

e grandi turbolenze finanziarie di questi ultimi tempi certo non aiutano l'economia mondiale, anzi, come si vede, stanno determinando una vera e propria depressione. In particolare nel nostro paese, essa si traduce in una crescita negativa per l'anno in corso e probabilmente anche per il prossimo. Ed una crescita negativa significa minore merce prodotta e trasportata e meno persone che viaggiano. Tempi ancora più duri per chi, come noi, si occupa di trasporto. Ma le stesse difficoltà economiche hanno determinato in questi ultimi tempi minore disponibilità finanziarie. E' questo, quindi, il momento di fare scelte rigorose a sostegno dei cittadini e delle imprese. Una di queste scelte, non c'è dubbio, dovrebbe riguardare il diritto ad una mobilità efficiente ed a prezzi ragionevoli. Il trasporto pubblico e quello su ferro in primo luogo. Ci saremmo aspettati, quindi, che il governo non avesse ulteriormente tagliato di circa il 30%, rispetto al 2008, le risorse destinate al fondo nazionale del Trasporto pubblico locale (che di fatto riduce la possibilità delle regioni di destinare risorse adeguate ai contratti di servizio e la possibilità di comprare i nuovi treni che sarebbe necessario comprare per garantire un servizio di qualità) e quelle destinate agli investimenti (con la conseguenza di rallentare il processo di ammodernamento della rete ferroviaria). E tutto questo mentre le nuove aziende di trasporto si organizzano a correre sui nostri binari ed a portare una concorrenza vera. E lo fanno con metodi ai limiti dell'etica, anche approfittando di normative italiane che certo non ci favoriscono. Siamo, diciamo subito, senza riserve per un mercato libero. Ma è quantomeno rischioso che una società nata con un capitale sociale di un milione di euro possa acquisire tracce per centinaia di milioni, che la stessa società possa fare entrare ed operare in Italia una azienda francese senza che la nostra possa fare altrettanto in Francia, che questa società possa operare con regole sostanzialmente diverse e più favorevoli delle nostre.

Fra circa un mese si aprirà la linea AV tra Milano e Bologna e fra un anno, con l'apertura del tratto Bologna-Firenze, da Napoli a Milano si potrà andare in circa quattro ore. E' un mondo assolutamente nuovo che si apre e che certamente avrà ricadute positive anche sul trasporto regionale. Nuove linee più moderne abbisognerebbero di treni nuovi e più moderni. Sarebbe dunque il momento di investire di più, anziché di meno

come sta purtroppo avvenendo. Questa situazione crea quindi nuove difficoltà che dobbiamo affrontare. I risultati di bilancio sono per quest'anno incoraggianti, ma se non arrivano risorse sufficienti si rischia grosso. Tutto questo è ben presente ai dirigenti. L'impegno per fare bene è grande.

Non appare invece incoraggiante l'andamento del confronto con le Organizzazioni sindacali dei restanti lavoratori. Si ha la sensazione che non vi sia ancora una piena consapevolezza della situazione. Speriamo che nei prossimi giorni si arrivi a risultati positivi. Il tempo disponibile non è tanto se non si vuole raggiungere un punto dal quale è difficile tornare indietro. Noi speriamo che si ragioni della prospettiva di questa azienda almeno per il medio periodo e non solo per il breve o brevissimo.

In questi ultimi due anni è stata rinnovata gran parte della dirigenza operativa. Sono i colleghi che sopportano gran parte dei rischi e delle responsabilità, sono i colleghi che si aspettavano, e si aspettano per il loro impegno ed i loro risultati, un concreto riconoscimento che tarda a venire. Naturalmente c'è un gran bisogno di essere uniti, di fare squadra, di dare a ciascuno il giusto riconoscimento del ruolo che svolge. A tutti i dirigenti! Eppure ancora si fanno meeting invitando solo una parte, circa la metà, dei dirigenti! Non riteniamo sia un segnale che va nella direzione giusta. Abbiamo bisogno di segnali che unifichino la categoria. Nel recente incontro con il dott. Braccialarghe abbiamo ribadito proposte, peraltro già fatte all'ing.

Moretti, e ci aspettiamo risposte in tempi brevi. Perché anche questo è un problema serio. I progetti annunciati non trovano quasi mai conclusione positiva in tempi brevi.

Il 7 e 8 novembre si è tenuto l'ultimo Consiglio nazionale di Federmanager e il 19 e 20 dicembre si terrà il Congresso che eleggerà i nuovi vertici della Federazione. Il Consiglio nazionale ha approvato il documento che contiene le

linee guida per il rinnovo del Contratto Nazionale di lavoro che scade il prossimo 31 dicembre. Il documento che sarà disponibile nei prossimi giorni sul nostro sito sarà presentato a breve a Confindustria per l'avvio della discussione. Intanto sono in corso i rinnovi degli organi dirigenti di alcuni Sindacati territoriali di Federmanager tra i quali Roma, Milano e Firenze. In ognuna di queste elezioni sono candidati anche colleghi ferrovieri.



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER
FNDAI
ANNO 17°
N° 7/2008



Occorre che essi ottengano risultati significativi se vogliamo mantenere, anzi accrescere, il ruolo già conquistato in Federmanager. L'invito è quindi quello di votare tutti. Chiunque avesse bisogno di informazioni ulteriori può, come al solito, rivolgersi ai coordinatori delle RSA, alla Segreteria generale o alla sede di Assidifer.

Nicola Tosto

23 settembre 2008: Consiglio nazionale Assidifer

Un Consiglio nazionale tutto sommato tranquillo: corposa e buona relazione del Segretario generale, validi e calibrati interventi, pacatezza e poca animosità.

In apertura dei lavori il Segretario generale, Tosto, e il Presidente emerito, Graziosi, hanno ricordato con parole commosse la figura di Salvatore La Rosa, da tanti anni Consigliere Onorario, recentemente scomparso. Il Consiglio, in piedi, ha osservato un minuto di silenzio per onorarne la memoria.

In evidenza, nella relazione del Segretario generale e in molti interventi che l'hanno seguita, il forte e ingiustificato ritardo con cui l'Azienda sta attuando le politiche retributive, attese dai dirigenti e promesse dai vertici. Forti critiche sono venute dalla base per l'esiguo numero di colleghi inseriti nel processo di MBO, anche in questo caso in contrapposizione alle attese più che giustificate della categoria. Tosto ha comunicato che almeno per Trenitalia, dove l'assegnazione di MBO è sicuramente più critica, si dovrebbe provvedere entro il prossimo mese di ottobre con una serie di

adeguamenti retributivi.

Continua, intanto, la denuncia da parte dei colleghi, soprattutto del territorio, del clima aziendale di tensione, definito in alcuni casi addirittura di "timore", in cui vivono diverse realtà dirigenziali: in molti hanno evidenziato come un clima siffatto priva tra l'altro l'Azienda di importanti fattori di arricchimento.

Buono, invece, il giudizio sulla determinazione con cui, in Azienda, si sta portando avanti la "scommessa" dell'Alta Velocità e ottime, secondo alcuni, le previsioni che

la semestrale di bilancio e le prime stime di chiusura a fine 2008 lasciano intravedere.

In conclusione, pur tra le luci e le ombre che emergono dall'analisi dei fatti aziendali, i più ritengono che il sindacato debba occuparsi maggiormente delle questioni specifiche di interesse della categoria, in special modo perché l'attuazione degli interventi di politica retributiva avvenga nel più breve tempo possibile e perché, rispetto alla riduzione del numero dei dirigenti, nessun provvedimento venga preso dall'Azienda senza un forte coinvolgimento di Assidifer Federmanager.

Mozione Finale

Il Consiglio Nazionale riunito in Roma il 23 settembre 2008, preso atto:

della relazione del segretario generale che ha disegnato un quadro con elementi marcati, sia in positivo che in negativo. Tra questi ultimi il significativo ritardo con cui l'Azienda sta mettendo in atto le promesse politiche retributive e l'esiguo incremento nel numero di dirigenti inclusi nel processo di MBO;

che peraltro con il ruolino di ottobre dovrebbero finalmente aversi una serie di adeguamenti retributivi, sia per i dirigenti che abbiano assunto incarichi di maggiore responsabilità, sia per quei dirigenti di Trenitalia ai quali la MBO non era stato liquidato per piccolissime percentuali di non copertura degli obiettivi;

che diversi consiglieri hanno evidenziato una situazione di clima aziendale difficile, legato a un inadeguato livello di conoscenza delle strategie aziendali, da una parte, e a pesanti ripercussioni sui dirigenti in caso di coinvolgimento in difficoltà operative, dall'altra;

che tale clima, definito da taluni di timore, non incoraggia la serena espressione del pensiero da parte dei dirigenti, e in questo modo priva l'azienda di un importante fattore di arricchimento;

che grande apprezzamento è stato espresso, in taluni interventi, sia per la determinazione con cui i vertici di gruppo stanno conducendo l'Azienda verso la "scommessa" dell'alta

velocità, sia per il fatto che la semestrale di bilancio e le prime stime della chiusura a fine 2008 lasciano intravedere una situazione migliore di quanto messo a budget, presumibilmente vicina al pareggio per i conti del gruppo;

che si sta individuando di fatto quella porzione di azienda, particolarmente all'interno di Trenitalia, che gestirà l'alta velocità;

della illustrazione del segretario generale aggiunto Nannina Ruiu sulla ripresa del percorso 'Operation' all'interno di RFI, che potrebbe portare a significativi efficientamenti;

che analoghi efficientamenti potrebbero derivare dalla razionalizzazione organizzativa di Trenitalia a seguito della realizzazione di una sua struttura interna dedicata all'alta velocità. Si ravvisa la necessità di sostenere presso la Società:

- che gli interventi di politica retributiva siano attuati in tempi rapidi;

- che ci sia un ritorno economico positivo per i dirigenti, a riscontro della prevedibile positiva chiusura dei conti aziendali;

- che ci sia un forte coinvolgimento di Assidifer, rispetto alla tematica della riduzione del numero dei dirigenti del gruppo, a garanzia che le uscite riguardino dirigenti che abbiano diritto a pensione.

Approvata all'unanimità

No, così non va!

Assidifer contesta la scelta aziendale di invitare alle conventions solo una parte dei dirigenti, e lo fa con una lettera, breve ma molto chiara, inviata all'Amministratore Delegato di Gruppo, che si riporta di seguito senza ulteriori commenti.

Roma, 27.10.2008

All'Ing. Mauro Moretti
Roma

Caro Amministratore Delegato, la situazione della nostra azienda, non vi è dubbio, richiede una grande compattezza e spirito di squadra. L'abitudine, confermata anche in questa occasione, di invitare al meeting dei dirigenti solo una parte di essi, certamente non va in questa direzione.

