

en in anticipo rispetto all'ora fissata per l'inizio dei lavori (ore 11) le sale dell'Hotel Torre Rossa brulicavano di colleghi che, come sempre, si scambiavano saluti, informazioni, impressioni, ... Non ci sono tutti i dirigenti e questo, come prevedibile, ha provocato commenti non positivi. Sarebbe opportuno che, almeno un volta all'anno, al momento della definizione delle impostazioni strategiche fossero invitati tutti i dirigenti. Comunque oltre la metà dei dirigenti sono un campione molto rappresentativo. Certo occorrerà migliorare almeno la comunicazione per spiegare a chi non era presente che non si tratta di una esclusione. Al di là di questo la giornata è molto interessante. Sin dall'introduzione del prof. Cipolletta che ripercorre brevemente i rapporti intercorsi con il Governo, la relazione dell'ing. Moretti sulla sicurezza (netta, chiara, senza equivoci a favore di una scelta che assume la sicurezza come valore assoluto) agli interventi dei colleghi di tutte le società che hanno illustrato i risultati - estremamente positivi - ottenuti nel 2007. Un clima positivo, confermato esplicitamente anche dall'AD con il riconoscimento dei risultati ottenuti. Ovviamente nessun trionfalismo. Nessuna sottovalutazione dei problemi da affrontare nel prossimo futuro, ma la consapevolezza di sapere come affrontarli, quello sì. In definitiva la conferma che il titolo "Essere Impresa" non è solo uno slogan ma una condizione reale del nostro Gruppo. Poi la cena ed il ritorno in sala per analizzare due casi critici che hanno provocato gravi ripercussioni sull'esercizio ed una esposizione molto negativa verso i clienti ed i cittadini. Si tratta dell'Eurostar bloccato per molte ore a Capua e di un treno merci guasto che ha bloccato il nodo ferroviario di Padova. Esercizio molto utile quello di capire come sono andate le cose e tutto quello che non ha funzionato. Certamente molte cose non hanno funzionato. Nulla da dire ovviamente sul fatto che l'Amministratore Delegato esprima tutte le sue critiche nel modo più netto, nulla da dire sul fatto che Egli pretenda risposte chiare ed esaustive, nulla da dire sul fatto che Egli invochi provvedimenti atti ad evitare il ripetersi di fatti e situazioni che hanno arrecato danni anche all'immagine dell'Azienda. Quello che non va è che si è fatto un pro-



cesso più che un approfondimento. La forma scelta non è accettabile. Il clima generato è di ansia e di insicurezza. Molti dei colleghi che operano all' "esercizio", in particolare quelli più giovani, sono usciti da quella esperienza più insicuri, non incoraggiati ad assumere con la dovuta tempestività le decisioni necessarie. E poi la dignità delle persone deve essere sempre tutelata. Ed in questo caso non è stata tutelata fino in fondo. Chiediamo all'ing. Moretti di riflettere, anche su questo caso. Per il resto del meeting null'altro da dire. I progetti ed i piani per il 2008 e seguenti sono coerenti con quanto avvenuto nell'ultimo anno, con qualche rischio in più dovuto all'incertezza dei finanziamenti, aggravata dall'incertezza politica di questi ultimi mesi. Naturalmente noi seguiamo i nostri incontri con il Dott. Gabrielli (ne abbiamo già fatto uno lo scorso 11 febbraio e ne abbiamo in calendario altri tre entro metà aprile) per affrontare tutte le problematiche che riguardano la condizione dei dirigenti; dal ruolo, al trattamento economico, agli aspetti normativi, alla formazione, allo sviluppo dei Quadri. E' un nuovo modo di rapportarsi che abbiamo salutato con piacere e che speriamo porti a risultati positivi. Sul fronte Federmanager prosegue invece l'approfondimento dei temi del rinnovo contrattuale. Gli organi preposti hanno già esaminato, come abbiamo riferito anche nei precedenti numeri del giornale, gli aspetti più rilevanti che riguardano la durata del contratto, la retribuzione, la formazione e, anche con l'aiuto di esperti, stanno elaborando un documento che, dopo la discussione con la categoria, sarà sottoposto all'esame dell'ultimo Consiglio Nazionale di Federmanager prima del Congresso di giugno. Il documento, se approvato, costituirà la base perché i nuovi Organi di Federmanager possano avviare, subito dopo l'estate e prima della scadenza del contratto (fine 2008), le trattative con Confindustria (che anch'essa rinnoverà a maggio prossimo i propri

Organi). E' del tutto chiaro che abbiamo dinanzi a noi un periodo di particolare intensità che richiede l'impegno di ognuno di noi. Sono impegni gravosi ed in parte nuovi che richiedono un ampliamento ed un rinnovamento della nostra rappresentanza.



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER
FNDAI
ANNO 17°
N° 2/2008



Confidiamo soprattutto in quelli più giovani, senza rinunciare all'esperienza ed alla generosità sempre dimostrata di quelli meno giovani.

Nicola Tosto

Che febbraio!

I mese di febbraio del 2008 è stato certamente un mese denso di contenuti. Il giorno 4 segna l'inizio di una serie di avvenimenti di primo piano che hanno interessato anche il Gruppo FS. Alle ore 20.00, il Presidente del Senato, incaricato dal Presidente della Repubblica di verificare la possibilità di formazione di un nuovo Governo, rimette il mandato. Inizia così la fase operativa delle alleanze ed una campagna elettorale che durerà fino a metà aprile. Un'ora dopo, Antonello Piroso apre il programma *Niente di Personale* con una interessante intervista al figlio di Bin Laden. Alle 22,30 l'ospite in studio è Mauro Moretti, AD del Gruppo FS. Qualche giorno dopo il costo del petrolio supera i 100 dollari al barile ed i dati dell'inflazione reale vengono dichiarati nel 4,8%, a conferma del grave stato di disagio in cui versano migliaia di famiglie italiane. I leaders dei raggruppamenti che affrontano la campagna elettorale snocciolano i punti delle ricette preparate per risalire la china e non mancano, come al solito, reciproche accuse. Speriamo bene! In tale contesto viviamo anche noi, con i problemi che la vita quotidiana tutti i giorni ci riserva e con quelli della nostra Azienda chiamata a rispondere sempre meglio, e sempre più in fretta, alle esigenze di mobilità del Paese. Ma torniamo al giorno 4 ed in particolare ai contenuti dell'intervista condotta da Antonello Piroso all'Amministratore Delegato del Gruppo FS Mauro Moretti che si presenta in abito scuro, con il volto tirato e con leggere chiazze di bianco sulla chioma che manifestano anche per lui l'appartenenza al gruppo degli over 50. Il bravo Piroso cerca di condurre l'intervista. Dall'altra parte del tavolo, però, deve fare i conti con un uomo che non solo risponde compiutamente a ciascuna domanda, ma che amplia i concetti ed i punti di vista fino anche a precedere il conduttore nei successivi ragionamenti e tanto da strappargli la battuta: *sta facendo tutto da solo, poi qualche domanda la faccio anche io*. Insomma, un condottiero in un fiume in piena, come da sempre lo conosciamo. Ammette le difficoltà in cui versa il Gruppo. Pone in evidenza la diversa attenzione degli altri Paesi europei nei confronti delle ferrovie, sottolinea che le nostre tariffe sono inferiori a quelle della Francia, della Germania e pure della Spagna, sottolinea il nuovo ruolo delle Regioni nel trasporto locale. Specifica perché

non è possibile chiedere la riduzione dei tempi di percorrenza e contestualmente pretendere di far fermare un treno in ogni stazione: *gli Eurostar collegano le grandi città, non tutte le città*. Non cede mai, neanche quando il conduttore cita un articolo di *www.lavoce.info* nel quale il nostro vecchio collega Vincenzo Congedo critica l'allungamento dei tempi di percorrenza rispetto al passato su alcune relazioni: *Vincenzo Congedo ha necessità di dimostrare le cose che dice!* Non cede neppure quando viene affrontato il tema della pulizia sui treni e delle ditte, sempre le stesse, che la eseguono: *abbiamo incontrato le associazioni dei consumatori, le regioni, i sindacati e le imprese ed abbiamo incaricato verificatori di parte terza per accertare se le pulizie eseguite rispettano i canoni contrattuali. Tra un mese e mezzo tireremo le somme e, se le cose non cambiano, romperemo i contratti!* Pone in evidenza a Piroso che la liberalizzazione del trasporto delle persone in Italia è già in essere. Diverse licenze sono state già concesse ed i treni di alcune ferrovie (le ex concesse) già transitano sui binari FS. Specifica quindi che il 2010 è l'anno di scadenza per i Paesi europei che sono in ritardo con la liberalizzazione. Proprio in virtù della liberalizzazione attuata, con riferimento alle direttive comunitarie, rivendica la titolarità dell'Azienda nella definizione delle tariffe sulla media e lunga percorrenza. Incalzato, non nega di essere stato un sindacalista ma sottolinea di essere entrato in ferrovia con concorso pubblico 30 anni fa. Riferendosi alle azioni di miglioramento ed ai tempi necessari per la loro attuazione sottolinea che impegni di tale portata non possono trovare soluzione in un giorno. Insomma, un AD che, ad un anno e quattro mesi dall'avvio del mandato, non solo non ha perso la grinta, ma che con la determinazione di sempre, seppur con stile un po' diverso da quello che adotta negli incontri con i ferrovieri, testimonia la consapevolezza del ruolo e la volontà di risalire la china in tempi rapidi. Personalmente condivido su tutti i fronti. Per raggiungere obiettivi ambiziosi occorre però coinvolgere tutti i ferrovieri e non solo le prime ed alcune seconde linee di comando! Ciò affinché il fiume in piena possa quanto prima raggiungere un giusto equilibrio capace di far sì che le persone e le cose che nel nostro paese hanno bisogno di spostarsi possano farlo con eccellenza di qualità. Un fiume che può rendere fertile il proprio contorno ed essere volano di sviluppo per l'intero Paese. Ora, però, il fiume è ancora in piena ed in tale piena ogni pic-

