'Europa.

Ma sappiamo veramente come è attualmente frammentata la società "Ferrovie dello Stato"?

Mi sono preso la briga di analizzare e buttare su un foglio le cose conosciute ed anche quelle meno conosciute.

Nel corso di questi ultimi anni le Ferrovie dello Stato hanno compiuto un vero e proprio capolavoro moltiplicando a dismisura le società operative.

Le principali sono Trenitalia e RFI, ma, dietro a queste, si nasconde una galassia di decine di altre società e di partecipazioni rilevanti. Sappiamo che Trenitalia, con i suoi 54.000 dipendenti, è la società di trasporto del Gruppo FS. RFI è invece la società delle infrastrutture, che garantisce la sicurezza della circolazione ferroviaria sull'intera rete, sviluppa tecnologie dei sistemi e dei materiali ed assicura il mantenimento in efficienza della rete stessa. Con i suoi 36.000 dipendenti, RFI gestisce una rete di circa 16.000 Km, due terzi dei quali elettrificata, 6.400 Km a doppio binario, per un totale di 22.400 Km, oltre a circa 2.300 stazioni e fermate e 500 impianti per il servizio merci, garantendo mediamente l'esercizio giornaliero di oltre 9.400 treni.

RFI partecipa e controlla una piccola galassia di aziende satelliti. E' azionista della società europea italo-austriaca BBT (Brenner basis tunnel), costituita nel 1999 con lo scopo di rappresentare il soggetto promotore per lo studio e la progettazione della galleria di base del Brennero. Le azioni della società sono detenute per metà da parte italiana (Tfb holding, composta per l'88 % da RFI, 6 % dalla Provincia autonoma di Bolzano e 6% dalla Provincia autonoma di Trento) e per metà da parte austriaca (il 25% è in possesso del Governo federale ed il restante 25% del land Tirolo).

Per il momento la BBT è riuscita a dare lavoro ai due amministratori (uno italiano ed uno austriaco), a 50 dipendenti (26 ad Innsbruck e 24 a Bolzano) ed ai 12 membri (sei per parte) del Consiglio di sorveglianza. Poi c'è la Società consortile per azioni Italcertifer (Istituto italiano per la ricerca e la certificazione ferroviaria), costituita l'11 aprile 2001 con la partecipazione al 33,33% di RFI. L'attività della società è rivolta alla ricerca ed allo sviluppo tecnologico del sistema ferroviario, alla realizzazione di prove e di sperimentazioni per la certificazione di componenti e sistemi ferroviari nonché al coordinamento dei laboratori dei soci, con lo scopo di svilupparli e promuoverli come centri sperimentale. Di fatto Italcertifer lavora solo per RFI, grazie al fatto che il suo Amministratore delegato, Michele Maria Elia, è lo stesso della Rete Ferroviaria Italiana.

Poi abbiamo la LTF (Lyon Turin Ferroviaire) società di diritto francese, che ha lo scopo di promuovere la progettazione, gli studi, le ricognizioni ed i lavori preliminari del tratto internazionale della nuova e tanto contestata linea ferroviaria di alta velocità tra Lione e Torino. Gli azionisti di LTF sono in parti uguali Réseau ferré de France (Rff) e RFI; la sede principale è in Francia a Chambéry e quella secondaria a Torino, nelle due località vi lavorano complessivamente 50 dipendenti ripartiti equamente fra impiegati italiani e francesi. Il Direttore Generale è Paolo Comastri italiano. Altre società sono la Metropark - società del gruppo costituita per realizzare un vasto programma di parcheggi nelle stazioni ferroviarie - e la S.E.L.F. (Società elettrica ferroviaria) che ha come oggetto sociale l'attività di trasporto e trasmissione di energia elettrica sulla rete di proprietà, nonché la valorizzazione della rete medesima. La S.E.L.F., costituita nel 2000, non è ancora operativa ma riceverà da RFI il conferimento degli elettrodotti ferroviari entrati a far parte della rete di trasmissione nazionale. Società molto importante è la TAV (Treno Alta Velocità) controllata da RFI oltre che da Trenitalia, Italferr e Ferrovie dello Stato per la progettazione e la costruzione delle linee ferroviarie veloci, da realizzare lungo le direttrici di trasporto più importanti e sature dell'Italia. Nel 2005 la TAV, che impiega circa 240 dipendenti, ha registrato debiti per oltre 17 miliardi di euro, accumulando un passivo di oltre 24 miliardi.