Tale atteggiamento crea demotivazione, se non peggio, anche in colleghi che spesso svolgono attività delicate.

Si attiva una specie di senso di riconoscimento e di appartenenza fra i partecipanti che delegittima gli esclusi dimostrando disinteresse verso una parte significativa della dirigenza. Non credo che il problema del costo per l'azienda sia insuperabile. I vantaggi sarebbero infinitamente maggiori.

Chiedo, quindi, che le conventions, magari ridotte nel numero, vengano estese a tutta la dirigenza.

Cordiali saluti

Nicola Tosto

L'Agenzia Nazionale della Sicurezza Ferroviaria: a che punto siamo

Nel numero 4/2008 il nostro giornale ha pubblicato una prima informazione su un'evoluzione "epocale" del Gruppo FS: la nascita dell'Agenzia Nazionale della Sicurezza Ferroviaria ANSF. L'atto di nascita è la Comunicazione Organizzativa n. 186 del 5 settembre 2008 con cui l'ing. Elia dice che: "A far data dal 6/6/2008 la ANSF assume le attribuzioni in materia di sicurezza della circolazione ferro-

viaria oggi in capo ad RFI, secondo le specificazioni del verbale allegato". Non si riporta il verbale che tutti avranno letto e che è in linea con le indicazioni della "Direttiva sulla sicurezza ferroviaria" e del D.Lgs. 162/07 da cui trae origine e di cui si è già scritto su queste pagine, ma si dà la parola all'ing. Elia ed all'ing. Chiovelli per chiarire alcuni aspetti.

Domande all'ing. Michele Elia
Amministratore Delegato di RFI

La prima domanda è quasi ovvia, tanto che la faremo ad entrambi i "pilastrini" della nuovo disegno delle competenze ferroviarie:

D1: perché l'Agenzia?, perché si può definire "epocale" questa evoluzione? quali sono le logiche profonde e le necessità intrinseche al sistema che hanno portato l'Europa a concepire l'Agenzia?

L'istituzione dell'Agenzia è un passo obbligato nel processo di liberalizzazione del trasporto ferroviario: in un esercizio ferroviario basato sulla presenza di due soggetti (il Gestore dell'infrastruttura da un parte e le Imprese Ferroviarie dall'altra) in interazione tra loro per il rispetto dei regolamenti e per il mantenimento entro livelli di tolleranza, rispettivamente, di parametri infrastrutturali (es: scartamento) e di parametri di rotabili (es: bordini) è indispensabile la presenza di un soggetto terzo che detti le regole, fissi gli standard tecnici e vigili sul loro rispetto. Questo ruolo finora è stato svolto da RFI, col massimo impegno e tutta la correttezza e trasparenza possibile, ma con un difetto di fondo: l'assenza della formale indipendenza richiesta dalle direttive europee.

Sappiamo che il personale dell'Agenzia (al momento composto di 103 unità) dipende funzionalmente dal Direttore dell'Agenzia, conservando il rapporto di lavoro con RFI. Questa situazione, che non è pienamente compatibile con la Direttiva Europea e che rappresenta un inevitabile transitorio, richiede alcuni chiarimenti:

D2: In che relazione si pone questa situazione rispetto all'ingresso, sempre più significativo, sui binari di RFI di compagnie di trasporto esterne al gruppo FS? Quali sono i tempi ed i modi previsti per l'attuazione della completa "Terzietà" dell'Agenzia rispetto ad RFI?

La presenza nell'agenzia di personale che ha un rapporto di lavoro con RFI in questa fase transitoria, modalità peraltro prevista dalla legge, si può considerare il necessario "scotto" da pagare per assicurare la necessaria continuità in una attività delicata, si pensi alle risposte da dare alle Imprese Ferroviarie entranti che hanno necessità di chiudere i processi connessi al rilascio del certificato di Sicurezza, e, allo stesso tempo un efficace strumento per il trasferimento delle competenze molto settoriali alla struttura dell'Agenzia.

La scelta di porre nella completa disponibilità dell'Agenzia durante la fase di transizione, (fase di transizione che si completerà al momento della emanazione dei regolamenti di funzionamento dell'Agenzia da parte del Ministero) le risorse dedicate alle attività con ricadute sulle Imprese Ferroviarie, assicura una forte connotazione di terzietà rispetto al Gestore ed alle Imprese, rinforzata sia dalla condizione di lavoro del personale che risponde funzionalmente a un Direttore dell'Agenzia, non di provenienza FS, e sia per la professionalità sviluppata da tali risorse abitualmente da diversi anni a coprire un ruolo, con piena responsabilità, di "parte terza".

Direttive, Decreti e Verballi espongono dei principi che, a vantaggio dei colleghi, ci piacerebbe riuscire ad esprimere da questo giornale in modo più esplicito ed operativo, riferendoci al lavoro quotidiano di responsabili di progetti di investimento, di attività di manutenzione e di esercizio sia della sede centrale che del territorio che delle diverse società del gruppo:

D3: Quali saranno i cambiamenti principali del nostro lavoro quotidiano? Cambieranno i riferimenti e le interfacce operative, nel senso che si dovranno aprire altri canali di interlocuzione con l'Agenzia, o dobbiamo supporre che il flusso delle relazioni e delle competenze resti invariato per tutti e che il tramite con l'Agenzia sia unicamente la Direzione Tecnica?

Le imprese ferroviarie avevano come riferimento RFI ed in particolare la Direzione Tecnica di RFI, oggi hanno come riferimento l'Agenzia, con risorse e strutture tecniche della Direzione Tecnica però da un Direttore esterno a FS, vedo pertanto più trasparenza ma non vedo cambiamenti.

RFI copriva come Direzione Tecnica il ruolo dell'Agenzia e tutte le strutture interne di RFI (Direzioni) si rapportavano con essa per le questioni di Sicurezza. Con la nascita dell'Agenzia e la sua piena operatività le attività all'interno di RFI subiranno un'evoluzione, in quanto sarà necessario adeguarsi a controlli di parte terza; non vedo però difficoltà operative in quanto la piena responsabilità in capo a RFI, in passato, di processi connessi con la sicurezza richiedeva, proprio perché autoreferenziali impegno e trasparenza ed elevata autodisciplina. Possiamo concludere dicendo che è più una questione di mentalità da acquisire che cambiamento dell'organizzazione; la Direzione Tecnica, sarà coinvolta, come struttura trasversale a tutti i settori dell'esercizio, per la piena applicazione del d.lgs 162/07, che prevede per RFI il

rilascio dell'Autorizzazione alla sicurezza, al pari del Certificato di sicurezza oggi rilasciato alle Imprese Ferroviarie.

Fino ad oggi, RFI ha mantenuto anche tutte le relazioni con l'ERA (Agenzia Europea della Sicurezza), tanto che alcuni colleghi sono distaccati in quella sede. Supponiamo che anche in questo campo dovremo aspettarci cambiamenti:

D4: RFI continuerà queste relazioni o esse saranno totalmente trasferite all'Agenzia? Si prevedono comunque attività internazionali autonome di RFI in materia di sicurezza? Il personale attualmente impegnato in quella sede, transiterà all'Agenzia o terminerà la sua missione? L'ERA ha necessariamente rapporti molto stretti con le Agenzie nazionali ma per assolvere i compiti d'istituto deve obbligatoriamente sentire tutti i soggetti coinvolti nell'esercizio ferroviario, primi fra tutti ovviamente le imprese ferroviarie ed i gestori che sono rappresentati all'ERA tramite gli organismi CER e EIM.

Il personale FS attualmente impiegato presso l'ERA ha un rapporto di lavoro diretto con l'Agenzia e non più con FS; la presenza di nostri colleghi all'ERA, da un lato dimostra la valenza del nostro Gruppo nell'esprimere competenze e capacità in un settore così complesso e delicato e dall'altro una opportunità perché facilita tutti i tipi di comunicazione e rapporti tra noi e l'ERA.

Ora una domanda personale al collega Elia: con la costituzione dell'Agenzia, finisce formalmente l'autoreferenzialità delle Ferrovie dello Stato in tema di sicurezza dell'esercizio ferroviario: le competenze tecniche restano "dentro", ma le decisioni che contano, transitano da un altro soggetto, cambiano i rapporti di forze e, forse, si aprono fronti di conflittualità:

D5: Quale amministratore delegato di RFI ed ex responsabile della Direzione Tecnica, come vive questo momento? Come pensa e vede il futuro dei rapporti tra l'Agenzia, RFI e le Compagnie ferroviarie?

Il d.lgs 162/07 ha finalmente chiarito ruoli e responsabilità, sicuramente c'era più "conflittualità" prima della nascita dell'Agenzia, in quanto RFI rivestiva un ruolo nel cui pur impegnandosi con grande trasparenza e responsabilità, non veniva vista come parte terza pur assumendone tutti gli oneri connessi al ruolo. L'Agenzia deve fissare le norme e gli standard di sicurezza e disciplinare le interfacce tra gli operatori di RFI e quelli delle Imprese Ferroviarie (caso classico: rapporti tra Dirigente Movimento e Macchinista) ed i parametri tecnici tra infrastruttura e rotabili. Gestore e Imprese devono disciplinare in dettaglio, ciascuno al proprio interno le attività degli operatori e le modalità di mantenimento dei parametri tecnici in conformità ai dettami dell'Agenzia. E' altrettanto necessario ed auspicabile che RFI e le Imprese, in quanto direttamente coinvolti nell'esercizio, oltreché assicurare all'Agenzia stessa, in particolare in questa fase di transizione, tutto il supporto tecnico necessario, possono e devono proporre all'Agenzia miglioramenti e innovazioni.

Concludiamo con due domande di "politica" generale e di prospettiva, Riflettendo sul fatto che l'Agenzia è stata costituita in applicazione di una normativa europea:

D6: Puoi dirci quali "politiche" europee intende sviluppare nel futuro RFI?

Le priorità di RFI sono:

- il continuo miglioramento del livello della sicurezza della circolazione ferroviaria, assicurando una costante manutenzione delle linee ed impianti e l'implementazione di tecnologia per la sicurezza,
- l'incremento di capacità sulle linee e nei nodi saturi, mediante provvedimenti normativi, (specializzazione delle linee ed omotachicità) e tecnologia innovativa di distanziamento,
- il completamento della rete AV/AC, comprensiva della linea Milano-Venezia-Trieste;
- la realizzazione dei corridoi europei interessanti l'Italia (Rotterdam-Genova; Lisbona-Kiev; Berlino-Palermo); e rappresentano il contributo italiano al trasferimento sulla rete ferroviaria in Europa del traffico stradale e contestualmente consentiranno di attrarre traffico sulla rete italiana in particolare merci, il futuro del trasporto ferroviario.