cola distrazione dei naviganti può portare a perdere la rotta e ad essere ingoiati dai vortici. Come dirigenti del gruppo facciamo parte delle cabine di comando e non possiamo quindi permetterci disattenzioni: la sfida, seppur difficile, è da vincere. E' da vincere non solo perché questo è l'obiettivo dell'AD. E' da vincere perché la nostra Azienda è fondamentale per lo sviluppo del Paese. Come sindacato dobbiamo essere collante forte, propositivo, attento e, quando serve, critico. Attento pure ad analizzare e comprendere i problemi che i tanti colleghi di prima linea rappresentano. Il disagio manifestato anche nell'ultimo Consiglio Nazionale non va sottovalutato. Vanno ricercate le cause ed individuate le azioni da porre in essere per consentire a ciascun collega di svolgere il proprio compito con certezza di ruolo, di responsabilità e di riconoscimento dei risultati. Purtroppo, ancora oggi, non pochi vedono sottoutilizzate le proprie capacità e potenzialità. Dall'altra parte l'Azienda deve manifestare concretamente la sempre dichiarata disponibilità al confronto. Non è possibile che a distanza di mesi, e di continui solleciti, la RSA di Trenitalia non riesca ad incontrare il suo Amministratore Delegato. In altri tempi, su tale aspetto, si sarebbe stati molto più critici. Sul versante delle relazioni industriali interne, comunque, vi è da registrare un primo importante segnale positivo: finalmente l'11 febbraio si è tenuto l'incontro con il dott. Gabrielli e si è concordato il calendario dei successivi appuntamenti (ben tre fino al 15 aprile) per analizzare congiuntamente i temi dettagliati e già preventivamente fissati. Non tutto, però, potrà trovare soluzione in ambito strettamente aziendale. Quest'anno scade il contratto nazionale ed il confronto che a breve verrà avviato dovrà essere capace, pur guardando avanti, di recuperare quanto fino ad oggi si è purtroppo perduto. Occorre far sì che il ruolo di ciascun dirigente venga riaffermato con definizione precisa di compiti, deleghe e procure. Occorre far sì che tutti i dirigenti vengano coinvolti in un processo di riconoscimento dei risultati e che ciò costituisca per le aziende vincolo esigibile. Occorre darsi da fare per ottenere una adeguata manutenzione del *trattamento minimo* consentendo a tutti di recuperare la perdita di potere d'acquisto maturata negli ultimi anni. Non sarà semplice conseguire risultati positivi su tutti i fronti, occorre che tutti ci adoperiamo con impegno e determinazione. Giorgio Asunis

Un vivace Consiglio nazionale

Non c'è la folla delle grandi occasioni all'inizio della prima riunione del Consiglio nazionale dell'anno 2008 ma quando Giorgio Asunis apre i lavori della mattinata la sala di via Ravenna presenta comunque un buon colpo d'occhio.

Si inizia, nel silenzio profondo dei presenti, con un doveroso e sentito ricordo dei nostri due colleghi scomparsi, uno a pochi giorni di distanza dall'altro, all'inizio dell'anno. Nicola Mandarino e Giancarlo Alvino, ha detto Nicola Tosto nella sua breve ma commossa commemorazione, erano due nostri cari amici e hanno entrambi svolto un'importante e delicato compito in azienda: per questo il sindacato al quale appartenevano li piange e li ricorda con affetto.

Nel 2008 la nostra Azienda dovrà far conto con una concorrenza sicuramente efficace e agguerrita. Con questa affermazione si è avviata la relazione del Segretario Generale. La scesa in campo di Luca Cordero di Montezemolo – che con Sciarone e altri partner ha preannunciato di voler gestire un trasporto d'élite AV/AC tra Torino – Milano – Roma e Napoli – modificherà sostanzialmente il rapporto tra FS e i propri clienti. Per questa ragione FS dovrà farsi trovare preparata, pena una forte remissione della propria quota di mercato sulla importante tratta commerciale. Saranno le FS capaci di sostenere una sfida di questo spessore?

Dipenderà da tanti fattori ma, ha detto giustamente Tosto, dipenderà soprattutto dall'impegno e dal coinvolgimento della classe dirigente.

Il sindacato dei dirigenti sta facendo la sua parte. A favore dell'Azienda, Assidifer ha già preso diverse iniziative ma altre dovrà prenderne per portare anche all'esterno il pensiero e la volontà dei dirigenti circa la distribuzione più idonea delle risorse destinate alle ferrovie, lo sviluppo delle infrastrutture e l'acquisto di materiale rotabile di nuova generazione, più capace di soddisfare le richieste del mercato.

Da parte sua l'Azienda si sta già muovendo: il ricambio dei dirigenti si è intensificato (nel 2007 un centinaio di colleghi ha lasciato le FS e una quarantina di giovani è loro subentrata) e in Trenitalia si sta studiando il varo di una diversa e più efficiente organizzazione funzionale. Tosto ha poi affrontato il tema "contratto".

Molte aziende non sono state all'altezza di comprendere a pieno lo spirito del contratto per i dirigenti firmato da Confindustria e Federmanager nell'ormai lontano autunno 2003, ha detto il Segretario Generale. Per questa ragione Assidifer, insieme agli organi preposti di Federmanager e del Sindacato Romano, sta già studiando quali proposte poter portare alle trattative che si apriranno entro l'anno con Confindustria, al fine di superare quegli ostacoli che aziende di grandi dimensioni e aziende culturalmente non preparate hanno posto in questa vigenza contrattuale a danno, indub-

biamente, dei dirigenti che non si sono visti applicare quel trattamento accessorio che pure era previsto dal contratto ormai in scadenza.

Terminata la relazione del Segretario Generale, la parola è passata al Tesoriere, Sergio Graziani, che ha illustrato al Consiglio il bilancio consuntivo 2007 e quello di previsione 2008. Dopo lungo e animato dibattito il bilancio consuntivo 2007 è stato approvato all'unanimità e quello di previsione 2008 a maggioranza.

Il Segretario Generale Aggiunto, Ettore La Volpe, ha successivamente fatto presente che la RSA di Trenitalia, nonostante richieste verbali e atti formali scritti, non è riuscita ad avere quel colloquio tanto desiderato con i responsabili della Società. Peraltro ha comunicato che per il 2007 un maggior numero di dirigenti di Trenitalia ha ricevuto l'MBO, e questo è positivo.

A questo punto la parola passa ai consiglieri e il primo a parlare è il collega Roberto Scanarotti.

Scanarotti l'MBO non ce l'ha, non ha alcun tipo di trattamento incentivante e si preoccupa, giustamente, del contratto che gli dovrebbe garantire un minimo accessorio dignitoso, conforme almeno al trattamento economico che dovrebbe avere un qualsiasi dirigente della più grande azienda di trasporto italiana. Oggi, non avendo trovato il contratto vigente pratica applicazione in FS, il suo stipendio è tale che Scanarotti dubita addirittura che esso sia da considerarsi uno stipendio da dirigente. Ma allora, si chiede, era vero quello che cinque anni fa dicevano alcuni colleghi, e cioè che quel contratto – che pure tanti sostenevano, magnificandone i contenuti – era assolutamente inidoneo a tutelare i più deboli? Quello che è successo in questi anni e quello che sta ancora succedendo non lascia dubbi in proposito: il contratto non ha funzionato e il sindacato non è stato in grado di garantire quel minimo di applicazione a tutti, tanto che i dirigenti non di prima fascia, in pratica, non hanno avuto tutela.

Parole, queste, che si sono abbattute come macigni sull'uditorio.

Molti colleghi hanno ripreso questi argomenti dopo la pausa pranzo e si è allora evidenziato, in Consiglio, un pesante e imbarazzante clima di disagio, da parte soprattutto dei consiglieri in servizio.

C'è sicuramente tensione tra i soci e chi ha parlato ha dato conferma di quanto il Presidente Emerito, Sergio Graziosi, nelle riunioni degli organi e nei suoi articoli, sta dicendo e denunciando da mesi: l'evidente stato di malessere che c'è fra i colleghi non può essere ancora ignorato.

Si faccia qualcosa, almeno si prenda atto che non tutto va bene ma così bene, forse troppo ottimisticamente, si è spesso creduto.

Roberto Martinez

I dirigenti: i più affidabili testimoni della vita aziendale

Il giorno 11 febbraio la Segreteria Assidifer al completo ha finalmente incontrato il dott. Gabrielli, responsabile delle risorse umane della holding.

Nella giunta esecutiva che si è svolta nel pomeriggio dello stesso giorno ci è stato fornito un ampio resoconto dell'incontro.

Molto bene! Sembra che si sia intrapreso finalmente un percorso virtuoso, molto difficile ma possibile, che si svilupperà attraverso altri incontri già programmati. Il mio auspicio è che al termine del "cammino" si possa constatare un nuovo "clima" aziendale. La situazione infatti non è buona e la giunta dell'11 lo ha confermato, sia pure con la ovvia diffusa speranza che si sia arrivati al giro di boa. Per meglio capire la situazione facciamo un passo indietro, andiamo al Consiglio Nazionale del 17 gennaio, un Consiglio nazionale particolarmente vivace e interessante.

Per due motivi.

Primo, per lo spazio, per dirla con il linguaggio televisivo, che è stato dedicato alla sicurezza del lavoro, introdotto da un documento messo a punto da colleghi del settore, sul quale si è attivato uno scambio virtuoso, tipo brain-storm, di "testimonianze". Il confronto ha messo in luce la delicatezza del tema ed anche i rischi, non dipendenti dalla loro volontà, che i dirigenti corrono in presenza di carenze generali del sistema. Sottolineo alcune proposte del documento per meglio comprendere quello che dirò dopo:

- a) "assegnazione di budget specifico per la sicurezza ai Dirigenti delegati";
- b) maggiore assegnazione di budget per manutenzioni straordinarie per obblighi di legge (adeguamento impianti e rinnovo macchinari obsoleti e non marcati CE);
- c) razionalizzazione dell'organizzazione della sicurezza, tipo unificazione dei livelli di responsabilità (es. riduzione del numero dei Datori di lavoro in sede centrale);
- d) unificazione delle responsabilità in ambito territoriale (molteplicità di Ddl sullo stesso asset)."

Secondo, per un dibattito breve ma pregnante su problematiche aziendali e sindacali.

Si è trattato di un dibattito franco, aperto, fra i più "veri" che io ricordi. In pratica, una decina di interventi che hanno però ancora una volta "testimoniato" l'esistenza, in seno alla nostra Azienda, di un malessere diffuso.

Insisto sulla "testimonianza" perché ritengo che i dirigenti siano i più credibili testimoni della vita aziendale. Lo sono non solo, e ovviamente, per il ruolo ricoperto, ma anche e soprattutto perché essi sono a contatto diretto con i quadri e i ferrovieri tutti. Malessere dei dirigenti potrebbe voler dire, dunque, anche malessere dei quadri e dei ferrovieri, cioè malessere dell'Azienda. E anche il documento sulla sicurezza evidenzia una preoccupazione diffusa, certamente non esclusiva dei dirigenti.

Ascoltando gli interventi al Consiglio, mi sono chiesto come possano, risorse umane non motivate e in parte frustrate, far fronte alle emergenze – caso Capua docet – che in ferrovia sono il pane quotidiano e, soprattutto, come possano prepararsi alla sfida della concorrenza, ormai più che prossima, con il 2010 dietro l'angolo!