RFI ha inoltre una partecipazione nella Società Stretto di Messina, presidente 'On. Giuseppe Zamberletti, insieme a Fintecna, Anas, Regione Calabria e Regione Sicilia.

Ma non finisce qui perché RFI controlla al 51%, avendolo acquistato da Cargo Spa, insieme agli interporti stessi, la società NET (Nord Est Terminal), con sede a Padova e che ha per oggetto la gestione e l'esercizio di terminali e centri attrezzati per i trasporti intermodali ma anche l'esercizio diretto d'impresa di trasporto ferroviario o stradale, l'acquisto, la vendita, il noleggio, il deposito, la costruzione, la riparazione e la manutenzione dei mezzi e delle attrezzature per i trasporti intermodali. A nove anni dalla sua costituzione NET gestisce solamente i terminali degli interporti di Bologna e Padova, oltre ad un terminal a Brescia ed uno a Verona Porta Nuova; intanto eroga gettoni di presenza ai 7 membri del Consiglio di Amministrazione ed ai 3 membri effettivi e 2 supplenti del Collegio Sindacale.

All'interno del gruppo FS non poteva sicuramente mancare una società per la gestione del consistente patrimonio immobiliare: FERROVIE REAL ESTATE. Nata nel 2003 con scissione parziale del patrimonio di RFI, con lo scopo di riqualificare, valorizzare, ristrutturare, costruire ed effettuare compravendite di beni immobiliari nonché occuparsi della loro gestione e manutenzione.. F.R.E. si è occupato, con i suoi 50 dipendenti, in particolare del progetto di vendita relativo al "Palazzi Alti" (le torri adiacenti le stazioni di Milano Porta Garibaldi) e della c.d. " Operazione pacchetto a reddito", concernente la cessione di 55 immobili locati a società del gruppo FS; nel 2005 si è occupato di vendere 450 immobili e 2.500 alloggi, per un valore di mercato di 700 milioni di euro.

Sempre nel settore immobiliare opera la società GRANDI STAZIONI controllata al 60% dalle Ferrovie dello Stato ed al 40 % da una società chia-

Ma questa è ancora la Ferrovia?

mata Eurostazioni Spa di cui fanno parte : Gruppo Benetton, Gruppo Caltagirone, Gruppo Pirelli ed SNCF e gestisce le principali 16 stazioni ferroviarie. Inoltre Grandi Stazioni detiene il 100% di altre 4 società quali: Grandi Stazioni Servizi srl (gestione dei servizi igienici e dei depositi bagagli nel network); Grandi Stazioni Immobiliari srl (per la valorizzazione degli immobili di proprietà); Grandi Stazioni Edicole srl (la cui mission sarebbe la gestione diretta e creazione di un network di edicole) e Grandi Stazioni Pubblicità (che dovrebbe occuparsi della valorizzazione dell'asset pubblicitario). Peccato che la stessa Grandi Stazioni abbia pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Comunità Europea un bando per l'affidamento, in esclusiva, del servizio di gestione pubblicitaria e la manutenzione degli spazi esistenti nell'ambito del fabbricato di 103 stazioni ferroviarie italiane. Atra società operativa dal 2002 è Centostazioni, nata dalla partnership tra il Gruppo Ferrovie dello Stato e la società Archimede 1 (composta al 60% dalla Società aeroporti Venezia Trieste, al 21% dalla Manutencoop, per il 15% dalla Banca Popolare Italiana e per il 4% dalla Pulitori ed affini Spa), solo che la stessa ha come mission la riqualificazione, la valorizzazione e la gestione delle medesime 103 stazioni assegnate a Grandi Stazioni.

Ultimamente è stata costituita anche una Finanziaria delle Ferrovie dello stato, con lo scopo di erogare servizi creditizi (factoring, leasing e credito al consumo).