In coerenza con questi obiettivi siamo i più attivi in Europa per realizzare l'interoperabilità e siamo stati i primi ad adottare sulle linee AV/AC l'ERTMS/ETCS, che rappresenta un fiore all'occhiello per il nostro Gruppo; ancora oggi i colleghi europei tornano a casa entusiasti dopo aver visto all'opera su linee in esercizio commerciale il sistema europeo che molti di loro continuano ad avere solo sulla carta.

Anche le Imprese costruttrici italiane che hanno lavorato con noi su tale sistema stanno avendo un grande riconoscimento in Europa, anche in paesi con grande tradizione ferroviaria e stanno installando in quei paesi quello che possiamo

definire sistema italiano per l'alta velocità.

La Sicurezza, sia essa dell'esercizio che del lavoro e dell'ambiente dovrebbe tendere a basarsi su una "filosofia" comune. In particolare sull'instaurazione di una cultura aziendale aperta, tesa alla ricerca delle cause remote degli incidenti, non solo di quelli gravi ma anche di quelli lievi e dei cosiddetti "pericolati".

D8: Posto che un significativo momento sinergico unitario al riguardo è riscontrabile nella strutturazione integrata del Sistema Integrato di Gestione della sicurezza (SIGS), quali ulteriori approcci riteni percorribili affinché la sensibilizzazione verso il recepimento di detta filosofia comune possa ulteriormente svilupparsi?

Fermo restando che il trasporto ferroviario è di gran lunga il più sicuro e che le FS sono da sempre ai vertici in Europa per quanto riguarda la sicurezza della circolazione, l'obiettivo in questo campo non può che essere "zero": zero incidenti, zero danni e soprattutto zero vittime. Il ciclo del miglioramento continuo che passa attraverso l'esame continuo dei ritorni di esperienza e una costante analisi del rischio di ogni attività connessa con l'esercizio ferroviario.

Tale attività preventiva deve permeare tutti i livelli dell'organizzazione, dal Top Management fino ai livelli operativi: siamo i migliori controllori del nostro operato; gli altri per quanto preparati e assidui, non possono essere sempre presenti e non sempre possono cogliere tutte le nostre indecisioni o carenze.

Prima di affrontare qualsiasi operazione va effettuata non solo l'analisi della parte tecnica dell'intervento ma, e soprattutto, l'esame di tutte le operazioni di sicurezza da rispettare nell'intervento.

La sicurezza è un bene di tutti, è un diritto e un dovere di ciascuno.

- o - o - o - O - O - O - o - o - o -

Domande all'ing. Alberto Chiovelli
Direttore Generale di ANSF

La prima domanda è quasi ovvia, tanto che la faremo ad entrambi i "pilastrini" del nuovo disegno delle competenze ferroviarie:

D1: perché l'Agenzia?, perché si può definire "epocale" questa evoluzione? quali sono le logiche profonde e le necessità intrinseche al sistema che hanno portato l'Europa a concepire l'Agenzia?

L'Agenzia è una diretta conseguenza dell'attuazione della direttiva comunitaria 49 del 2004 che ha richiesto agli Stati membri il rispetto di alcuni principi di indipendenza nel governo della sicurezza ferroviaria che non erano soddisfatti nel nostro Paese per ragioni storiche. Allineare l'Italia a quei principi comporta la creazione di un soggetto esterno al Gruppo FS preposto al governo della sicurezza che sia indipendente dai Gestori della rete e dalle Imprese ferroviarie; è per questo che ci accingiamo ad una trasformazione epocale in quanto per oltre un secolo di storia la sicurezza è stata un fatto interno alle Ferrovie dello Stato.

Come tutti i Decreti legislativi, anche il 162/07 prevede fasi attuative attraverso regolamenti che vale la pena di ricordare, per completezza di informazione. Come primo passo era prevista una Convenzione tra Ministero, RFI ed FS sui meccanismi e procedure per individuare il personale in grado di garantire il funzionamento dell'Agenzia. Seguivano (entro 6 mesi dal D.Lgs.162/07, quindi entro aprile 2008) i Regolamenti di funzionamento dell'Agenzia previsti nell'art. 4 c. 6, necessari a determinare:

la struttura, l'assetto organizzativo ed il funzionamento dell'Agenzia, che deve essere efficace ed efficiente i criteri ed i procedimenti per l'accesso del personale nell'organico dell'Agenzia (finalizzato al mantenimento del know how), il comparto di contrattazione collettiva del personale (che deve essere almeno pari a quello del settore delle attività ferroviarie), gli strumenti operativi, scientifici e consultivi necessari all'esercizio dell'Agenzia, che devono garantire la possibilità di avvalersi delle necessarie professionalità e competenze tecnico-scientifiche i poteri ministeriali di vigilanza mediante ricognizione delle competenze ed eventuale riassetto. D2: Non tutti gli aspetti sono stati affrontati dal Verbale attuativo che ci è noto. Quali passaggi dobbiamo ancora attenderci, in che ordine ed in che tempi, perché il funzionamento dell'Agenzia sia completamente regolato?

Due sono i passaggi che servono per portare l'Agenzia alla sua piena funzionalità.

Il primo riguarda il completamento della fase di prima applicazione prevista dal d.lgs 162/2007, ovvero il completamento del trasferimento delle competenze da RFI verso l'Agenzia

ancora regolato dal regime di convenzione. In proposito lo scorso 30 ottobre è stata diramata una interpellanza a livello di Gruppo FS per reperire le professionalità necessarie al passaggio dei compiti in materia di sistemi e sottosistemi di terra e per attivare l'Autorizzazione di sicurezza per i Gestori della rete; confidiamo di concludere il processo all'inizio del prossimo anno.

Il secondo passaggio riguarda l'emanazione dei regolamenti attuativi che consentiranno all'Agenzia di avere una propria forma giuridica ed una propria autonomia finanziaria; qui i tempi sono meno certi in quanto l'iter dei regolamenti prevede ancora molti passaggi formali prima dell'emanazione prevista con decreti del Presidente della Repubblica.

Sappiamo che l'organico completo dell'Agenzia è previsto essere in circa 300 unità, che la fissazione dell'organigramma va fatta d'intesa tra i sindacati ed il Ministero (entro un anno dall'entrata in vigore dei regolamenti), sappiamo che l'Agenzia è un organismo di Stato, soggetto quindi a determinare regole di reclutamento. Vorremmo chiarire il quadro generale di questa tematica:

D3: Esiste già un organigramma preliminare?

quali sono i criteri del reclutamento di personale dirigente?

Quale sarà il comparto di contrattazione collettiva, il trattamento previdenziale e quello economico?

Quali saranno i criteri e le regole per l'utilizzo di professionalità dirigenziali esterne al Gruppo FS (es. le ferrovie ex-concesse)?

Si prevede del personale distaccato stabilmente all'estero presso l'ERA? Se sì, in che quantità e con quali regole?

Attualmente l'unico organigramma esistente è quello contenuto nello schema di regolamento di organizzazione e, pertanto, non può essere considerato definitivo fino alla emanazione del regolamento stesso.

Per quanto riguarda il reclutamento del personale dirigente, a regime, ovvero dopo l'emanazione dei regolamenti, l'unica forma di reclutamento sarà quella del concorso pubblico.

Nella attuale fase di convenzione l'individuazione del personale dirigenziale avviene sulla base della volontà dei singoli

dirigenti del Gruppo che intendono collaborare con l'Agenzia, sulla base della valutazione del Gruppo in relazione alle esigenze delle Società del Gruppo stesso e, ovviamente, sulla base delle esigenze di funzionalità dell'Agenzia. L'individuazione di professionalità provenienti dal mondo delle ferrovie "ex concesse" avverrà con meccanismi di convenzione e sarà principalmente finalizzata ad accompagnare il processo di acquisizione delle competenze da parte dell'Agenzia in materia di reti secondarie che deve avvenire nell'arco di tre anni.

Per quanto riguarda l'ERA ritengo quanto mai opportuno che vi sia uno scambio di professionalità fra organismi nazionali ed Agenzia europea; al momento non abbiamo affrontato nel dettaglio la problematica in quanto ci stiamo concentrando sulla fase di start up della Agenzia nazionale ed in particolare stiamo garantendo il presidio dell'Italia nei gruppi di lavoro presso l'ERA che costituisce anche il presupposto per consentire future collaborazioni.

Una domanda riferita alle responsabilità quotidiane. L'agenzia eredita una responsabilità che prima era onere ed onore di RFI:

D4: Esistono differenze tra i compiti che ha l'Agenzia nei confronti del Gestore dell'Infrastruttura rispetto a quelli che ha nei confronti delle Società di Trasporto? Se sì, quali sono? le regole così fatte sono perfettamente simmetriche o risentono della storia passata?

A regime i compiti dell'Agenzia nei confronti degli operatori del settore saranno gli stessi, siano essi Gestori della rete o Imprese ferroviarie.

In questa fase di transizione in cui l'Agenzia sta via via acquisendo i propri compiti da RFI c'è, ovviamente, un rapporto di stretta collaborazione con il Gestore della Rete nazionale che è indispensabile per garantire la continuità nelle attività ed il trasferimento di know how che lo stesso d.lgs 162/2007 si prefigge.

Il 31 ottobre 2007, il Ministero dei Trasporti ha indirizzato agli Amministratori Delegati di Ferrovie dello Stato e di RFI la direttiva con cui, "nelle more della completa attuazione della Direttiva Europea 2004/49/CE del 29 aprile 2004 e definitiva organizzazione del Ministero dei Trasporti", si da parziale attuazione al D.Lgs.162/07 che recepisce la citata "Direttiva sulla sicurezza ferroviaria".

D5: Quali sono le parti della Direttiva che ancora devono essere attuate e quale è la riorganizzazione del MIT che ne vincola l'attuazione? L'organismo Investigativo previsto nella norma a che punto è? L'organico sarà reclutato dall'esterno o sarà "estratto" dal Gruppo FS? Quali sono secondo lei gli ambiti ed i confini delle funzioni di ispezione/indagine attribuite all'agenzia in rapporto anche a quella che può definirsi più propriamente attività investigativa?