Comprendere i problemi dei dirigenti e la loro necessità, comprenderne le ragioni dello stato di malessere, ridare loro serenità significa ridare tranquillità ai quadri e ai ferrovieri, significa, insomma, riportare un clima di nuovo sereno in Azienda.

Questa la situazione come si era già manifestata in modo molto chiaro ed evidente in ben due riunioni della Giunta. Questa testimonianza viene da troppi colleghi per poter essere attribuita semplicemente solo a situazioni personali.

Nella giunta del giorno 11 febbraio

l'argomento, dietro mia esplicita provocazione, è stato ripreso in sede di valutazione dell'incontro del mattino con il Capo del personale.

Bene ha fatto Tosto ad insistere sul fatto che ogni situazione va valutata nel suo confronto con quella precedente e quindi nel "trend". Indubbiamente va registrata la novità: dai "cazziatoni" siamo arrivati al calendario di incontri con contenuti ad ampio spettro. Sta a noi saper cogliere questa opportunità, che consiste nell'aver finalmente cominciato a lavorare con l'Azienda che...finalmente... ci intravedrebbe come "testimoni" attendibili. Sono anch'io convinto che sia in atto un'inversione di marcia e che la barra ora vada mantenuta nella direzione giusta. Già, ma qual'è la direzione giusta? Penso convenga sviluppare qualche riflessione di fondo, attenti ai valori che fanno il collante di una Azienda, partendo dall'attuale CCNL e dalla sua possibile ottimizzazione nel gruppo F.S.

Lo scontento per le carenze del contratto di lavoro e per l'incertezza connessa al suo prossimo rinnovo possono certo contribuire ad una visione pessimistica globale. A maggior ragione, allora, è necessario che Assidifer raccolga i segnali che gli giungono ormai da tante parti, li metabolizzi e li riporti ai vertici aziendali. Occorre che fra i dirigenti, per il tramite del loro sindacato, si stipuli con il vertice aziendale, attraverso la programmata attività in comune, un patto di alleanza sostanziale e non puramente formale, come si è rivelato essere purtroppo il protocollo delle relazioni industriali.

In altre parole, all'ing. Moretti e agli altri Amministratori Delegati delle Società sia offerta con chiarezza l'opportunità di usare il sindacato, in senso buono e non certo cooptativo e consociativo.

Molto opportunamente anche il nostro Segretario Generale, Nicola Tosto, aveva auspicato un tale comportamento del vertice aziendale, allorché affermava, nel suo editoriale del n. 1/2008 del nostro giornale, che "...è arrivato il momento di fare un salto di qualità. La nostra azienda potrebbe anticipare alcuni comportamenti virtuosi che si pensa di introdurre nel prossimo rinnovo contrattuale su cui ormai anche in Federazione si è avviata la discussione". Tosto diceva anche: "Noi crediamo che la nostra Azienda e il proprio Vertice siano consapevoli della necessità di intraprendere un percorso virtuoso sin da subito e a tale proposito faremo proposte concrete nei prossimi giorni". Nota bene: le proposte vanno veramente fatte e quindi bisogna rimboccarsi le maniche.

Attenzione, però. Il problema non è solo di dotarsi di uno strumento interno di relazioni industriali soddisfacente, magari in attesa di un nuovo strumento contrattuale nazionale più adeguato, ma anche e soprattutto di creare in Azienda un clima sereno e di rapporto fiduciario fra dirigenti e vertice. Questo è quello che sembra mancare e che il nuovo corso deve conseguire. Il CCNL e la sua carente applicazione accentua soltanto il fenomeno. Intervenire con una avanzata applicazione in Azienda è certo molto positivo, ma potrebbe non essere sufficiente a stabilizzare gli animi, a ridare slancio alle migliori energie. Sono sicuro che se si parlasse con i colleghi che hanno ricevuto l'MBO essi ci confesserebbero che non si vive di soli soldi.

Si vive anche, e soprattutto, di serenità, di soddisfazioni professionali, di giusti riconoscimenti, sentendosi partecipi delle scelte aziendali, avendo possibilità concrete di svolgere il proprio dovere verso i propri collaboratori, di poter incidere sulle loro carriere, di poter garantire la loro sicurezza sul lavoro. Insomma, in poche parole, di poter fare veramente i dirigenti.

Sergio Graziosi

LETTERE AL DIRETTORE

Caro Direttore,

ho letto l'ultimo numero del tuo giornale e due articoli hanno attratto in particolare la mia attenzione. Il primo è stato quel "ChiaroScuro" nel quale il bravissimo Claudio Vecchietti, con poche parole ma con rara efficacia, ha trattato il problema dei disservizi ferroviari e delle conseguenti lamentele della vostra clientela.

Bene, è giusto e corretto che il giornale dei dirigenti non nasconda le cose che non vanno in Azienda, anzi trovo meritorio che le segnali a tutti i colleghi perché, ove possibile, vi si ponga rimedio. Solo dirigenti responsabili, uniti e solidali di una grande azienda sono capaci di agire in questo modo. Complimenti!

L'altro articolo riguarda l'apertura del rinnovo contrattuale che dovrà avvenire nel corso del 2008.

Come sai, caro Direttore, io sono stato fortemente contrario alla stipula del contratto che ora dobbiamo rinnovare, non essendo in grado, quel contratto, di portare alcun incremento ai dirigenti in servizio e penalizzando di sicuro quelli in pensione.

Già, perché proprio i pensionati non hanno avuto alcun aumento nel corso degli ultimi 4-5 anni, si sono visti bloccata la perequazione dai provvedimenti della Finanziaria e, non lo dimentichiamo, proprio "grazie a quel contratto" hanno dovuto subire un aumento del FASI del 46%!

Ora poi, zitto zitto, anche l'Assidai ha aumentato il proprio contributo del 15%, portandolo addirittura a 940 euro.

E pensare che con l'entrata in funzione di "Presidium" eravamo sicuri che qualche beneficio ci sarebbe stato!

Niente affatto. Anche approfittando della pigrizia e della disattenzione di noi pensionati – e avvalendosi della clausola del "silenzio-assenso" – l'Assidai supera i vincoli dello Statuto (che prevede che quando viene richiesto un aumento di oltre il 10% si debba chiedere l'approvazione degli interessati) e procede agli aumenti senza nessun ostacolo.

Altre considerazioni mi riservo di farle sul giornale del Sindacato Romano.

Qui mi limito a dire che non sarebbe uno scandalo,

in occasione del rinnovo del prossimo contratto, chiedere un contributo alla Confindustria, e quindi alle aziende, per sostenere lo sforzo economico dei dirigenti in pensione agendo sui contributi di FASI e Assidai.

Di questi argomenti, comunque, pregherò il Presidente del Sindacato Romano, Cuzzilla, di parlare con il Presidente della Federazione affinché, in qualche modo, possano essere discussi in un incontro con i nostri pensionati e poi inseriti nella trattativa che si aprirà entro l'anno per il rinnovo del contratto 2008.

Grazie dell'ospitalità.

Giuseppe D'Addio
Presidente CIDA Lazio

Carissimo Presidente,

anche a nome del collega e amico Claudio Vecchietti, ti ringrazio delle belle parole che spendi per il suo "pezzo" e per i tuoi apprezzamenti sulle qualità dei dirigenti FS e della loro Azienda.

Noi, come tu ben sai per averci seguito con simpatia e affetto dai tempi del nostro ingresso in FNDAI, non abbiamo mai nascosto nulla, né della nostra attività di dirigenti né dei comportamenti della nostra Azienda, e abbiamo fatto del nostro giornale uno strumento di informazione e di dibattito libero, trasparente e aperto ad ogni contributo.

Per quanto riguarda il contratto sai benissimo che la mia posizione è molto vicina alla tua. Credo, personalmente, che per varare un buon rinnovo ci sarà bisogno di grande impegno e di grande determinazione da parte di tutti noi perché, temo, la Confindustria non avrà voglia di concedere nulla a nessuno, meno che mai ai dirigenti in pensione.

Fai bene, caro Presidente, a chiedere iniziative alla Federazione e a sollecitarne l'attenzione per i pensionati: dobbiamo cominciare a parlarne in casa, perché solo una categoria compatta e solidale può sperare di ottenere qualcosa dopo la bruttissima esperienza del rinnovo del contratto 2004.

(r.m.)

Va bene così...

Prendo spunto da diversi passaggi letti negli articoli dell'ultimo numero del "giornalino" per manifestare la mia piena soddisfazione su quanto gli articoli finalmente esprimono, articoli che vanno dall'editoriale fino a quello di ultima pagina.

Sono sempre stato convinto che la forza delle idee e delle convinzioni non debba avere una specifica paternità, perché, alla fine, quello che conta è il risultato; quello che invece infastidisce è constatare che, anche e soprattutto in casa nostra, un ristretto manipolo di strenui sostenitori del CCNL in scadenza, si sia accorto, con sdegno e meraviglia, che quel contratto è stato il peggiore mai ottenuto in termini di relazioni industriali tra Confindustria e Federmanager. Insomma come si dice a Roma, "quel contratto è stato una vera sola". Sarebbe stato più corretto che, invece di dover compiacere i poteri forti del momento, certe affermazioni che oggi leggo, fossero state fatte al momento opportuno, quando ancora si poteva sollecitare la Federazione ad assumere tutte le azioni possibili a tutela dei propri iscritti.

Prendo alcune frasi a caso.

Dall'Editoriale: "... Se si vuole mantenere il modello contrattuale attuale, che le aziende hanno sostanzialmente disatteso mostrandosi culturalmente impreparate, nessun dirigente deve essere penalizzato."

Da "Buoni propositi e bilanci" in seconda pagina: "... la consapevolezza di un sostanziale fallimento del modello contrattuale emerso dall'accordo 2004. In sostanza delegare all'azienda in modo integrale la retribuzione del dirigente ha significato abdicare a quella che è la funzione più importante di ogni organizzazione sindacale". Ed ancora, sempre dallo stesso articolo: "... Si tratta di contribuire a riorientare la politica della Federazione verso una tutela più coerente e incisiva degli interessi dei propri rappresentati".

A pagina quattro viene addirittura riproposto un articolo de Il Sole 24 ore dal titolo che è tutto un programma "Dirigenti, fallisce il contratto su misura". Basta il titolo, non entro né nei contenuti né sulla spaventosa retromarcia della Federazione che, nel corpo dell'articolo ammette "... si dovrà rinnovare il contratto nazionale e la Federmanager non si nasconde la possibilità di tornare sui propri passi".