Poi abbiamo Ferservizi, società nata nel 1991 come Metropolis spa con lo scopo di gestire, anche questa, il complesso patrimonio immobiliare delle Fs ma che nel 2002, nel corso delle varie riorganizzazioni succedutesi nell'Azienda, acquisisce dalla capogruppo il ramo d'azienda dedicato alle attività "non core", aggregando al suo interno una vasta gamma di attività che attualmente la configurano come il centro servizi del Gruppo FS. Una società nata per gestire il patrimonio immobiliare, si è trasformata, nel 2003, in una delle maggiori società di servizi italiane che si occupa, oltre dell'attività originaria - facendo così concorrenza alla società Ferrovia Real Estate - anche di servizi amministrativi, di facility & building management, di informatica, di formazione ed acquisti di gruppo.

Non possiamo dimenticare inoltre la società SITA, che fa parte del Gruppo FS dal 1993 e che si occupa di trasporto pubblico locale urbano ed interurbano con i collegamenti a lungo raggio ed arriva in molti Paesi europei ed extraeuropei. La SITA effettua inoltre servizi di noleggio di autobus, servizi turistici di navigazione, servizi di trasporto vetri e gestisce direttamente 3 agenzie di viaggio a Padova, Firenze e Martina Franca: insomma, come in alcuni precedenti situazioni fa concorrenza alla capogruppo.

Finiamo con un'altra sfilza di società controllate dal Gruppo Fs sulle quali vi risparmio i particolari: Italcertifier, Omnia Expres, Omnia Logistica, Serfer, Ecolog Passaggi, Ferport, Ferport Napoli, FS Cargo, Cargo Chemical, TX Logistik, e quelle collegate alla Capogruppo come Cisalpino, Artesia, Sodai Italia, Wisco, Tilo, Hannibal, FS LAB e le collegate delle controllate Alpe Adria, Cemat, East Rail, Pol Rail, Sideuropa e Sinter Inland Terminal.

Con questa moltiplicazione di società operative - a volte come abbiamo visto in concorrenza tra di loro - è vero che si sono moltiplicati i Presidenti, i Consiglieri, gli Amministratori Delegati e i Direttori Generali ed i Revisori, dando una parziale risposta ai problemi occupazionali, ma riteniamo veramente di aver fatto un bene economico al disastrato bilancio aziendale? Come sindacato dei Dirigenti non possiamo rimanere in silenzio di fronte a questo stato di cose, occorre che i sacrifici economici tanto richiesti dall'attuale vertice, scendano efficacemente non solo "pe li rami" ma che investano anche la foresta che ormai attanaglia il vero core business delle Ferrovie dello Stato: sviluppare il trasporto pubblico ferroviario in termini di efficienza, qualità ed economicità per l'intero paese.

Vincenzo Angelini

L'ANGOLO DEL PENSIONATO

Federmanager ha inviato alle Associazioni e ai Sindacati territoriali la lettera che segue su "Errata comunicazione su contributo di solidarietà del 3% sulle pensioni".

Con la presente si comunica che l'Inps nell'inviare a tutti i pensionati il certificato di pensione per l'anno 2007 (Mod. Obis M) ha evidenziato, con una specifica nota, che la Legge finanziaria ha istituito, a decorrere dal 1.1.2007, un contributo di solidarietà, pari al 3%, per un periodo di tre anni, da applicare sui trattamenti pensionistici obbligatori, integrativi e complementari di importo mensile superiore a 5.000 Euro.

La Federazione ha accertato che l'Inps aveva predisposto il suddetto modulo prima dell'approvazione della Legge finanziaria e che, quindi, la nota evidenziata - essendo un refuso - non è da tenere in considerazione in quanto l'art. 18, comma 402, della legge finanziaria 2007 che prevedeva tale prelievo, è stato abrogato a seguito dell'approvazione dell'emendamento da noi sostenuto.

Si fa presente che Federmanager ha già provveduto a richiedere, alla Direzione Generale dell'Inps, di inviare a tutti i pensionati un'ulteriore lettera al fine di rettificare lo spiacevole equivoco. Per i casi in cui sia stata operata la trattenuta, lo stesso Inps provvederà alla revisione della pensione già dalla prossima rata.