L'Organismo investigativo è attualmente già operante presso il Ministero ed in particolare presso la Direzione generale del trasporto ferroviario. Nell'ambito della imminente riforma del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, che disegna la nuova organizzazione dello stesso a seguito dell'accorpamento fra ex Ministero dei trasporti ed ex Ministero delle infrastrutture, l'Organismo investigativo sarà previsto come ufficio a se stante alle dirette dipendenze del Ministro; non mi risulta se vi sarà ricorso a professionalità esterne al Ministero.

Per quanto riguarda i confini fra Agenzia e Organismo investigativo in materia di ispezioni ed indagini, questi sono abbastanza chiari dalla lettura della direttiva comunitaria; comunque stiamo lavorando in collaborazione con il Ministero per perimetrare gli ambiti di attività evitando duplicazioni e sovrapposizioni.

La sicurezza dei lavoratori è una materia su cui la sensibilità, e con essa il dovere di intervento, è enormemente accresciuta.

D6: In quale misura ritiene che la materia della sicurezza del lavoro possa presentare aspetti e settori potenzialmente rilevanti ai fini di un loro coinvolgimento anche sotto il profilo della sicurezza dell'esercizio?

La sicurezza dei lavoratori è, ovviamente, strettamente connessa alla sicurezza dell'esercizio ferroviario, pertanto l'Agenzia ha da tempo attivato un tavolo tecnico permanente di confronto con le Organizzazioni Sindacali ed intende operare di concerto con le altre Istituzioni preposte alla sicurezza del lavoro.

Va ricordato, infatti, che proprio il d.lgs. 162/2007 prevede espressamente che restano ferme le competenze degli altri Organi statali preposti ai compiti in materia di sicurezza del lavoro.

Riceviamo dal Presidente di CIDA Lazio e pubblichiamo

FASI o "FASI open" ?

Nel 1977, per conto del Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali, ho partecipato alla creazione del FASI - divenuto poi operativo l'anno successivo - e rilevo che oggi si va modificando lo statuto del Fondo per dare spazio alla creazione di "FASI open", ovvero di un FASI snaturato dal suo scopo originario.

Questa decisione è stata presa e fatta approvare dal Consiglio nazionale senza aver ben chiarito, mi pare, tutti i contenuti e soppesato le conseguenze dell'operazione, con il paradosso che, senza averne approvato ancora lo statuto, "FASI open" viene addirittura pubblicizzato in radio e televisione come cosa già fatta.

Tra l'altro, con il Congresso Federmanager alle porte, questa acquiescenza ai voleri di Confindustria farebbe ricadere sulle spalle della Federazione la responsabilità e tutti i rischi che una operazione siffatta certamente comporta, anche in considerazione dell'utilizzo dei fondi di riserva, impegnati, anche qui, senza alcuna autorizzazione dell'organo competente. Per meglio capire cosa sta accadendo, rimando alla lettura di quanto illustrato dal dott. Calcagno, revisore dei conti FASI, al Consiglio SRDAI.

Noi abbiamo perso l'INPDAL - un nostro fiore all'occhiello - e sappiamo bene come. Ora, mi pare, stiamo agendo per fare altrettanto con il FASI!

Chiedo a chi si sta candidando alla Presidenza di Federmanager, se questo sia il miglior viatico per appoggiare la propria candidatura! E chiedo anche se si ritiene opportuno avviare e concludere una operazione così importante - che a mio avviso snatura lo scopo per cui creammo il Fondo - con una Presidenza della Federazione scaduta e in una fase di rinnovo che appare, con tutta evidenza, complessa e di non facile e scontata soluzione.

Prego pertanto la Federazione di fermare tale operazione, ad evitare che accada quanto già successo a suo tempo con le modifiche apportate all'ASSIDAI che hanno avuto come unico risultato quello di aumentare esclusivamente i costi agli iscritti.

Giuseppe D'Addio

In considerazione della forte attualità dell'argomento sarà interessante conoscere il pensiero della Federazione.

La forza dei dirigenti del Gruppo FS

I dirigenti FS sono - ed hanno bisogno di essere - uniti e motivati nel perseguimento degli obiettivi del Gruppo.

A tale proposito sottolineo con interesse e soddisfazione quanto rimarcato dal nostro Segretario Generale nell'editoriale di "Ferrovie e Servizi" pubblicato sul numero 6/2008: "I dirigenti devono avere l'attenzione adeguata ai compiti che devono svolgere ed all'impegno che è loro richiesto. Solo una squadra compatta e motivata può dare il massimo. Ed oggi c'è bisogno che ognuno dia il massimo". Che stiano dando il massimo, tutti, è indiscutibile. Lo provano anche i due comunicati stampa di Assidifer-Federmanager usciti ad ottobre a breve distanza uno dall'altro. Il primo, quello sul sostanziale raggiungimento dell'equilibrio dei conti e la richiesta al Governo di mantenere i suoi impegni verso il Gruppo allo scopo di completare e migliorare la gamma dei servizi offerti. Il secondo, quello che stigmatizza il comportamento sleale di NTV nel tirare dentro con ben il 20% il nostro competitor d'oltralpe Snfc. Ambedue evidenziano lo sforzo immane di tutta la dirigenza nel perseguire gli ardui obiettivi di risanamento e di sviluppo in un contesto di sostanziale slealtà concorrenziale e di assenza di regole uguali per tutti a livello europeo.

La dirigenza dunque sta in trincea. Ottiene successi. Li ottiene forse anche - se non prevalentemente - grazie a quell'attaccamento all'Azienda che forse ha pochi riscontri in altre realtà industriali (attaccamento che ha contagiato ampie schiere di manager venuti da altre esperienze, i quali - anche andando via - hanno portato con sé tale "affezione"). Guardandoci intorno vediamo però che c'è ancora molto da fare, che ci sono ancora dirigenti che - in virtù del loro curriculum, della loro professionalità e dedizione all'azienda - vorreb-

bero partecipare più direttamente alle vicende aziendali.

Il Vertice questo lo sa, lo sa bene; sicuramente sta facendo un grande lavoro per tutelare, valorizzare e ripristinare questa motivazione laddove guastata da gestioni del passato non sempre attente alla specificità del dirigente FS e sensibili al particolare contesto in cui operava.

Il messaggio al Vertice aziendale è quello di aiutare questi colleghi a riposizionarsi e a dare il meglio di sé. Il processo di *management review* nonché l'aggiornamento della pesatura delle posizioni sono strumenti importanti a tale scopo. Ne dobbiamo auspicare il completamento al più presto.

Laddove infine ci sono le condizioni per altre soluzioni, ben vengano anche queste, purché condotte nel reciproco rispetto e soddisfazione delle parti.

Sicuramente il Codice Etico di Gruppo è un importante punto di riferimento a tale riguardo: penso ad alcuni passaggi di esso, quelli espressi nel paragrafo 4.2 "I rapporti con il personale": "Nella gestione del personale (ed anche dei dirigenti, come viene precisato nel paragrafo 2.1 "Destinatari") il Gruppo assicura a tutti le medesime opportunità, garantendo un trattamento equo basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna"... "Il Gruppo si impegna inoltre a tutelare l'integrità morale del personale, evitando che questo subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi. Per questo motivo salvaguarda il personale da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze". Che, a ben riflettere, confermano la lunga ed esemplare tradizione dell'Azienda FS.

Francesco Del Vecchio

News Previndai

Come ogni anno, è necessario, prima del 31 dicembre 2008, ricordarsi di comunicare al PREVINDAI, l'ammontare dei contributi versati al fondo dall'azienda e dal dirigente, di importo superiore a quello esente.

I contributi (quota azienda + quota dirigente, inclusa l'eventuale contribuzione aggiuntiva ed escluso il TFR) versati alla previdenza complementare rientrano tra gli oneri deducibili, entro il limite di 5.164,57 euro annui. La quota eccedente in quanto non dedotta, sarà esente da tassazione al momento dell'erogazione - ovvero al momento in cui il dirigente matura il diritto a riscuotere il capitale e/o la rendita -, previa dichiarazione dell'interessato.

Ciò premesso, si danno di seguito, alcune indicazioni operative:

1.- Dove leggere l'importo da comunicare al PREVINDAI

Il dato da comunicare è l'importo contenuto

nel CUD 2008, relativo ai redditi del 2007 - parte B dati fiscali - box n. 39 "Contributi previdenza complementare non esclusi dai redditi di cui ai punti 1 e 2"

2.- Come comunicare l'importo
Si tratta di accedere al sito del PREVINDAI e scaricare il mod. 059. Il modulo è disponibile nell'area riservata ai dirigenti attraverso il numero di posizione e la password.

Il modulo è con l'anagrafica già precompilata: si tratta solo di inserire il suddetto ammontare.

La spedizione va fatta via fax: esiste, sempre attraverso il collegamento al sito, la possibilità di controllare a posteriori che il dato sia stato correttamente trattato dal fondo.

Il fax va inviato entro il 31 dicembre 2008: in caso contrario il fondo accetta la comunicazione con riserva.

Giochiamo con la Storia: una parabola semiseria

Nell'ultimo Consiglio sono volate per caso battute sulla "forma di governo di un'impresa": monarchia? democrazia? Il cervello ha cominciato a giocare sulle analogie, sulle *best practice*, sui rischi... ed è saltata fuori la Feudalità. Ho riletto i ruoli di quella Storia e provato a sostituire al termine *Signore* il Vertice Aziendale, ed al *Vassallo* il Dirigente d'Azienda. Ed ho scoperto che la Feudalità - che, per la Storia, è morta il 4 agosto 1789 dopo quasi cinque secoli di malattia e che, dunque, oggi dovrebbe essere "mortissima" - è in realtà ancora ben viva nelle Imprese; che, anzi, sarebbe bene che vi prosperasse nelle sue logiche più profonde, perché la catena funzionale creata da quel sistema così efficace, è coerente con quanto noi Dirigenti ci auspichiamo da sempre nell'Impresa: potere centrale forte / riconoscimento del merito / concessione della fiducia / distribuzione del potere e delle deleghe / cointeresse ed identificazione reciproca. Non solo: persino il deterioramento del sistema feudale presenta analogie inquietanti con le malattie dell'Impresa. E' solo una parabola, quella che racconto.

La Feudalità antica è caratterizzata da un sistema di deleghe dall'alto: il Signore riceve dalle mani del Vassallo il giuramento di fedeltà, di consiglio e di ausilio e lo ricompensa con il diritto d'uso delle terre. Questo diritto contiene "in sé" anche il diritto di amministrare, di punire, premiare e legiferare in determinati ambiti: il giuramento di fedeltà e le prestazioni ad esso connesse insegnano quindi al Vassallo il diritto di esercitare il potere su terzi che a sua volta egli può dotare di privilegi affinché esercitino su altri i ritagli di quella medesima autorità in suo nome e per suo conto, con discrezionalità decrescente. La decisione autonoma del Signore regola la durata e la qualità del rapporto con il Vassallo; il suo giudizio sulla forza della fedeltà e sulla qualità delle prestazioni determina l'ascesa o la discesa del Vassallo, ma la quantità di potere che il Signore è capace di raccogliere rappresenta anche la quantità di fedeltà e capacità che riesce ad ottenere dai Vassalli.