In controtendenza e con tutta onestà, c'è anche chi ci ricorda che certe "sensazioni" le aveva già espresse a tempo debito. Infatti, in prima pagina, nell'articolo "Quale 2008 ci aspetta" l'autore afferma: "... Il 2008 sarà anche l'anno del rinnovo del contratto dei dirigenti, del rinnovo di quel contratto che cinque anni fa definii "sciagurato" per la previsione, poi puntualmente verificatasi, di assoluta inapplicabi-

lità...".

Ma quel che più mi colpisce sono, al solito, le sottili e profonde considerazioni del nostro Presidente che, a pag. 3 in "2008: un inizio difficile" afferma: "... Al riguardo un nostro migliore posizionamento in Federmanager è importante".

Forse il Presidente voleva ricordarci che fino ad un paio di anni fa il "nostro miglior posizionamento in Federmanager" era cosa concreta e reale: lo scrivente, infatti, era membro della Giunta Esecutiva della Federazione, ed ancor oggi avrebbe potuto esserlo. Ma come è noto, chi scrive ha ritenuto opportuno dare le dimissioni dagli incarichi negli organi della Federazione, non tanto per l'ostilità e le minacce ricevute da autorevoli membri di Giunta (uno di loro ha detto che, in altri tempi, dovendo girare armato per responsabilità di ufficio, avrebbe volentieri colto l'occasione per... "spararmi addosso"), ma quanto per il totale abbandono e l'assoluta assenza di sostegno proprio da parte del proprio sindacato. A fronte di tale situazione non valeva assolutamente la pena continuare a fare il Don Chisciotte.

Troppe amarezze, troppo livore, troppa solitudine, con il rischio, inoltre, di venire "impallinato".

A quei tempi conducevo la mia battaglia, purtroppo solitaria ed inascoltata, proprio contro lo "sciagurato" contratto, a quei tempi prevedevo che le aziende avrebbero "sostanzialmente disatteso" il nuovo CCNL, protestavo sul fatto che si era "abdicato alla funzione più importante di ogni organizzazione sindacale", mi battevo perché si "riorientasse la politica della Federazione verso una tutela più coerente e incisiva degli interessi dei propri rappresentati". E tutto questo lo facevo, anche, attraverso le pagine del nostro giornale, anche se alcuni articoli fui costretto in parte a correggerli e a non pubblicarli nella loro versione originale.

All'epoca Assidifer non voleva (o non poteva?) contrastare i poteri forti della Federazione. Analogamente non dimentico come fu "strumentalmente" sparsa la voce che Chisari sosteneva la fuoriuscita di Assidifer dalla Federazione: questa colossale bugia è comunque servita a chi aveva bisogno di mettere a tacere i segnali di allarme che cercavo di comunicare ai miei colleghi, ma di sicuro non è servita alla trasparenza ed alla correttezza dell'informazione.

Scusate lo sfogo che, al punto in cui sono arrivate le cose, credo sia più che legittimo. Ma si tratterebbe di uno sfogo sicuramente inutile se non lo accompagnassi con qualche proposta costruttiva, proposta che, come sempre, metto a disposizione di tutti, proposta peraltro datata e, finora scarsamente valutata.

Premesso che la "marcia indietro" su questo contratto è pura propaganda elettorale (stanno per essere rinnovati i vertici Federali), così come è utopistico pensare che un CCNL possa istituire "penali" per quelle aziende che non applicano integralmente la parte relativa ai meccanismi premianti per la retribuzione variabile, allora l'unica strada perseguibile è quella di rendere obbligatori nel nuovo contratto i cosiddetti "Contratti Integrativi" a livello aziendale. Su questa strada si sta già muovendo la contrattazione collettiva dei lavoratori nel nostro Paese.

A mio avviso è questo l'unico strumento possibile per riportare all'interno delle singole Società corrette e costruttive relazioni industriali, dando alle nostre rappresentanze piena titolarità di rapporto e di rappresentanza. E, guarda caso, la necessità di un integrativo per il Gruppo FS è stato fino a qualche anno fa l'impegno da tutti richiesto agli organi direttivi del nostro Sindacato, impegno primario da perseguire e invece totalmente dimenticato e disatteso soprattutto negli ultimi due anni. Questa ipotesi, che mi permetto umilmente di rappresentare a tutti i colleghi, completa compiutamente il quadro di quanto ho già avuto modo di affermare relativamente alla necessità della centralità delle RSA e dell'inutilità pletorica (oltre che particolarmente dispendiosa per gli associati) di un Assidifer strutturato ed organizzato secondo schemi antichi, farraginosi ed inefficaci.

Mi auguro, che alla fine, comprendano tutti che quello che conta è la presa di coscienza, seppur tardiva, degli errori commessi e della necessità di porvi rimedio. Se qualcuno, leggendomi, pensa ad una mia personale riproposizione ai vertici di Assidifer chiarisco subito che sbaglia, sia perché, lo ripeto, non ha più senso una Segreteria, una Giunta ed un Consiglio così strutturati, ma soprattutto perché non ambisco più ad alcuna "poltrona" sindacale, una poltrona alla quale non tengo più da tempo ed in alcun modo. Sarebbe oltretutto una poltrona priva di ogni valore, perché il significato della parola Sindacato (con la S maiuscola) è "rappresentanza della categoria che si dovrebbe tutelare", ed oggi la tutela della nostra categoria è un concetto sempre più astratto.

Rimane solo l'amara soddisfazione che la realtà delle cose abbia finalmente scoperchiato il mare di ipocrisie e falsità per troppo tempo "vendute" ai nostri colleghi come conquiste sindacali. Di buono c'è anche che l'attuale vertice federale, promotore e sostenitore dello "sciagurato contratto", non è più rinnovabile. Quindi... va bene così. E speriamo in un futuro migliore.

Agostino Chisari

Rinnovamento in Assidifer

Paolo Parrilla sul n. 1/2008 di Ferrovie e Servizi, nell'articolo "Buoni propositi e bilanci", si sofferma sulla non capacità di attrattiva del sindacato nei confronti dei giovani, individuando per l'attuale quadro dirigente del sindacato il ruolo di "tutoraggio" nei confronti delle nuove leve "per un efficace ricambio".

Quando studiavo diritto mi insegnavano che il tutore è necessario a chi è manchevole di qualche cosa. Prima domanda che mi faccio: stiamo forse allevando dei menomati?

No, non stiamo allevando deficienti, e allora c'è da immaginare che qualcuno voglia importare nel nostro sindacato il "modello cinese" che guida dall'alto il ricambio generazionale del vertice per far approdare il paese al capitalismo e quindi alla democrazia.

Non conosco le storie politiche degli attuali segretari, ma sentendo discorsi di tale natura pare quasi che in gioventù si siano abbeverati alla cultura del centralismo democratico, dove il comitato centrale individuava i quadri dirigenti del partito e il segretario, proponendoli ai vertici. Tanto per capirci Berlinguer, Natta, Occhetto, tutto deciso a tavolino. Se ci giriamo intorno di esempi di modelli diversi da quelli cinesi ce ne sono, ma evidentemente non suscitano interesse nel nostro vertice. Per parlarne di qualcuno: Bush non fa tutoraggio nei confronti dei concorrenti repubblicani alle presidenziali americane. Obama e la Clinton le primarie se le contendono fino all'ultimo voto. Tutto ciò provoca nuova linfa per il rinnovamento e per la democrazia americana. Aggiungo io, ogni consesso democratico, anche il più piccolo, come può essere il nostro sindacato, trae giovamento dalla competizione. E' una regola elementare in democrazia, Aristotile affidava alla dialettica il progredire della storia.

Ma questi concetti sono così difficili da comprendere? Certamente no. E allora come mai ci sono tanti ostacoli ad applicarli? Mica siamo più all'inizio dell'ottocento quando i francesi nel sud Italia avevano difficoltà a spiegare il concetto di libertà ai contadini calabresi! Tanto meno ci troviamo in una sperduta regione del pianeta dove i soldati americani non riescono a far comprendere ad un mujahidin islamico le ragioni della democrazia! E quindi, perché tanta difficoltà? La risposta è semplice: abbiamo di fronte una casta che, arrivata al potere, cerca in ogni modo di con-

servarlo e, al massimo, quando non potrà più mantenerlo vuole trasmetterlo ad un prescelto. Classico esempio la Siria: non è una monarchia, eppure la famiglia Assad si trasmette il potere da padre in figlio.

Comunque, restando in Italia, che il blocco del rinnovamento avvenga in un partito o in un sindacato tradizionale, non fa più meraviglia. Purtroppo siamo ormai abituati alle primarie con un solo, unico vero candidato, al partito/azienda, di Berlusconi, ai partiti-famiglia (vedasi l'on. Mastella, la moglie, il consuocero, la nuora). Lascia perplessi invece che ciò possa avvenire in un libero sindacato di dirigenti che non godono di distacchi sindacali, non distribuiscono AG, non percepiscono indennità, e quindi nel nostro caso suona veramente come retaggio di una concezione vetero, vetero e basta.

Il nostro sindacato potrebbe essere veramente una palestra di libero confronto di idee, di discussioni accese ma costruttive, di proposte nuove e innovative, mentre invece nella cultura del tutoraggio al massimo riusciamo ad introdurre delle belle e giovane statuine da mettere negli organigrammi. Siamo bravi ad organizzare convegni vetrina, diversivi rispetto ai problemi reali della categoria, dove, per giunta, vengono distribuiti ceffoni ai presenti in sala. E ci riesce di "rompere" i sacrosanti ai vertici aziendali, udite udite, sull'annoso problema dell'accesso dei dirigenti al Club ES.

E chi fa notare questo stato di cose e parla in modo diverso viene tenuto ai margini dell'organizzazione e, quasi quasi, farebbe anche piacere se si dimettesse.

Cosa si dovrebbe fare allora? Innanzitutto conquistarsi titolo e autorevolezza per colloquiare all'esterno dell'azienda e con i vertici delle diverse società del Gruppo. Poi mettere ordine alle indennità del TMCg. Avere una tutela aziendale più incisiva che non una semplice polizza assicurativa, rispetto ai tanti problemi di salute che per stress, derivanti dai gravosi impegni lavorativi, attaccano i dirigenti. Discutere dell'utilizzazione effettiva dei dirigenti, ad li là di quanto c'è scritto negli ordini di servizio. Analizzare la customer satisfaction e essere propositivi sulle cose che non vanno. Essere accreditato interlocutore sul piano industriale. Vedersi assegnati obiettivi di MBO per l'anno in corso, sfidanti ma realistici, fin da gennaio e non a fine novembre. Condividere in modo trasparente e più garanti-

sta le procedure di incentivazione agli esodi dei dirigenti. Questi sono alcuni degli argomenti da approfondire, confrontarsi e poi affrontare con l'azienda.