In questo rapporto, i Vassalli non hanno strumenti di garanzia, e non ne hanno bisogno; la legittimazione della linea di potere sta nel fatto che il rapporto è bilaterale ed equilibrato: il Vassallo dipende dal Signore, ma il Signore ha bisogno del Vassallo in quanto sua forza nelle competizioni, suo consiglio nel governo e suo braccio nella gestione: se non esistesse il potere "forte" non potrebbe esistere alcuna delle autorità intermedie, neppure quella del Vassallo sulla Gleba. E' una gerarchia verticale *top-down* (distante dalla Democrazia che è *bottom-up*), forte perché semplice, basata sul consenso tra cointeressati, sulla consapevolezza del valore dell'altro, sulla solidarietà diretta; per questo funziona per una durata di tempo enorme.

Torniamo al vassallo: chi è? Quali sono i suoi doveri? Quali i

suoi diritti?

Innanzitutto il vassallo è "*nobile*" nel senso che deve possedere qualità personali distintive rispetto alla massa della popolazione: combattività, capacità di gestione, lealtà, etica dell'obbedienza e dell'onore, generosità, autocontrollo, disciplina, capacità di comando ma anche di convincere: così il Vassallo può essere sostegno all'azione (*auxilium*) ed al governo (*consilium*).

L'*omaggio*, che è anche atto di appartenenza simmetrica tra Signore e Vassallo, impegna il vassallo a fornire le prestazioni dovute su semplice richiesta dell'altro al quale appartengono tutti i poteri, ma, finché resta vivo il legame fiduciario *ad personam* con il Signore, finché ripaga il suo Signore nelle forme previste dal giuramento di fedeltà, il Vassallo ha il diritto di pretendere di gestire il lavoro della gleba, di sorvegliare il territorio in tutti i sensi, di amministrare le leggi, di rappresentare il signore ed i suoi interessi (con i quali ha peraltro una stretta identificazione), di godere, insomma, della sostanziale pariteticità con il suo Signore: di fronte al resto del mondo il Vassallo rappresenta il Signore, è il Signore.

Il sistema è intrinsecamente bilanciato anche nel rapporto tra vassallo e gleba: stretto tra Scilla e Cariddi, il Vassallo può solo gratificare, convincere la sua mano d'opera sia per ottenerne all'occorrenza prestazioni straordinarie che per evitare fughe e defezioni.

In età moderna, "diversi fenomeni sociali ed economici" (per brevità) fanno molto lentamente corrompere il sistema originario: il *consilium* diventa risposta obbligatoria a convocazioni formali e prudente bilanciamento di interessi, l'*auxilium* è monetizzato in misura della fedeltà più che della qualità. Ed accade quello che in passato era inconcepibile: il Signore ora limita le autonomie per mantenere privilegi, ora si costruisce palizzate protettive di funzionari debitori, ora vende poteri direttamente alla borghesia che, benché non nobile, può garantire prestazioni fuori mercato ed una fedeltà timorosa o speranzosa. Ed accade che i privilegi legati anticamente alla *nobiltà* dei Vassalli, si comprino; che il possesso di qualità nobili non sia più condizione sufficiente per diventare Nobili, mentre l'essere Nobili sia una qualità sufficiente per restarci; che i patrimoni e le cariche divengano ereditarie e che il feudo passi di padre in figlio, *automaticamente*. "Nobile" non è più un aggettivo di comportamenti, ma è una prerogativa. Con il decadere della catena: fiducia / delega / cointeresse, tutti pensano a dotarsi di strumenti garanzia.

In questa nuovo feudalesimo (*Bastard Feudalism* per gli storici inglesi) che dura dal '400 in poi, gli interessi del re e dei suoi nobili si differenziano e poi divergono: si forma un potere centrale ristretto - il nucleo storico dello Stato nazionale. Il re priva del potere la nobiltà alta appagandola con privilegi cospicui quanto

inutili; la media nobiltà si organizza in burocrazia, la nobiltà minore si borghesizza, isolandosi e puntando a difendere i propri averi: loro, come i non nobili, lavorano, mandano avanti un territorio, continuano a fornire *consilium* ed *auxilium* (seppure non più richiesti) nella illusione che gli arcaici principi siano ancora premianti.

Come sono ridotti gli antichi nobili! Ora si chiamano Aristocrazia: ha disimparato a combattere ed a dare consiglio, non sa più amministrare, non dà più fiducia; ex classe compatta e coesa con il signore, è ora priva di interessi comuni; quelli selezionati per "antichi cognomi" hanno il privilegio di porgere il tovagliolo al re, gli altri li troviamo riuniti in fronde salottiere o spersi nelle anticamere a questuare carriere.

E come è ridotta questa Società! Il principio gerarchico che era funzionale ai singoli quanto alla Società è sostituito da corpi sparpagliati, che si aggregano o si contrappongono occasionalmente in "cordate", mentre la società cade nell'immobilismo e nel particolarismo: è l'Assolutismo, che, nel medesimo contesto in cui si forma, sparge i semi della Rivoluzione.

Così scrive un soldato della fine del '700: ".....con la pace finiva tutto: in base infatti alle nostre vecchie, cosiddette buone consuetudini, nessun borghese poteva di regola aspirare che a diventare al massimo maresciallo. Da noi bisognava essere nobili oppure avere molti soldi, per diventare qualcuno nello Stato; due meriti, la cui validità filosofica salta subito agli occhi a qualunque persona ragionevole. A volte servivano anche le conoscenze e le raccomandazioni, ancora più raro era il fatto che casualmente ci si accorgesse di un vero talento. In guerra... quando occorrono uomini per assolvere compiti, e non invece compiti per ometti, le eccezioni sono più frequenti e non di rado avviene che torni a riaffacciarsi, con grave scorno dello spirito di casta, quel vecchio, primitivo, impertinente diritto umano, in base al quale ciascuno vale soltanto ciò che merita."

La situazione non può durare... la Rivoluzione esplode.. la Democrazia inizia la sua strada... ma questa è un'altra storia.

Morale della parabola semiseria? Se la Feudalità è una logica in cui, in una Società confinata, Vertice e Dirigenza si riconoscono in un'unicità di interessi che premia i valori di merito con deleghe e strumenti, in una capacità di produrre *auxilium* e *consilium* di qualità senza timori, reticenze, autolesionismi, se per mille anni è stata funzionale ed ha creato valore, forse la nostra *best practice* è proprio la Feudalità antica. E, se questo è vero, allora guardiamoci bene dalla sua malattia: il *Bastard Feudalism*, con le sue anticamere e salotti, sfiducia e garanzie, contrapposizioni e burocrazie, cordate e dispotismo...

Maria Antonietta Del Boccio

"L'arte del mediatore dei conflitti", un libro nuovo

L'ALDAI-FEDERMANAGER, recependo l'esigenza e la valenza innovativa della applicazione pratica in ambito aziendale, e non solo, delle tecniche di mediazione dei conflitti, si è proposta per ospitare l'Autrice Maria Martello che lo scorso 13 ottobre ha presentato la sua opera, in anteprima a Milano, nella bella cornice della Sala Viscontea della Sede Aldai di Via Larga.

Ha presieduto l'evento il Direttore ALDAI Marco Cecchini, e relazionano Elio Minicone, Direttore Settore Sociale e Coord. Sindacale di Assolombarda, Sergio Luciano, Direttore di ECONOMY, Marcello Marinari, Consigliere di Corte d'Appello di Milano, Marisa Moreschini, Medico e Psicoterapeuta, Vincenza Bonsignore, Università Bicocca di Milano. Le presenze sono state molto numerose, sia di dirigenti attivi e sensibili al miglioramento dell'ambiente, che di avvocati e dirigenti che operano nel mondo giuridico, sanitario e scolastico.

L'azione della mediazione in azienda, è particolarmente apprezzata dagli "addetti ai lavori", i dirigenti che, come il dottor Elio Minicone, di Assolombarda stesso ha testimoniato, quotidianamente si rapportano e si confrontano, con il personale, i sindacati, i fornitori ed i clienti.

Tutti possiamo essere mediatori. Ma un dirigente che si rispetti, e che tenda ad essere tale ha l'obbligo di esserlo. Se capissimo che cosa significhi essere mediatore e l'importanza che può assumere questa figura in un'impresa, ci affretteremmo davvero a trasformarci. Un ambiente cooperativo ed empatico accresce l'efficienza produttiva, stimola l'innovazione e rappresenta una condizione favorevole all'iniziativa imprenditoriale. Il mediatore-dirigente non distribuisce consigli o giudizi, rafforza la volontà di affrontare e risolvere le dispute in modo coinvolgente, positivo, duraturo e non aggressivo delle persone che dirige o con le quali viene in contatto, collaboratori, fornitori o clienti che siano. Chi più del dirigente che ha la responsabilità di coordinare, organizzare, stimolare, far produrre, il personale ad esso affidato è direttamente interessato ad essere Mediatore?

Il libro nuovo, unico *L'arte del mediatore dei conflitti. Protocolli senza regole: una formazione possibile*, di Maria Martello, può aiutare i dirigenti a trasformarsi in Dirigenti-mediatori trasformazione né semplice, né

facile, ma possibile e doverosa, per i dirigenti che credono nell'impresa e nella posizione che in essa occupano.

"La mediazione è un arte, che si può imparare; l'obiettivo del libro è di promuovere e dare riferimenti di base per la formazione della nuova figura professionale, quella del Mediatore.

Attraverso queste pagine si entra nei luoghi della formazione alla mediazione, ed in particolare nel percorso interiore di elaborazione e formazione del mediatore.

Il volume rappresenta il primo testo di formazione per mediatori che non si limita alla presentazione di un modello e non si bilancia sul mero resoconto dell'esperienza formativa, ma segue lo svolgersi delle diverse fasi dell'ultimo corso di mediazione dell'Università Ca' Foscari di Venezia.

Esso è il frutto di una molteplicità di intuizioni e spunti di lavoro, raccolti con il desiderio di lanciare una sfida molto impegnativa ed ardua: *promuovere una Mediazione umanistica di alto profilo, capace di dare risposte risolutive a un bisogno sempre più sentito di pacificazione dei rapporti interpersonali.*

Pagine che "formano" a un modo diverso di pensare, di comportarsi, di relazionarsi, che porta poi a "essere" mediatore nella vita, al di là dei ruoli professionali ed in tutti gli ambiti.