Questi sono gli argomenti su cui io andrei a misurare il grado di gioventù o di vecchiaia degli iscritti al sindacato, non sull'età anagrafica. Con questi discorsi cercherei di attrarre i giovani all'attività sindacale.

Se proprio vogliamo far riferimento agli anni ce ne uno che è faticoso: il 2010 e la concorrenza con i privati, nel settore passeggeri, che in quell'anno arriverà.

Per me oggi è giovane chi dopo il 2010 dovrà ancora restare a lavorare e lottare in questo mutato scenario. Al contrario, sono vecchi quelli che da qui al 2010 avranno una corposa pensione e sereni vedranno questi avvenimenti dalla poltrona del loro salotto di casa.

La cosa divertente è che sono proprio questi ultimi che oggi dovrebbero fare il tutoraggio a chi è destinato a restare anche dopo il 2010: con quale visione e interesse lo lascio immaginare a chi ha la bontà di leggermi.

C'è un fatto che però dà sicurezza ai critici come me: quando la casta non è più in linea con i tempi, anche individuando in modo scientifico il successore, gli eventi che si sviluppano comunque travolgono quanto preordinato. Il vecchio apparato sovietico, per fare un esempio, individuò Gorbaciov come suo nuovo rappresentante, ma fu proprio lui a mettere poi in piedi quel terremoto di glasnot e perestrojka.

Ciò avverrà anche in Assidifer e agli uomini di buona volontà tocca di far maturare le condizioni affinché ciò avvenga in fretta. Altro che tutoraggio!

Ovviamente so benissimo che dicendo queste cose mi allontano ancora di più dall'attuale vertice sindacale che continuerà a non invitarmi nemmeno agli appuntamenti ai quali, in virtù del consenso degli iscritti ricevuto, ho diritto di partecipare.

Ma va bene ugualmente, anzi spero di essere utile ad Assidifer che pubblicando queste mie opinioni sul nostro giornale, potrà sempre affermare di essere veramente un sindacato dove ha diritto di cittadinanza il libero confronto tra tutti e quindi anche per chi, come me, la pensa diversamente.

Grazie dell'attenzione

Martino A. Rizzo

Novità normative

Prendendo spunto dalla circolare FEDERMANEGGER 9 gennaio 08, a firma del sempre attento Mario Cardoni, volevo riassumere i punti di principali interesse per i colleghi, relativamente ai provvedimenti normativi (finanziaria e accordo sul Welfare), che hanno contraddistinto gli ultimi mesi del 2007 e del governo Prodi.

1.- Finanziaria

Deducibilità fiscale dei contributi versati ai fondi di assistenza sanitaria integrativa

Si tratta dell'ennesima riscrittura del testo unico sull'imposta dei redditi (DPR n. 917 del 1986) articolo 10 "oneri deducibili". L'importo deducibile per i contributi versati a tali fondi è confermato in 3615,20 €. Per aver diritto alla deduzione dal reddito imponibile, tali fondi dovranno erogare prestazioni negli ambiti di intervento previsti da un Decreto del Ministero della salute da emanarsi entro 60 giorni dalla legge stessa (fine febbraio 2008).

Può darsi che anche scadenza non sarà rispettata, stante la crisi di governo.

In ogni caso il limite di deducibilità di cui sopra rimane anche nelle more dell'emanazione del decreto.

E' consentito ai dirigenti pensionati iscritti al FASI portare integralmente in detrazione le spese mediche nella misura del 19% per la parte eccedente € 129,11 anche se già integralmente rimborsate dal FASI mentre i contributi versati allo stesso Fondo non sono deducibili (come per i dirigenti in servizio iscritti al FASI) e concorrono quindi alla formazione del reddito ai fini fiscali.

Il motivo è che prerequisito della deducibilità dal reddito imponibile dei contributi che si versano a i fondi di previdenza sanitaria, è sia l'esistenza di un rapporto di lavoro, che di un accordo collettivo che disciplina le forme di iscrizione e di contribuzione fra lavoratore e datore.

Quando sarà emanato il DM del Ministero della salute, i pensionati probabilmente dovranno fare un confronto di convenienza fra deducibilità dei contributi che versano al fondo e deducibilità delle spese nei limiti sopra ricordati.

Fissazione di un tetto alle retribuzioni

E' fissato un tetto alle retribuzioni anche ai dipendenti di società non quotate a totale o prevalente partecipazione pubblica, pari alla retribuzione del primo presidente della corte di Cassazione.

2.- Legge di recepimento dell'accordo sul Welfare

Per quanto riguarda gli aspetti relativi alla maturazione del diritto a pensione, rinvio ad altra parte di questo giornale, dove è stata pubblicata una sintesi elaborata dal nostro presidente della Commissione Previdenza ed assistenza Giustino Di Nallo.

Per chi aveva già maturato la pensione

Una prima importante precisazione, ritengo sia il fatto che i colleghi che avevano maturato il diritto a pensione alla data del 31 dicembre 2007, non sono sottoposti alle nuove regole. In sostanza significa che chi avesse la propria "finestra" pensionistica già aperta a tale data, ha già maturato il diritto a pensione. Per chi aveva già maturato i requisiti al 31-12-07, ma non si ancora aperta la "finestra", si rammenta che permangono le quattro finestre e non le due previste dalla nuova normativa.

Per chi aveva il superbonus

Nella stessa condizione si trovano i colleghi che avevano aderito all'incentivo a posticipare il proprio pensionamento (c.d. superbonus). Tale incentivo, molto conveniente in quanto assicurava in busta paga, senza conseguenza sul reddito imponibile, l'intero importo di quanto versato dall'azienda e dal dipendente ai fondi di previdenza obbligatoria, è - e gli interessati se ne saranno sicuramente accorti ... - scaduto il 31 dicembre 2007.

Tecnicamente per tali colleghi, la pensione è stata già calcolata tenendo conto dei requisiti anagrafici e di contribuzione del mese in cui a cominciato a decorrere l'incentivo. La loro pensione, come per tutti i pensionati, si incrementa solo con il meccanismo della perequazione automatica. Per i colleghi che sono rimasti al lavoro dal primo gennaio 2008, ammesso che l'azienda non abbia già iniziato a tamponarli per invitarli a godersi un meritato riposo, si pone il problema di che fine faranno i contributi che l'azienda e loro stessi continuano a versare. L'INPS ha già precisato che la contribuzione versata dal 1° gennaio 2008, confluirà sulla medesima posizione previdenziale e darà origine, successivamente alla presentazione della domanda di pensione da parte dell'assicurato stesso, ad un supplemento di pensione che verrà liquidato dall'istituto come parte integrante della pensione maturata fino alla decorrenza del bouns.

Rimane il problema di come questo supplemento di pensione verrà calcolato, ovvero se con il metodo "contributivo" o con quello "retributivo". Se verrà adottato il primo metodo non ci sarà da aspettarsi grandi cifre.

Ultimo problema per chi era in superbonus potrebbe essere quello del "cumulo", ovvero della possibilità di lavorare dopo la pensione senza subire penalizzazioni sulla pensione stessa. Si rammenta che il regime di totale cumulabilità tra redditi da lavoro autonomo e dipendente e pensioni di anzianità è stato esteso dalle legge 289 del 2002

ai casi di anzianità contributiva pari o superiore ai 37 anni a condizione che il lavoratore abbia compiuto 58 anni di età. I predetti requisiti debbono essere posseduti all'atto del pensionamento. Significa che per raggiungere tale limite è utile anche il periodo successivo al primo gennaio 2008.

Coefficienti di trasformazione

Una brutta notizia per i colleghi più giovani, nella ormai abituale logica di spostare sulle nuove generazioni i pesanti squilibri del sistema previdenziale.

Si tratta dei nuovi coefficienti di trasformazione che dal 2010 devono essere presi in considerazione per il calcolo delle pensioni basate sul metodo contributivo.

Il sistema contributivo prevede il calcolo della pensione effettuato sull'insieme dei contributi versati durante l'intera vita assicurativa.

Al termine della vita lavorativa, i contributi versati vengono sommati per dare luogo alla base contributiva complessiva - il montante individuale - sulla quale si calcola la pensione. I contributi vengono rivalutati ogni anno in base al prodotto interno lordo (PIL) per consentire al lavoratore di recuperare in parte la diminuzione del potere di acquisto della moneta. Il montante viene moltiplicato per il coefficiente di trasformazione stabilito dalla legge in base all'età del lavoratore, ottenendo così la misura della pensione lorda annua.

(fino 2010)

Coefficienti di trasformazione (da 57 a 61 anni)					
Età	57	58	59	60	61
Coefficiente	4,720%	4,860%	5,006%	5,163%	5,334%

Coefficienti di trasformazione (da 62 a 65 anni)					
Età	62	63	64	65	
Coefficiente	5,334%	5,706%	5,911%	6,136%	

Calcolo della pensione contributiva

Ai fini del calcolo della pensione occorre:

- individuare la retribuzione annua dei lavoratori dipendenti o il reddito dei lavoratori autonomi;
- calcolare l'ammontare dei contributi di ogni anno moltiplicando la base imponibile annua per l'aliquota contributiva che è del 33% se si tratta di lavoratori dipendenti e del 20% se si tratta di lavoratori autonomi;
- determinare il montante individuale sommando i contributi di ciascun anno, rivalutato annualmente sulla base del tasso annuo di capitalizzazione risultante dalla variazione media quinquennale del prodotto interno lordo (PIL) calcolata dall'ISTAT.

L'importo della pensione è determinato applicando al montante contributivo il coefficiente di trasformazione relativo all'età dell'assicurato alla data di decorrenza della pensione, a partire dall'età di 57 anni; tale requisito non occorre se l'anzianità contributiva dell'interessato è pari a 40 anni effettivi.

Dal 2010 scatteranno i nuovi coefficienti di trasformazione, con una riduzione di poco più del 6% rispetto a quelli della tabella precedente.

La revisione dei coefficienti avverrà poi in modo automatico ogni tre anni (invece che ogni dieci).

Il tutto dovrà ruotare, nel rispetto degli andamenti e degli

equilibri della spesa pensionistica di lungo periodo e delle procedure europee, sui seguenti elementi:

- le dinamiche delle grandezze macroeconomiche, demografiche e migratorie che attualmente sono rilevanti per i coefficienti di trasformazione;
- il rapporto intercorrente tra l'età media dell'attesa di vita e quella dei singoli settori di attività;
- l'incidenza dei percorsi lavorativi, anche per la verifica dell'adeguatezza degli attuali meccanismi di tutela delle pensioni più basse.

Tendenzialmente il nuovo sistema dovrà essere in grado di garantire un tasso di sostituzione (cioè il rapporto fra l'ultima retribuzione e la pensione) non inferiore al 60%, all'interno del sistema della previdenza pubblica, con esclusione di interventi collegati alla fiscalità generale.

Concludo il difficile punto, invitando ancora una volta i colleghi più giovani ad organizzare per tempo (previdenza integrativa) il loro futuro pensionistico, visto le condizioni al contorno quanto mai negative.

Contributo di solidarietà

Le brutte notizie potrebbero riguardare anche i colleghi più anziani, in quanto la legge prevede la seguente delega:

Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, recanti norme finalizzate all'introduzione di un contributo di solidarietà a carico degli iscritti e dei pensionati delle gestioni previdenziali confluite nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti e del Fondo di previdenza per il personale di volo dipendente da aziende di navigazione aerea, allo scopo di determinare in modo equo il concorso dei medesimi al riequilibrio del predetto Fondo. Sappiamo che l'ex INPDAl è confluito nel fondo pensioni lavoratori dipendenti e, quindi, il contributo di solidarietà riguarderà anche i colleghi già in pensione o prossimi, che erano iscritti a tale fondo.

Blocco della perequazione automatica

Ultima sorpresa negativa della quale i nostri amici pensionati avranno già preso atto è la seguente: Per l'anno 2008, ai trattamenti pensionistici superiori a otto volte il trattamento minimo INPS, la rivalutazione automatica delle pensioni, secondo il meccanismo stabilito dall'articolo 34, comma 1, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, non è concessa. Per le pensioni di importo superiore a otto volte il predetto trattamento minimo e inferiore a tale limite incrementato della quota di rivalutazione automatica, l'aumento di rivalutazione per l'anno 2008 è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato.

Incentivi per la "retribuzione di risultato"

E' istituito, un Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello con dotazione finanziaria pari a 650 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008-2010. 0 relativo alla quota di retribuzione imponibile costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati. I

Come si vede, collegare parte della retribuzione a risultati sembra essere un interesse della collettività, oltre che della specifica azienda.

Paolo Parrilla

Roma, Gruppo FS e Università Roma Tre: Seminario "Il regime giuridico dell'Impresa Pubblica"

"La manovra di liberalizzazione e privatizzazione di settori tradizionalmente riservati alle pubbliche amministrazioni e il conseguente proliferare di soggetti formalmente privati, ma largamente connotati da elementi strutturali pubblicistici, vede costantemente crescere l'esigenza di approfondire la natura e il regime giuridico delle c.d. imprese pubbliche, al fine di evidenziarne i tratti distintivi peculiari e di sottoporre ad una valutazione critica la tendenza alla loro progressiva assimilazione alle stesse pubbliche amministrazioni" (M.Sandulli).

E' questa motivazione dell'interessante Seminario "Il regime giuridico dell'Impresa Pubblica" che si è svolto lo scorso 24 gennaio 2008 presso l'Università degli Studi Roma Tre. Il seminario è stato promosso dalla Facoltà di Giurisprudenza di questa Università in collaborazione con il Gruppo Ferrovie dello Stato.

Il Gruppo Ferrovie dello Stato infatti costituisce uno degli esempi fondamentali di questo processo e si inserisce pienamente nelle vicende e nelle interpretazioni giurisprudenziali e dottrinali che fioriscono intorno al fenomeno delle c.d. privatizzazioni e liberalizzazioni.

Ha aperto i lavori l'Amministratore Delegato FS, **Mauro Moretti**, che insieme al Preside della Facoltà di Giurisprudenza **Giuseppe Terranova** e a **Giampaolo Rossi**, Ordinario di Diritto Amministrativo, ha condotto il dibattito nell'Aula Magna della Facoltà.

Animato dal confronto tra dottrina e giurisprudenza, il Convegno ha sviluppato spunti utili a indirizzare le scelte dell'impresa pubblica tra Stato e mercato, tra poteri pubblici e libera iniziativa economica.

Nel suo intervento l'Ing. Moretti ha osservato come oggi nel comparto ferroviario "siamo ancora in bilico tra Stato e mercato, perché nel trasporto ferroviario ci sono servizi competitivi, che si pagano da soli, e servizi "universali" che richiedono l'intervento dello Stato". Obiettivo del Gruppo è azzerare il debito e produrre valore. Ma stare sul mercato significa essere competitivi. "Il mercato è stato liberalizzato - ha continuato l'Ing. Moretti - e per aziende come la nostra il problema fondamentale è non avere gli stessi strumenti di quelle private. È necessario dunque rivedere il modello societario: occorre un modello che ci consenta di operare secondo una logica di vera impresa".

A proposito del trasporto merci ha citato il caso tedesco, dove la DB, settore Cargo, leader in Europa, si sta espandendo in Europa con il trasporto delle merci e la logistica.

Le parole di Moretti sono state supportate dai relatori del Seminario, da parte dei quali è stato sottolineato come effettivamente oggi non esista ancora un vero statuto per l'impresa pubblica inserita in un contesto competitivo.

A margine dell'intervento dell'AD, è stata consegnata al Dipartimento di Diritto Europeo della Facoltà la **borsa di studi "Nicola Mandarino"**, il responsabile della Direzione Centrale Strategie prematuramente scomparso a fine dicembre. Di lui Moretti ha ricordato le grandi doti professionali e la sua vicinanza ai giovani studenti della facoltà di giurisprudenza Roma Tre.

Francesco Del Vecchio

Il futuro contratto: una proposta

Ho appena letto l'ultimo numero di "Ferrovie & Servizi" in cui si prospetta un futuro contratto di "lacrime e sangue", giustificandola con la difficile situazione italiana e con la complessa situazione delle ferrovie.

E' di qualche giorno fa la notizia su un incremento delle retribuzioni quasi nullo negli ultimi 5 anni a fronte di un incremento di oltre il 12% dei redditi dei lavoratori autonomi. Oltre ovviamente ad un incremento dei costi dei prodotti che ha largamente superato il 25-30%. E' di stamattina la notizia che nel corso dell'ultimo anno il pane ha subito un aumento di oltre il 12% ed il latte dell'8%, non parliamo dei carburanti o gas naturali: i loro aumenti sono visibili giorno per giorno.

Il risultato è sotto gli occhi di tutti: arrivare a fine mese è sempre più difficile.

Ritengo che noi dirigenti non facciamo eccezione, sicuramente l'impatto di una politica delle retribuzioni oggetto di elevata pressione fiscale non ci permette di mantenere la capacità di acquisti che avevamo 5-6 anni fa. Non dico che non arriviamo a fine mese, ma sicuramente dobbiamo fare attenzione per arrivarci.

La situazione sarà pure complessa, ma l'unico modo per rilanciare il paese è, secondo me, incrementare consumi e quindi aumentare la disponibilità alla spesa, e se tale disponibilità non viene data a noi che siamo considerati dal fisco "i ricchi" ritengo difficile avviare il paese su una strada di crescita.

Analizzando il contratto collettivo in essere, e leggendo gli articoli di Asunis e Parrilla dell'ultimo Ferrovie e Servizi ho dedotto:

- il contratto in essere è fallito nella parte di contrattazione decentrata individuale che non è mai stata applicata dagli imprenditori;
- MBO pur trattato con solo la metà dei Dirigenti di FS è spesso stato congelato per situazione aziendale;
- la situazione del paese e della società FS è complessa e fortemente indebitata;
- nel 2007 per contratto ci sono stati incrementi programmati del TMCG rispettivamente del 5.8% e del 12.9% rispetto ai livelli del TMCG stabiliti nel 2004;
- il livello medio della retribuzione dei dirigenti è spesso frutto degli aumenti di anzianità e non da contrattazione personale;
- la retribuzione confluisce tutta (fatta eccezione per alcune voci) nel TEI (trattamento economico individuale che comprende anche i "superati" scatti biennali);
- molti colleghi (ed io fra loro) non hanno mai goduto (ne trattato) di incrementi retributivi personalizzati fatta eccezione per gli scatti biennali (ormai superati dal contratto in essere).

Oggi lo scenario prevede;

- TMCG (Trattamento minimo complessivo di garanzia) pari a € 55.000,00 se inferiore a 6 anni (TMCG_L) e € 70.000,00 superiore a 6 anni (TMCG) (incremento del 2007 pari al 5% e 12% dai parametri 2004);
- La retribuzione personalizzata che deve essere al minimo il TMCG assume la denominazione di TEI (trattamento economico individuale);
- Diaria pari ad € 75,00 per giornata superiore alle 12.ore;
- MBO vario ma trattato, a volte, solo per il 50% dei dirigenti;
- Coperture assicurative varie

In tale scenario vi presento una proposta che può:

- permettere un minimo incremento della retribuzione a tutti i dirigenti;
- obbligare imprenditore a trattare individualmente con il dirigente.

La proposta non aggiunge nulla alle varie coperture assicurative previste che mi sembrano una giusta conquista ed un giusto compromesso.

La proposta che avanza per il biennio 2009,2010 è:

- incremento di tutte le retribuzioni dirigenziali del 6% (pari a circa del 50% della inflazione programmata nello stesso periodo 2007-2010) dell'attuale TMCG pari a € 4.200 annue;
- nuova misura del TMCG_L pari a €61.600,00 e €78.400,00 per il TMCG. (L'incremento è pari al 12% inferiore alla inflazione programmata nel periodo 2007-2010). Il TMCG (78.400,00€) diventa il minimo contrattuale di riferimento con gli stessi meccanismi oggi in vigore per il calcolo;
- la diaria giornaliera passa a 85€ (+13% rispetto al livello in essere) per il 2009 e a 90€ (+20%) per il 2010;
- per MBO la proposta è più articolata: partendo dal concetto che l'MBO va trattato con tutti i dirigenti individualmente ho pensato ad imporre dei livelli minimi basati sulla percentuale del TEI personale:
 - o Nel caso di MBO una-tantum l'importo del MBO deve essere al minimo pari al 10% del TEI;
 - o Nel caso di MBO che comporta un incremento stipendiale questo non può essere inferiore al 5% del TEI;
 - o Nel caso l'azienda non avvii una contrattazione decentrata e personalizzata dovrà corrispondere a titolo di penale per mancata contrattazione, dovrà concedere una una-tantum pari al 2.50% del TMCG per il primo anno e del 5% del TMCG il secondo anno.