Parlare oggi di conflitto è un modo per rispondere all'emergenza dell'imbarbarimento delle relazioni interpersonali.

"L'esperienza non è quel che succede a un uomo, - dice Aldous Huxley - ma è quello che un uomo realizza utilizzando ciò che gli succede".

Queste pagine non preparano soltanto "a una professione", quella del mediatore dei conflitti che vuole spendersi perché il conflitto trovi luoghi e spazi per la gestione e la risoluzione alternativa alle vie giudiziarie, ma avviano un percorso di crescita e di cambiamento nelle "professioni", per chi desidera rimanere professionista nel proprio settore, arricchito da competenze più ampie ed articolate; oppure, nel caso delle aziende, consentono di trasformare i dirigenti, rendendoli più preparati e consoni allo svolgimento del loro ruolo e più abili nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Eleonora Ceschin

EXTRA BONUS CHIAVI IN MANO.

Sali a bordo di HDI Assicurazioni e la tua polizza auto riparte avvantaggiata.

4 BUONI MOTIVI PER RISPARMIARE SULLA POLIZZA AUTO:

- 1 SEI DIPENDENTE O PENSIONATO FS
- 2 NON SEI ANCORA CLIENTE HDI ASSICURAZIONI
- 3 NON HAI AVUTO INCIDENTI NEGLI ULTIMI 5 ANNI
- 4 HAI FIGLI O FAMILIARI A CARICO

Per saperne di più vieni a trovarci, HDI Assicurazioni ti garantisce immediati vantaggi.

www.hdi.it - www.inlinea-hdi.it
numero verde 800.082.082

PENSIONE : opportune precisazioni

(a cura di Giustino Di Nallo)

Nell'attuale momento di difficoltà sociale, conseguente ad una critica situazione congiunturale generale, che offre sempre più scarse prospettive occupazionali, la pensione è l'aspirazione più sentita da chi ha superato una certa età, anche a causa della delicata fase di ristrutturazione aziendale.

E l'ansiosa attesa diventa sempre più preoccupante, in quanto, come è noto, dal 1° 1.2008, sono cambiate le regole per ottenere la pensione.

Quando posso andare in pensione e quale sarà l'importo della mia pensione?

Questa è la domanda più frequente che i colleghi rivolgono al nostro esperto previdenziale.

Per rispondere alle loro pressanti richieste, l'amico **Giustino Di Nallo** - che, di pensioni ne mastica abbastanza - ha predisposto il documento, qui di seguito riportato, una guida puntuale e dettagliata, per aiutare a capire quando si può ottenere la pensione e come si calcola.

Ringraziamo, anticipatamente, il collega **Giustino**, Presidente della Commissione Previdenza ed Assistenza di ASSIDIFER, per la sua fattiva e preziosa collaborazione e la costante disponibilità nei confronti dei colleghi che frequentemente lo contattano. Nicola Tosto

1.0.0. PENSIONE DI ANZIANITA'

La pensione di anzianità si consegue anticipatamente rispetto all'età prevista per il collocamento a riposo d'ufficio (per limiti di età e di servizio ovvero di vecchiaia).

1.1.0 REQUISITI, sino al 19.9.1992

Sino al 19.9.1992 (data di entrata in vigore del D.L. 384/1992), i ferrovieri, **Dirigenti compresi**, potevano ottenere la pensione di anzianità, a qualsiasi età, purché in possesso di un'anzianità contributiva minima di 20 anni (rectius 19 anni, 6 mesi ed 1 giorno).

Successivamente a tale data - e precisamente dal 1° 1.1993 - a seguito di una nutrita serie di riforme (D.Lgs 503/1992, legge 335/1995, legge 449/1997, legge 243/2004, legge 247/2007), per ottenere la **pensione di anzianità** sono richiesti specifici requisiti anagrafici e contributivi.

1.1.1. REQUISITI, sino al 31.12.2007

Sino al 31.12.2007, la pensione di anzianità era conseguibile, in presenza dei seguenti requisiti:

- 35 anni di contribuzione utile, congiuntamente a 57 anni di età oppure
- 39 anni di contribuzione utile, a prescindere dall'età.

1.1.2. NUOVI REQUISITI, dal 1° 1.2008

Dal 1° gennaio 2008, in applicazione della legge 247/2007, per ottenere la **pensione di anzianità**, sono richiesti più elevati requisiti, rispetto alla previgente normativa.

Lo **"Scalone"**, introdotto dalla riforma **"Maroni"**, è stato sostituito dagli **Scalini e dalle cosiddette "Quote"**.

Viene confermato il diritto a conseguire la **pensione di anzianità** con la sola anzianità contributiva utile di anni 40, a prescindere dall'età anagrafica.

Va, inoltre, evidenziato che la nuova normativa non trova applicazione nei confronti di coloro che avevano maturato i requisiti per il diritto a pensione entro il 31/12/2007, per cui essi continuano a conseguire la pensione di anzianità e di vecchiaia secondo la normativa in vigore antecedentemente al 1° gennaio 2008.

Pertanto, coloro che, alla predetta data del 31/12/2007, avevano maturato i requisiti previsti dalla legge 335/1995 (riforma Dini) - 57 anni di età e 35 anni di contribuzione utile a pensione (rectius di anni 34, mesi 11 e giorni 16) oppure 39 anni di contribuzione utile, a prescindere dall'età - non incappano nelle maglie della nuova legge, poiché la loro finestra si è già aperta, in ogni caso, a decorrere dal 1° 4.2008.

Anche coloro che hanno beneficiato del **"super bonus"** possono vivere sogni tranquilli, poiché essi sono giuridicamente

già pensionati, benché non percepiscano la pensione.

Nella sottostante **Tabella A**, sono riportati i nuovi requisiti, richiesti dal 1° 1.2008, per ottenere la **pensione di anzianità** - che, in ogni caso, per coloro che maturano i nuovi requisiti dopo il 31.12.2007, non potrà avere decorrenza anteriore al 1° 1.2009 (prima finestra utile) - nonché le cosiddette **"QUOTE"**, le quali troveranno attuazione dal 1° 7.2009.

1.2.0. DECORRENZE ("cosiddette FINESTRE")

L'art. 1, comma 29, della legge 335/1995 (riforma Dini), ha introdotto una nuova normativa in materia di decorrenza delle pensioni di anzianità: le cosiddette **"finestre"**.

Va precisato che tali date sono da considerare **decorrenze iniziali e non fisse**, dalle quali gli interessati, che hanno maturato i requisiti richiesti, possono accedere alla pensione, senza attendere altra successiva finestra.

Dal 1° gennaio 2008, limitatamente alle pensioni di anzianità, conseguibili col possesso dei requisiti anagrafici e contributivi richiesti dalla nuova normativa, le **finestre** sono state ridotte da **4 a 2 (1° gennaio e 1° luglio)**.

La previgente normativa prevedeva che le **"finestre"** trovavano applicazione solo per le **pensioni di anzianità**.

Purtroppo, la precitata legge 247/2007 ha stabilito che le **"finestre"** troveranno applicazione anche per le **pensioni di vecchiaia** (ovvero per limiti di età e di servizio).

Nella sottostante **Tabella B**, sono indicate le date di uscita (o **finestre**), dalle quali è possibile conseguire la pensione di anzianità, in presenza di 40 anni di contribuzione utile, nonché quella di vecchiaia.

TABELLA B		
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

(*) Le finestre di luglio e di ottobre sono usufruibili unicamente da coloro che, alla data del 30 giugno (uscita dal 1° luglio) e del 30 settembre (uscita dal 1° ottobre), hanno compiuto il 57° anno di età.

Esempio: data di maturazione di 40 anni di contribuzione utile a pensione: 21/2/2009: la pensione decorre dal 1° 7.2009, se il 57° anno di età è stato compiuto entro il 30/6/2009;

dal 1° 10.2009, se il 57° anno di età risulta compiuto entro il 30/9/2009, altrimenti dal 1° 1.2010

2.0.0. PENSIONE DI VECCHIAIA

La **pensione di vecchiaia** si consegue al compimento dei limiti di età (58 - 60 - 62 - 65 - 66) e di servizio (25 o 30), fissati per ciascun profilo.

Si conferma che, per i **Dirigenti iscritti al Fondo Speciale Pensioni dei dipendenti della Ferrovia SpA**, l'età per il pensionamento di vecchiaia è fissata a 66 anni, con 30 anni di anzianità contributiva.

Comunque, **FS Spa può trattenere in servizio il Dirigente consenziente, rinviando la data del pensionamento oltre tale limite di età.**

2.1.0 PENSIONE DI VECCHIAIA PER LE DONNE

L'art. 2, comma 21, della legge 335/1995 stabilisce che le lavoratrici iscritte alle forme esclusive dell'A.G.O. (ed il Fondo Speciale pensioni dei dipendenti della FS SpA è una forma esclusiva e, quindi, facente parte del settore pubblico, poiché disciplinato dal T.U., approvato con DPR 1092/1973), possono ottenere la pensione di vecchiaia, al compimento del 60° anno di età, come previsto per le dipendenti del settore privato, se hanno maturato un'anzianità contributiva di almeno 20 anni.

Purtroppo, il Fondo Speciale dei dipendenti della Ferrovia SpA continua a sostenere che, per ottenere la pensione di vecchiaia, occorre aver maturato anche i limiti di servizio, che, per i Dirigenti, è di 30 anni.

3.0.0. PENSIONE AI SUPERSTITI

L'art. 1, comma 41, della legge 16/8/1995, n. 335 (riforma Dini) ha stabilito che la disciplina del trattamento pensionistico a favore dei superstiti di assicurato (**pensione indiretta**) o di pensionato (**pensione di reversibilità**), in vigore per l'assicurazione generale obbligatoria (A.G.O.), viene estesa a tutte le altre forme previdenziali esclusive o sostitutive.

Pertanto, a decorrere dal 17/8/1995 - data di entrata in vigore della predetta legge di riforma - la normativa INPS sui trattamenti pensionistici ai superstiti trova applicazione anche nei confronti degli iscritti al Fondo Speciale per i dipendenti delle Ferrovie SpA.

3.1.1. PENSIONE DI RIVERSIBILITA'

Viene denominata **"pensione di reversibilità"**, il trattamento pensionistico

spettante ai superstiti del Dirigente che, al momento del decesso, era titolare di pensione.