Per spiegare meglio ecco alcuni esempi:

- Dirigente oggi con TEI Annuale di 92.000€, equivale ad un TEI 6.402,67€ mensile;
 - o Nuovo contratto incremento 6%TMCG pari a 4.200,00€à il nuovo TEI sarà 6.694,97€ (annuo 96.200,00€)
 - o Poiché superiore ai nuovi minimi non ci saranno altri incrementi del TEI;
 - o In fase di discussione del MBO i miglioramenti possibili saranno:
 - In caso di MBO una tantum minima pari a 9.620,00€;
 - In caso di MBO in incremento stipendiale annuale pari ad 4.810,00 che porterebbe il TEI mensile a 7.031,10€;
 - In caso di mancata contrattazione decentrata personalizzata deve essere riconosciuta una una-tantum pari a € 1.960,00€ il primo anno e il doppio il secondo anno di mancata trattazione.
- Dirigente oggi con TEI Annuale di 72.000€, equivale ad un TEI 5.010,79€;
 - o Nuovo contratto incremento 6% pari a 4.200,00€ che porta il TEI Annuale al di sotto della soglia minima pari a 78.400,00€ per cui il nuovo TEI sarà il minimoà il nuovo TEI sarà 5.456,19€ (annuo 78.400,00€)
 - o In fase di discussione del MBO i miglioramenti possibili saranno:
 - In caso di MBO una tantum minima pari a 7.840,00€;
 - In caso di MBO in incremento stipendiale annuale pari ad 3.920,00 che porterebbe il TEI mensile a 5.729,00€
 - In caso di mancata contrattazione decentrata personalizzata deve essere riconosciuta una una-tantum pari a € 1.960,00€ il primo anno e il doppio il secondo anno di mancata trattazione.

Resta inteso che il mancato raggiungimento degli obiettivi (personali) aziendali, che devono essere discussi ed accettati dal dirigente sia in qualità che in quantità, comporta il non riconoscimento di alcun incremento, o nel caso di obiettivi raggiunti per oltre il 50% per riconoscimento minimo pari al 2,5% del TEI.

In tal modo si avrebbe uno strumento per favorire la contrattazione decentrata e personalizzata che farebbe emergere eventuali casi di Dirigenti non utilizzati proficuamente. La contrattazione decentrata e personalizzata deve essere vista come momento di confronto fra Azienda e Dirigente nell'ottica dell'ascolto reciproco e quindi di ricerca della configurazione organizzativa più proficua per la coppia azienda-dirigente.

Sebastiano Plutino

Sospensione della perequazione automatica per il 2008: Federmanager avvia le azioni giudiziarie in 5 sedi

Come noto, il provvedimento sul "welfare" collegato alla legge finanziaria 2008 (art. 1, comma 19, legge 24 dicembre 2007, n. 247) ha disposto la sospensione della perequazione automatica per il 2008 delle pensioni di importo superiore a 8 volte il minimo Inps, vale a dire oltre €3.489,12 mensili.

Per evitare "scavalcamenti" l'importo perequativo viene comunque attribuito fino a concorrenza del suddetto limite maggiorato della quota di perequazione automatica, cioè fino a €3.539,72 mensili.

Pertanto, per le pensioni di importo pari o superiore a 3.539,72 mensili non vi è stato alcun adeguamento.

Avverso tale ingiusto provvedimento, già contestato in ogni sede politica e istituzionale, Federmanager ha conferito incarico ad un primario studio professionale per instaurare 5 iniziative giudiziarie "pilota" con l'intento di ottenere una ordinanza di remissione della causa alla Corte Costituzionale e auspicando un pronunciamento di incostituzionalità da parte della stessa Corte.

Tutto questo in parallelo con una incisiva e costante azione di sensibilizzazione nei confronti dei vari schieramenti politici perché non vi è dubbio che la questione potrebbe essere più rapidamente e agevolmente risolta in sede legislativa.

Le sedi in cui saranno attivate le 5 iniziative giudiziarie sono: Roma, Milano, Torino, Genova e Verona.

Privatizzazioni e liberalizzazioni ferroviarie in Europa

Riflessioni in margine al Seminario "Il regime giuridico dell'Impresa Pubblica", Università degli Studi Roma Tre - 24 gennaio 2008 - Roma.

Prendo lo spunto dell'interessante Seminario "Il regime giuridico dell'Impresa Pubblica" che si è svolto lo scorso 24 gennaio 2008 a Roma, dalla Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli Studi Roma Tre in collaborazione con il Gruppo Ferrovie dello Stato (vedi altro articolo in altra parte di questa rivista).

Temi principali del seminario, confronto tra dottrina e giurisprudenza relativamente ai processi di privatizzazione e di liberalizzazione in corso in Europa e sul valore dell'impresa tra pubblico interesse e regolazione della concorrenza. Particolare rilevanza assume in tale contesto il trasporto ferroviario, che vive direttamente questo processo unitamente agli altri servizi offerti alla collettività.

Quando nel febbraio 2004 comparve un articolo su "Il Sole 24 Ore dal titolo "Ferrovie, pronta la Cargo spa" a firma Giorgio Santilli, scrissi una riflessione su questo giornale dal titolo: "La Cargo SpA" (n. 3/2004). Nell'articololetto passavo rapidamente in rassegna i processi di apertura al mercato dei settori merci delle principali imprese ferroviarie europee tradizionali (Svezia, Germania, Svizzera, Austria, Francia, Gran Bretagna). Al termine della breve analisi concludevo in questo modo:

"Primo: il settore merci ferroviario in Europa si è svegliato. Ha capito che è funzionale allo sviluppo della filiera logistica europea e mondiale. Costituisce un importante anello di essa.

Il processo si è innescato. Adesso il mercato farà il resto. Per giocare in questa arena bisogna parlare la stessa lingua, bisogna avere le stesse regole e gli stessi strumenti.

Secondo: la liberalizzazione si sta operando con la forte presenza degli Stati. I settori cargo diventano società. Tuttavia gli Stati (unica eccezione la Gran Bretagna), nel mentre promuovono la liberalizzazione, mantengono il governo strategico a livello di politica del settore, ne accompagnano l'evoluzione".

Come è noto, il leader indiscusso di tale processo è la

Germania, con una DB che sta facendo incetta di imprese ferroviarie merci tradizionali e, quando non sono tradizionali, in qualche maniera ne acquisisce il controllo o l'influenza. Si citano la Cargo Olandese, la Cargo Danese, la EWS britannica, la Tranfesa spagnola, RTC, ecc. (da ricordare anche che Rail Cargo Austria - pubblica e certamente "amica" dalla DB - ha acquistato la Mav Cargo ungherese).

Nulla da obiettare, ovviamente. Sono bravi. Hanno una chiara strategia. Però va ricordato ancora una volta che la DB è a tutt'oggi un gruppo pubblico tedesco. Opera sul mercato con il sostegno e con fondi dello Stato.

Non si tratta di un imprenditore privato che investe nel ferroviario, opera mediante acquisizioni e fusioni e rischia sul mercato. Tutto sommato la DB opera con strumenti di finanza pubblica, ottiene il consenso del governo tedesco e non ha poi tutta questa spada di damocle dell'equilibrio del bilancio.

E' una anomalia? È corretto? Fatto sta che con il sostegno dello Stato sta nascendo il più grande colosso ferroviario e logistico europeo. La concorrenza nel trasporto ferroviario delle merci ormai rischia concretamente di restare nel libro dei sogni della Unione Europea. Poi potranno anche cedere ai privati parti di attività, ma il processo sarà stato condotto come sviluppo di una politica economica ben precisa di crescita e di consolidamento in Germania e fuori.

Confrontando questo caso reale con la storia delle privatizzazioni in Italia fatta lucidamente nel Seminario dal Presidente del Tribunale Amministrativo del Lazio dott. Pasquale De Lise, che in sintesi è stata fatta più per fare cassa che come strumento di politica economica, ci resta da riflettere. E dobbiamo auspicare che il settore ferroviario italiano, in una prospettiva di privatizzazioni e di liberalizzazioni, rientri pienamente in una logica di strategia di politica economica e dei trasporti lucidamente governata dallo Stato.

Francesco Del Vecchio

PENSIONI: i nuovi requisiti dal 2008

Dal 1° gennaio 2008, entra in vigore una **nuova ennesima riforma delle pensioni**, che prevede l'innalzamento graduale dei requisiti anagrafici e contributivi, rispetto a quelli vigenti sino al 31.12.2007, previsti dalla riforma "Dini" (legge 335/1995).

Nel contempo, scompare il famigerato "Scalone" della "Maroni" - che, dal 1° gennaio 2008, avrebbe innalzato l'età pensionabile da **57 a 60 anni** - sostituito dagli "scalini" e, dal 1° luglio 2009, dalle "quote" (mix fra età ed anzianità contributiva).

Dal 2008, fermo restando il requisito contributivo di 35 anni utili, si va in pensione con 58 anni di età ed, a regime, dal **2013**, si andrà in pensione a 61 anni di età, ma con 36 anni di servizio utile.

Le date di uscita (cosiddette "finestre") sono state ridotte da 4 a 2 (**1° gennaio e 1° luglio**), come previsto dalla riforma "Maroni" (legge 243/2004), mentre per chi va in pensione con **40 anni** di contribuzione, a prescindere dall'età, le "finestre" passano da 2 a 4.

Sono state introdotte le "finestre" anche per le pensioni per limiti di età e di servizio (ovvero pensioni di vecchiaia): **n 4 all'anno**, decorrenti dal 1° giorno del **secondo trimestre** successivo a quello in cui viene compiuta l'età pensionabile (**58, 60, 65 e 66**).

Nella **Tabella A**, sono riportati i requisiti anagrafici e contributivi richiesti dal 2008 e le relative finestre.

Nella **Tabella B**, sono indicate le date di uscita (cosiddette finestre), dalla quali decorrono le pensioni liquidate con 40 anni di contribuzione, nonché le pensioni per limiti di età e di servizio (alias pensioni di vecchiaia).

TABELLA A

REQUISITI ANAGRAFICI E CONTRIBUTIVI RICHIESTI PER OTTENERE LA PENSIONE DI ANZIANITA' DAL 2008							
Periodi	Requisiti anagrafici e contributivi richiesti		QUOTE (età + contribuzione)			Date di decorrenza della pensione (cosiddette FINESTRE)	
	Età	Contribuzione	Ipotesi A		Ipotesi B		
Primo semestre 2008	58	35	Età	Contribuzione	Età	Contribuzione	01/01/2009
Secondo semestre 2008	58	35					01/07/2009
Primo semestre 2009	58	35					01/01/2010
Secondo semestre 2009			59	36	60	35	01/07/2010
Primo semestre 2010			59	36	60	35	01/01/2011
Secondo semestre 2010			59	36	60	35	01/07/2011
Primo semestre 2011			60	36	61	35	01/01/2012
Secondo semestre 2011			60	36	61	35	01/07/2012
Primo semestre 2012			60	36	61	35	01/01/2013
Secondo semestre 2012			60	36	61	35	01/07/2013
Dal 1°/1/2013 (a regime)	Primo semestre		61	36	62	35	01/01/2014
	Secondo semestre		61	36	62	35	01/07/2014

TABELLA B

DATE DALLE QUALI SI PUO' OTTENERE LA PENSIONE CON 40 ANNI DI ANZIANITA', NONCHE' PER LIMITI DI ETA'		
Data di maturazione dei requisiti	Con 40 anni di contribuzione utile (e con qualsiasi età)	Per limiti di età e di servizio (alias per vecchiaia)
Entro il 31 marzo	Dal 1° luglio stesso anno	Dal 1° luglio stesso anno
Entro il 30 giugno	Dal 1° ottobre stesso anno	Dal 1° ottobre stesso anno
Entro il 30 settembre	Dal 1° gennaio anno successivo	Dal 1° gennaio anno successivo
Entro il 31 dicembre	Dal 1° aprile anno successivo	Dal 1° aprile anno successivo

Ricorso CIDA

contro indicizzazione delle pensioni della dirigenza

La CIDA Lazio ci comunica che è stato dato mandato ai legali CIDA di predisporre un ricorso al fine di ottenere dalla Consulta una dichiarazione di incostituzionalità dell'art. 5 della Legge Finanziaria che stabilisce, per il 2008, il blocco della perequazione automatica delle pensioni di importo superiore a otto volte il trattamento pensionistico INPS. Si riporta di fianco il testo del comunicato pervenutoci da CIDA Lazio.

Come è noto, l'art. 5 della legge 24.12.2007 n. 247 stabilisce, per il 2008, il blocco della perequazione automatica delle pensioni di importo superiore a otto volte il trattamento minimo INPS (euro 3.489,12 lordi mensili). La misura è stata introdotta per concorrere, in modo "solidaristico", al finanziamento di alcuni interventi sulle pensioni. Secondo la CIDA è di tutta evidenza che il mancato adeguamento all'inflazione costituisce, anche dal punto di vista giuridico, una decurtazione permanente del credito pensionistico. Il che, tradotto in termini tributari, integra i requisiti i requisiti di una vera e propria imposta patrimoniale. In sostanza i percettori di tali redditi saranno di fatto sottoposti vita naturaldurante ad una imposta di due punti circa superiore all'aliquota massima applicabile ai redditi più alti del paese. Ricordata alla sua reale configurazione l'idea di una imposta patrimoniale circoscritta

non alle grandi fortune, bensì ai soli percettori di alcune migliaia di euro, purchè a titolo di pensione, mostra tutta la sua carica di incostituzionalità. Il reddito di pensione, infatti, rientra nel novero del reddito da lavoro, sia pura differito a scopo previdenziale. Ogni distinzione da altre fonti di reddito non potrebbe che essere di favore e non di avversione, alla luce dell'articolo 1 della Costituzione che proclama l'Italia "Repubblica democratica, fondata sul lavoro". Per queste ragioni, la CIDA ha conferito mandato ai suoi legali di predisporre un ricorso in difesa degli interessi di un gruppo di pensionati penalizzati dalla norma al fine di ottenere il rinvio della questione alla Consulta. L'obiettivo è quello di pervenire alla dichiarazione di incostituzionalità della norma e il conseguente venir meno di ogni effetto da essa prodotto.

RINNOVO CONTRATTO 2008: necessità di recuperare i danni causati dal CCNL 2004

Si inizia a parlare di rinnovo contrattuale, mi riferisco all'articolo del collega Celentano di qualche numero fa, e molti di noi colleghi cominciamo a tremare: cosa ci porterà (...via) il nuovo contratto? Non si può parlare di nuova piattaforma contrattuale senza fare un momento di riflessione su ciò che ha rappresentato per tanti dirigenti l'attuale contratto e i precedenti per trarne spunto per evitare il ripetersi di sviste clamorose e per operare tutte quelle scelte che possano portare a predisporre una piattaforma contrattuale che consenta a tutta la categoria di pervenire alla sottoscrizione di un documento che ne rappresenti tutte le esigenze e consenta di recuperare il terreno perduto con i precedenti.

Viviamo in tempi in cui l'inflazione, quella reale, ha eroso negli ultimi anni buona parte degli stipendi e in tempi in cui chi aveva per istituto l'incarico di vigilare sull'aumento indiscriminato dei prezzi non solo non lo ha fatto ma è anche intervenuto sui livelli stipendiali medi (quelli dei dirigenti e cioè quelli delle fasce mediamente più produttive del mondo del lavoro) aumentando i prelievi fiscali e riducendone le detrazioni. Quando l'applicazione della parte economica di un contratto, così come è avvenuto per quello attualmente ancora in vigore, provoca per una parte consistente della categoria, il blocco degli stipendi, che restano fissi per diversi anni nonostante che l'impegno lavorativo aumenti costantemente e così le responsabilità di un lavoro che vede sempre il dirigente in prima linea, è solo la propria dignità e il senso di appartenenza a una Società responsabile di un servizio di primaria importanza per la nazione, a dargli l'energia per portare avanti il lavoro quotidiano per raggiungere gli obiettivi assegnati che sono anche quelli societari. E' questo il risultato di un contratto della dirigenza che ha visto penalizzati tanti colleghi che hanno di fatto visto bloccata la propria retribuzione e non si può prescindere da tale evidente affermazione quando si ricomincia a parlare di rinnovo contrattuale per fare tesoro della precedente esperienza e per cercare anche un recupero di credibilità da parte del sindacato.

Attenzione, non si parla tanto di livello retributivo ma di mantenimento dello stato sociale che si è andato via via degradando per la necessità di limitare le proprie "uscite" facendo a meno di tante cose, che prima facevano parte anche del quotidiano, per adeguarsi al progressivo ridursi del potere di acquisto del denaro. Da un esame del contratto vigente, soffermandoci sull'argomento "economico", si rileva immediatamente che l'applicazione di questa parte contrattuale è stata assolutamente insufficiente, anzi perfettamente nulla per una parte dei dirigenti che si trovavano già al livello retributivo pari al "trattamento minimo complessivo di garanzia", e non idoneo a garantire un "polmone economico" che mettesse al riparo dagli aumenti del costo della vita che puntualmente si sono verificati.

Faccio alcuni esempi per chiarire meglio le mie affermazioni:

- Viene prevista, per i dirigenti che alla

data indicata percepiscono meno di 52.000 € annui, il raggiungimento di tale trattamento, inglobando, nel già citato "trattamento m.di g.", oltre allo stipendio in godimento, anche le quote dell'ex superminimo e dell'anzianità. Sono contento per questi colleghi che hanno avuto, nell'ambito applicativo del contratto un aumento che in alcuni casi, facendo riferimento ai livelli di superminimo base, hanno percepito un aumento lordo di circa 500€ mensili. Ma chi percepiva già, in base all'attribuzione di un livello più elevato di superminimo, tale retribuzione ha veduti di fatto annullati sia gli aumenti di anzianità, sia e soprattutto il superminimo che rappresentava l'elemento di riconoscimento individuale attribuitogli in base a valutazioni che non sto qui a commentare (praticamente, quindi chi aveva ad esempio un superminimo di 100€ raggiungeva il livello retributivo di chi lo aveva pari a 500€);

- Ci si poteva aspettare che il passaggio al livello stipendiale di 55000€ previsto al 31 dic 2007, avrebbe potuto contribuire a recuperare una minima parte del potere di acquisto che la retribuzione aveva nel frattempo perduto. Ma anche questo "aumento" è stato di fatto annullato dall'aumento biennale di anzianità nel frattempo maturato. Pertanto non ci si dovrà aspettare nessun aumento dal 1° gennaio 2008, e il successivo aumento biennale viene procrastinato al 1° gennaio 2010 (per esempio l'ultimo scatto biennale percepito dal sottoscritto risale al 1° gen 2007 il che equivale ad una ulteriore penalizzazione - senza pensare che anche questa competenza sarà eliminata grazie al contratto vigente). Pertanto concordo con l'articolo di Celentano di due numeri fa e concordo col fatto che occorre recuperare il danno causato da quest'ultimo contratto (ammesso che sia possibile).

Innanzitutto occorrerà intervenire sull'integrativo, cambiare il verbo da "potranno" riconoscere a "dovranno" riconoscere l'istituto, per mettere il Sindacato nelle condizioni di porre in mora il datore di lavoro che non vi ottempera.

Il TMG, oltre a recuperare il costo della vita, non quello teorico dell'ISTAT, ma quello reale che è notevolmente superiore, non dovrà inglobare riconoscimenti ad personam (tipo superminimo o altro) ma si dovrà tornare a un distinguo, anche perché fra non molto per tanti colleghi, come ho già detto, finirà anche l'aumento biennale, e dare inoltre la possibilità al Dirigente sopraordinato (anche il responsabile compartimentale) di avere a disposizione un budget che gli consenta l'attribuzione di riconoscimenti ai propri dirigenti.

Giuseppe Mercurio

Incontriamoci al Concerto !!



Todi, 26 marzo ore 18.00
Orvieto, 29 marzo ore 18.00

Cari Colleghi, vi segnalo un'iniziativa culturale alla cui attuazione ho contribuito anch'io.

Si tratta di due concerti del Coro Canta Ludens della città di Ghent in Belgio, che si terranno rispettivamente a Todi ed Orvieto.

E' un appuntamento di grande qualità: il Comune di Todi ha concesso lo splendido Tempio del Bramante di Santa Maria della Consolazione di cui si sta festeggiando il cinquecentennale. In Orvieto, grazie alla cortesia del Vescovo, il concerto si terrà in Duomo (!!!) come evento di chiusura delle celebrazioni pasquali. L'orario dei concerti e la durata (circa 2 ore) rende possibile il viaggio in giornata da Roma e dalle altre città del Centro Italia. Se poi volete alloggiare una notte a Todi, in cui si tiene anche la famosa annuale Rassegna Antiquaria, contattatemi e vi consiglierò dove andare.

Spero che vorrete partecipare in tanti anche perché **L'INGRESSO E' LIBERO.**

I 44 coristi, la soprano e l'organista - non professionisti che tuttavia si sono esibiti in mezza Europa - presenteranno composizioni classiche di Haydn, Mendelssohn, Shumann, Bikkemeborgs, Nees, Van Nuffel, Benoit che coprono un periodo storico dall'inizio del '700 fino agli ultimi anni '80. Trovate la locandina del concerto nel sito www.assidifer.it ed ulteriori informazioni nei siti del coro www.cantaludens.be e www.filipmartens.be

Maria Antonietta Del Boccio