3.1.2. PENSIONE INDIRETTA

Viene denominata **pensione indiretta**, il trattamento spettante ai superstiti, se il Dirigente è deceduto in attività di servizio. Tale trattamento spetta a condizione che il dante causa, all'atto del decesso, abbia maturato i requisiti richiesti per la pensione di invalidità o di vecchiaia.

3.1.3. SUPERSTITI AVENTI DIRITTO

La misura della pensione ai superstiti si ottiene, moltiplicando l'importo della pensione diretta liquidata o che sarebbe spettata al dante causa, per le seguenti aliquote:

- 60% al coniuge superstite, anche se titolare di pensione diretta;
- 20% a ciascun figlio minore, se ha diritto alla pensione anche il coniuge.

I figli minori di 18 anni hanno diritto alla loro quota di reversibilità, sino al 21° anno di età, se frequentano una scuola media o professionale; se iscritti all'università, per tutto il corso di laurea, comunque, non oltre il 26° anno di età.

- 40% per ciascun figlio, se la pensione spetta solo ai figli;
- 70% , se il superstite è un solo figlio;
- 15% a ciascun genitore, fratello e sorella, in assenza del coniuge e/o dei figli.

In ogni caso l'importo della pensione ai superstiti non può essere superiore al 100% di quella spettante o attribuita al dante causa.

3.1.4. CUMULABILITA' CON ALTRI REDDITI

La pensione di reversibilità è cumulabile con il reddito del beneficiario nelle seguenti misure:

- 75% (riduzione della pensione del 25%), se il reddito personale è superiore a 3 volte il trattamento minimo dell'INPS, che, per l'anno 2008, ammonta a € 1.329,36 (€ 443,12 x 3); in tal caso, la pensione viene corrisposta nella misura del 45% del trattamento spettante al dante causa.
- 60% (riduzione della pensione del 40%), se il reddito personale è superiore a 4 volte il trattamento minimo dell'INPS, che, per l'anno 2008, ammonta a € 1.772,48 (€ 443,12 x 4); in tal caso, la pensione viene corrisposta nella misura del 36% del trattamento spettante al dante causa.
- 50% (riduzione della pensione del 50%), se il reddito personale è superiore a 5 volte il trattamento minimo dell'INPS, che, per l'anno 2008, ammonta a € 2.215,6 (€ 443,12 x 5); in tal caso, la pensione viene corrisposta nella misura del 30% del trattamento spettante al dante causa.

Tali limiti di cumulabilità non si applicano, qualora il beneficiario faccia parte di un nucleo familiare con figli minori di 18 anni, studenti ovvero inabili.

4.0.0 SISTEMI DI CALCOLO

A decorrere dal 1° 1.1996, oltre al tradizionale criterio di calcolo retributivo, la riforma Dini (legge 335/1995), ha introdotto un nuovo sistema di calcolo: **il sistema contributivo**.

4.1.1 SISTEMA RETRIBUTIVO

Il sistema retributivo trova applicazione nei confronti di coloro che, alla data del 31.12.1995, potevano far valere un'anzianità contributiva complessiva utile (servizio di ruolo, riscattato, riconosciuto, ricongiunto, aumenti di valutazione, ecc) non inferiore a 18 anni (rectius di anni 17, mesi 11 e giorni 16). Tale sistema di calcolo tiene conto sia dell'anzianità contributiva utile a pensione che della retribuzione pensionabile.

4.1.2. SISTEMA CONTRIBUTIVO

Tale nuovo sistema di calcolo non tiene conto dell'anzianità di servizio e della retribuzione pensionabile, ma si fonda essenzialmente sul montante individuale della contribuzione accantonata annualmente e rivalutata alla fine di ciascun anno, in base alla variazione media quinquennale del PIL.

Il montante individuale accumulato va moltiplicato per il coefficiente di trasformazione, previsto per l'età posseduta alla data del pensionamento.

Trova completa applicazione nei confronti di coloro che hanno iniziato la loro attività lavorativa - e contributiva - dopo il 31/12/1995.

4.1.3. SISTEMA MISTO

Il calcolo con il sistema misto trova applicazione nei confronti di coloro che, alla data del 31.12.1995, avevano maturato un'anzianità contributiva utile, inferiore a 18 anni.

Pertanto, la pensione è costituita da tre distinte quote:

- quota "A" - relativa all'anzianità posseduta al 31/12/1992;
- quota "B" - relativa all'anzianità acquisita nel triennio 1993/95;
- quota "C" - relativa al montante accumulato successivamente al 31/12/1995.

5.0.0 CRITERIO DI CALCOLO

L'art. 13, comma 1, del D.Lgs 503/1992, ha stabilito che la pensione è costituita dalla somma di due quote. (Quota "A" e Quota "B")

Tale criterio di calcolo trova applicazione per tutte le categorie di pensioni dirette (di anzianità, di vecchiaia, di invalidità, di inabilità assoluta e permanente, privilegiata, ecc).

TABELLA A							
REQUISITI ANAGRAFICI E CONTRIBUTI 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)	1° semestre	61	36	62	35	01/01/2014	
	2° semestre	61	36	62	35	01/07/2014	

5.1.0. CALCOLO DELLA QUOTA "A"

La quota "A", si ottiene moltiplicando gli elementi fissi della retribuzione (*base pensionabile*) per la percentuale relativa all'anzianità posseduta alla data del 31.12.1992.

• La *base pensionabile* è costituita dai seguenti elementi retributivi:

- T.E.I., decurtato dell'IIS (€745,76 mensili);
- Assegno Personale Pensionabile (ex Premio di Esercizio), il cui importo mensile è pari al 10% del T.E.I., decurtato del Superminimo.

L'importo del Superminimo è riportato sul listino paga del mese di dicembre 2004; se, successivamente a tale data, vi sono stati incrementi, occorre accertarne l'importo corrisposto al momento del pensionamento.

c) eventuali 24/mi dell'aumento periodico di anzianità (APA) in maturazione alla data del 31/12/2007.

La somma degli elementi retributivi sopra elencati viene maggiorata del 18% e, al prodotto ottenuto, si aggiunge l'IIS.

• La percentuale di rendimento, relativa all'anzianità posseduta alla data del 31.12.1992, si ricava dalla seguente formula:

$$\text{Rend. } 92 = (a + 3 + m/12) \times 2\%$$

dove

Rend. 92 sta per percentuale di rendimento relativa all'anzianità maturata al 31/12/1992

a sta per anzianità utile in anni

m sta per anzianità utile in mesi (*)

(*) Le frazioni di mese, superiori a 15 giorni, si arrotondano a mese intero

Esempio: anzianità maturata al 31/12/1992: anni 22, mesi 5 e giorni 17 - viene arrotondata ad anni 22 e mesi 6, da cui, applicando la formula Rend. 92, si ha:

$$(22+3+6/12) \times 2\% = 51\%$$

5.2.0. CALCOLO DELLA QUOTA "B"

La quota "B" si ottiene moltiplicando la retribuzione media pensionabile per la percentuale di rendimento, maturata successivamente al 31.12.1992.

Per calcolare la quota "B", occorre conoscere i seguenti elementi:

- la percentuale di rendimento;
- il periodo di riferimento;
- la base pensionabile;
- i coefficienti di rivalutazione;
- il tetto pensionabile.

5.3.0. PERCENTUALE DI RENDIMENTO

La percentuale di rendimento della quota "B", si ottiene, detraendo dalla percentuale totale (*max 80%*), la percentuale relativa alla quota "A".

La percentuale relativa alla quota B.1, normalmente, è pari al 10%, mentre quella relativa alla quota B.2 si ottiene, detraendo dalla quota B, la percentuale relativa alla quota B

5.3.1. PERIODO DI RIFERIMENTO

Il *periodo di riferimento* è costituito dall'arco di tempo, espresso in giorni, immediatamente antecedente la decorrenza della pensione, durante il quale vengono rilevate le retribuzioni percepite, al fine di determinare la retribuzione media pensionabile.

A regime, a decorrere dal 1° novembre 2008, per i dipendenti pubblici e per i ferrovieri iscritti al Fondo Speciale dei dipendenti della Ferrovia Spa, il periodo di riferimento per il calcolo della retribuzione pensionabile sarà pari agli ultimi **10 anni** (ovvero **3.600 giorni**) antecedenti la decorrenza della pensione.

5.3.2. BASE PENSIONABILE

Per calcolare la **quota B**, occorre conoscere la base pensionabile, che è costituita dalla media delle retribuzioni percepite nel *periodo di riferimento*.

Essa si ottiene dividendo la somma delle retribuzioni, percepite nel *periodo di riferimento*, per i giorni costituenti il suddetto arco di tempo.

Nel coacervo retributivo annuale, non viene computata la 13ª mensilità.

Pertanto, la retribuzione annua da computare è costituita dal TEI, decurtato della 13ª mensilità ed incrementato degli eventuali premi annuali (MBO, ecc).

5.3.4. COEFFICIENTI DI RIVALUTAZIONE

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs 503/1992 (*riforma Amato*), ha stabilito che "ai fini del calcolo dei trattamenti pensionistici", afferenti alle anzianità maturate successivamente al 31/12/1992 e percepite nel *periodo di riferimento*, "le retribuzioni pensionabili, previste dai singoli ordinamenti, sono rivalutate in misura corrispondente alla variazione dell'indice annuo dei prezzi al consumo per famiglie di operai ed impiegati, calcolato dall'ISTAT, tra l'anno solare cui le retribuzioni si riferiscono e quello precedente la decorrenza del trattamento pensionistico, con aumento di 1 punto percentuale, per ogni anno solare, preso in considerazione ai fini del computo delle retribuzioni pensionabili".

Non sono soggette a rivalutazione le retribuzioni pensionabili dell'anno di decorrenza della pensione e quelle dell'anno precedente.

I coefficienti di rivalutazione, valevoli per i pensionamenti di ciascun anno, sono resi noti dall'INPS, nel mese di febbraio dell'anno considerato.

5.3.5. TETTO PENSIONABILE

Ai fini del calcolo della **quota B**, trovano applicazione le percentuali di riduzione (cosiddetti *abbattimenti*), previste dall'art.12 del D.Lgs 503/1992 e successive modificazioni, apportate dall'art. 59, primo comma, della legge 449/1997 (*riforma*

Prodi), per cui l'aliquota di rendimento si diversifica a seconda delle fasce della retribuzione pensionabile.

Sulle anzianità maturate nel quinquennio 1993/97 (*quota B.1*), si applicano le aliquote di rendimento (*decrementi*), indicate nell'art.12, primo comma, del D.Lgs 503/1992.

Sulla seconda fascia, pari al 33% del cosiddetto "**Tetto pensionabile**", limitatamente al quinquennio 2008-2012, la percentuale di riduzione si applica nella misura del 50% (10% dell'aliquota base del 2%), per cui il rendimento per tale periodo è pari al 1,80%.

Sulle anzianità maturate successivamente al 31/12/1997 (*ovvero dal 1° 1.1998*) (**quota B.2**), le riduzioni di cui al precitato art.12 del D.Lgs 503/1992, trovano totale applicazione, già dal 1° 1.1998, come statuito dall'art.59, primo comma, della citata legge 449/1997.

Per l'anno 2008, tale limite è pari a **€ 40.724,33 annui** (**€ 3.393,69 mensili**).

5.4.0. DUPLICE CALCOLO

Con messaggio n. 025063 del 16/10/2007, l'INPS, al fine di non penalizzare i ferrovieri che, alla data del pensionamento, potevano far valere un'anzianità contributiva utile maggiore di 37 anni, ha introdotto un duplice calcolo di pensione.

• **il primo**, considerando, ai fini della determinazione della quota "A", l'intera anzianità contributiva maturata alla data del 31.12.1992 e, per determinare la quota "B", l'anzianità acquisita dal 1° 1.1993, fino al raggiungimento del limite massimo di 37 anni (**80%**), escludendo l'ultimo periodo assicurativo, eccedente tale limite.

• **il secondo**, considerando, ai fini della determinazione della quota "B", l'intero periodo di servizio prestato dal 1° 1.1993 sino alla cessazione del rapporto di lavoro, riducendo, nel contempo l'anzianità utile maturata sino al 31/12/1992 (cosiddetta quota "A"), dell'anzianità contributiva eccedente il limite massimo di 37 anni.

Ovviamente, viene attribuito il trattamento più favorevole.

Al fine di porre i colleghi in condizione di verificare l'effettivo beneficio eventualmente conseguibile, viene riprodotto un secondo calcolo della pensione dello stesso Dirigente, con l'applicazione dei criteri di cui al Messaggio INPS n. 025063 del 16/10/2007, poiché il collega preso a riferimento, alla data del collocamento in quiescenza, poteva far valere un'anzianità contributiva utile, **maggiore di anni 37 (rectius di anni 38 e mesi 8)**.

Per i Dirigenti, andati in pensione dopo il 31.12.2004, i quali, alla data del collocamento in quiescenza, possono far valere un'anzianità utile a pensione maggiore di **anni 37**, tale nuovo criterio di calcolo non comporta differenze positive.

Solo per pochissimi, *collocati in quiescenza prima del 1° 1.2005*, tale nuovo criterio di calcolo ha comportato l'attribuzione di una consistente maggiorazione di pensione.

6.0.0 RITENUTE PREVIDENZIALI

Sulla pensione, a qualsiasi titolo spettante, non grava alcuna ritenuta previdenziale.

6.1.0. TRATTENUTE FISCALI

Si applicano le stesse trattenute fiscali, gravanti sui redditi dei lavoratori dipendenti.

Per calcolare l'IRPEF, che grava sulla pensione, si utilizza il meccanismo della cosiddetta *aliquota marginale*, ovvero l'aliquota applicata sul più elevato scaglione di reddito, che per i Dirigenti è:

- del 38%, per le pensioni d'importo annuo sino a €55.000 (€4.230,77 mensili);
- del 41%, per le pensioni d'importo annuo sino a €75.000 (€5.763,23 mensili);
- del 43%, per le pensioni d'importo annuo eccedente €75.000 (oltre €5.763,23 mensili).

Per calcolare, con il metodo semplificato, l'IRPEF che grava sulla pensione, si moltiplica l'importo mensile lordo della pensione per l'aliquota marginale (38% - 41% e 43%) e, dal prodotto ottenuto, si detrae il "correttivo", indicato nell'ultima colonna dell'*Allegato n. 1/b*, i cui importi sono qui di seguito riportati:

- € 306,667 mensili, per lo scaglione che va da € 28.001 a € 55.000 annui;
- € 444,167 mensili, per lo scaglione che va da € 55.001 a € 75.000 annui;
- € 569,167 mensili, per lo scaglione che eccede € 75.000 annui.

Si riportano tre esempi, uno per ciascun scaglione di reddito:

1° Esempio: pensione annua lorda, comprensiva della 13ª mensilità: 53.850,13

pensione mensile lorda: € 4.142,31 x 38% = € 1.574,08, da cui, detratto il correttivo di € 306,667, si ha € 1.267,41, che costituisce l'IRPEF gravante sulla pensione - **pensione mensile netta: € 2.874,90 - Tredicesima netta € 2.568,23**

2° Esempio: pensione annua lorda, comprensiva della 13ª mensilità: € 68.437,07 -

pensione mensile lorda: € 5.264,39 x 41% = € 2.158,40, da cui, detratto il correttivo di € 444,167, si ha € 1.714,23, che costituisce l'IRPEF gravante sulla pensione del collega F.G. - **pensione mensile netta: € 3.550,16 - Tredicesima netta: € 3.105,99**

3° Esempio: pensione annua lorda, comprensiva della 13ª mensilità: € 198.650

pensione mensile lorda: € 15.280,77 x 43% = € 6.670,73, da cui, detratto il correttivo di € 569,167, si ha € 6.101,56, che costituisce l'IRPEF gravante sulla pensione del fortunato collega: **pensione mensile netta: € 9.279,21 - Tredicesima netta: € 8.610,04**

Le detrazioni per redditi di pensione spettano solo se l'importo lordo della pensione non supera €55.000 annui (**€ 4.230,77**

mensili).

6.1.2. ADDIZIONALE REGIONALE E COMUNALE

A decorrere dall'anno successivo a quello di **decorrenza della pensione**, per 11 mesi (da gennaio a novembre), si applica l'addizionale regionale (generalmente nella misura dell'1,4%), comunale (sino all'0,8%) e, dal mese di marzo di ciascun anno, una ritenuta di acconto nella misura del 30% sull'addizionale regionale dell'anno in corso.

Mediamente, l'importo annuo di tali addizionali è pari al 2% della pensione lorda corrisposta l'anno precedente.

6.1.3. DETRAZIONI (per redditi di pensione e per familiari a carico)

Come già anticipato nell'ultimo capoverso del punto 6.1.0, le detrazioni per redditi da pensione non spettano se l'importo della pensione supera € 55.000 annui (pensione mensile di € 4.230,77 x 13)

Non spetta, altresì, alcuna detrazione per coniuge a carico, se l'importo della pensione supera € 40.000 annui (**pensione mensile di € 3.076,92 x 13**).

Per figli a carico: per 1 figlio, se la pensione non supera € 95.000 annui, per 2 figli, se la pensione non supera € 120.000 annui e per ogni altro figlio tale importo viene incrementato di € 15.000 annui.

7.0.0 TREDICESIMA MENSILITÀ

La pensione dei **ferrovieri, nonché dei Dirigenti**, iscritti al Fondo Speciale Pensioni dei dipendenti della Ferrovia Spa, viene corrisposta per 12 mensilità, per cui la pensione annua viene divisa per 12.

Nel mese di dicembre di ogni anno, viene corrisposta una mensilità aggiuntiva (*cosiddetta gratifica natalizia*), d'importo pari ad 1/12 della pensione annua lorda.

Tale gratifica viene tassata con l'aliquota marginale (l'aliquota applicata sullo scaglione di reddito più elevato).

Nel primo anno di pensionamento, la tredicesima viene corrisposta in dodicesimi (per quanti sono i mesi trascorsi dalla data di decorrenza della pensione). Le frazioni di mese superiori a 15 giorni, si arrotondano per eccesso.

IMPORTI ANNUALI DEI SINGOLI SCAGLIONI	Aliquota	IMPORTO DEL CORRETTIVO DA DETRARRE
Sino a € 15.000	23%	Nessun correttivo
Da € 15.000,01 a € 28.000	27%	€ 600,00
Da € 28.000,01 a € 55.000	38%	€ 3.680,00
Da € 55.000,01 a € 75.000	41%	€ 5.330,00
Oltre € 75.000	43%	€ 6.830,00

IMPORTI MENSILI DEI SINGOLI SCAGLIONI	Aliquota	IMPORTO DEL CORRETTIVO DA DETRARRE
Sino a € 1.250,00	23%	Nessun correttivo
Da € 1.250,01 a € 2.333,33	27%	€ 50,00
Da € 2.333,33 a € 4.583,33	38%	€ 306,67
Da € 4.583,33 a € 6.250,00	41%	€ 444,17
Oltre € 6.250,00	43%	€ 569,17

8.0.0. ESEMPIO DI CALCOLO

Al fine di porre i colleghi in condizione di calcolare il proprio trattamento pensionistico (mensile ed annuale, lordo e netto), abbiamo predisposto un esempio di calcolo della pensione di un collega, collocato in quiescenza dal 1/7/2008 (ultimo giorno di servizio: 30/6/2008).

Come riportato sul sito www.assidifer.it

8.1.0. ISTRUZIONI

Dopo aver aperto il file "*pens.Dirigente F.G.*", immettere nelle diverse caselle i seguenti dati personali:

- Anzianità complessiva utile acquisita alla data della cessazione dal servizio (ultimo giorno di servizio);
- Anzianità utile maturata alla data del 31/12/1992;
- Trattamento Economico Individuale (cosiddetto **T.E.I**);
- Importo del Superminimo, in godimento al 31/12/2004, se non successivamente aumentato;
- Indennità Integrativa Speciale, il cui importo mensile (*uguale per tutti*) è pari ad **€ 745,76**;
- Data dell'attribuzione della classe di stipendio in godimento, per coloro che non hanno maturato il numero massimo di 10 classi.

In tal caso, vanno attribuiti tanti 24/mi di € 129,11 per il numero dei mesi trascorsi dalla data dell'attribuzione dell'ultima classe sino al 31/12/2007.

Ai fini del calcolo della retribuzione media pensionabile della quota "B", occorre dotarsi dei cedolini del mese di dicembre degli ultimi 10 anni, ante decenti la decorrenza della pensione.

Gli elementi retributivi da considerare sono i seguenti:

- imponibile annuo;
- ritenute previdenziali;
- 13ª mensilità, che va detratta dalla somma dei primi due addendi.

Gli importi pensionabili, afferenti a ciascun periodo, vanno moltiplicati per gli indici di rivalutazione relativi a ciascun anno. Per il seguito, è sufficiente applicare le formule indicate nelle diverse caselle.

Per ulteriori informazioni, contattare il collega **Giustino DI NALLO 06/61697389 - (ore serali) - cellulare 0338/3694255 - E-mail: gdnallo@alice.it**