

Viareggio dovrebbe evocare sensazioni positive legate al suo mare, alle sue strutture di divertimento e di svago. E' invece in questi giorni sui giornali per ricordare una delle tragedie più gravi che ha coinvolto, sia pure incolpevolmente, la nostra azienda. Tanti morti, tanti danni alle cose ed agli edifici, alle stesse strutture ferroviarie non si verificavano da moltissimo tempo. E' una tragedia che non possiamo allontanare da noi con la pur giusta consapevolezza di non avere responsabilità sull'accaduto e di essere comunque l'azienda ferroviaria che pone, in modo costante, quasi assillante, attenzione ai problemi della sicurezza.

Ed i risultati ci danno ragione. Calo significativo e costante degli incidenti che pongono l'azienda ai vertici mondiali nel campo.

Ma i risultati statistici non contano per i morti e le loro famiglie, alle quali vanno le nostre più vive condoglianze. Lo straordinario impegno profuso dai colleghi e dai lavoratori tutti in quei giorni tremendi sono importanti, ma i fatti di Viareggio dimostrano che in tema di sicurezza non si può essere mai paghi dei risultati ottenuti.

Un'azienda che tanto ha fatto, che tanto sta facendo per la sicurezza dai fatti di Viareggio deve trarre l'insegnamento che occorre impegnarsi ancora di più, ed assumere iniziative ulteriori anche in campo internazionale.

- o - o - o - o - o - o - o - o -

Finalmente, dopo una gestazione lunga, troppo lunga, è stata varata la nuova organizzazione di gran parte di RFI.

Direzione Produzione, Direzione Commerciale ed Esercizio, Direzione Investimenti, Direzione Personale, in particolare le prime due, cambiano completamente volto e funzioni.

Si va verso una maggiore compattezza organizzativa, una semplificazione, un accorciamento della catena di comando. Bene. E' tutto condivisibile? Forse no! Ma non si poteva attendere oltre. Se c'è da fare adeguamenti si faranno. Oggi si tratta di rodare rapidamente la nuova struttura e partire. Sapendo che ci saranno problemi da gestire. I problemi però sono anche di altra natura.

Provo ad elencarne alcuni.

Nella nuova struttura non trovano posto un numero consistente di colleghi. Alcuni di essi da tempo sapevano della cosa ed avevano anche concordato la loro uscita in modo normale, anche perché vanno a godersi la loro meritata pensione. Altri invece hanno saputo dell'intenzione di non essere confermati nella nuova struttura in modo anomalo (per capirsi non dal loro Capo, come era logico aspettarsi) ed intempestive. Qualcuno è stato informato soltanto uno o due giorni prima dell'uscita dell'Ordine di Servizio.



Non è dignitoso. Parliamo di persone che hanno fatto il loro mestiere nel migliore dei modi loro consentito e che hanno diritto a rispetto, ad essere trattati con dignità. Questo in alcuni casi non è avvenuto. Contestiamo in modo netto questo gesto. Ho sempre ritenuto che un punto di forza di questa azienda fosse la saldezza dei rapporti umani. Per favore non fatemi ricredere! Altra criticità. Era auspicabile che l'occasione di una riorganizzazione così profonda avesse consentito una razionalizzazione anche delle risorse. Una messa in comune e la loro utilizzazione condivisa. In definitiva una ricomposizione della squadra. Invece la sensazione che si ha è che ogni direzione si è tenuta stretta, anche con un atteggiamento di egoismo, le proprie risorse, con il risultato che non sempre quelle che vengono ritenute le migliori sono collocate nelle posizioni "più pesanti". Peccato. Un'occasione perduta.

L'ordine di servizio presenta molte posizioni ad interim. Buona notizia per coloro che aspirano legittimamente ad essere promossi. Ma perché non si è fatto lo sforzo di immettere subito nelle posizioni almeno quelli che già da tempo sono stati "selezionati"?

E poi quale percorso si vuole fare per la copertura di queste posizioni? Noi abbiamo più volte espresso idee e proposte. Speriamo di avere una sede in cui confrontarci per introdurre almeno qualche elemento di novità significativo.

Nel frattempo però la quotidianità incalza. E ci dobbiamo occupare di questioni, non sempre piacevoli. La situazione di colleghi, anche senza diritto a pensione, che non trovano più proficua utilizzazione. In molte società del Gruppo. La cosa qui si fa terribilmente seria. Perché se ci sono motivi veri, nulla quaestio, ma se i motivi sono labili o inesistenti allora il nostro intervento a sostegno di questi colleghi sarà molto deciso.

Ricordo a me stesso che stiamo parlando di persone in carne ed ossa e di famiglie. E poi ci sono i discorsi avviati e non conclusi. Che riguardano la politica retributiva, il Previdai, l'Assidai, ecc.

Occorre riannodare i fili del discorso e chiudere rapidamente. Prima di andare in ferie. Nel frattempo seguiremo il rinnovo del Contratto nazionale del cui andamento a breve manderemo

una adeguata informativa.

E poi c'è l'organizzazione del nostro Congresso che si terrà nel prossimo mese di ottobre. Sarà un Congresso molto importante per Assidifer. Non voglio entrare nel merito dei singoli problemi, ma è certo che esso avrà il compito fondamentale di attrezzarsi per consolidare i risultati ottenuti in questi anni, sia in termini di iscritti e sia in termini di immagine. In azienda, in Federmanager ed anche all'esterno.



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER

FNDI

ANNO 18°

N° 6/2009



Si tratta di selezionare un nuovo gruppo dirigente adeguato ad affrontare i problemi dell'azienda del futuro.

Siamo cresciuti costantemente negli ultimi anni ed abbiamo al nostro interno certamente le risorse e le capacità per farlo. A patto che siamo in grado di fare le scelte in funzione della capacità, della professionalità e della disponibilità e non della convenienza e dell'egoismo di parte.

Nicola Tosto

Riflessioni

Torno sul problema vecchi e giovani, perché sembra ultimamente molto di moda. Per affrontare in modo meno approssimativo questo aspetto, è necessario premettere un'analisi della popolazione dirigenti FS suddivisa per età.

Questa è la situazione per fasce d'età e numero di colleghi presenti:

età 30 - 34: 1 dirigente;
età 35 - 39: 22 dirigenti;
età 40-44: 123 dirigenti;
età 45-49: 174 dirigenti;
età 50-54: 227 dirigenti;
età 55-59: 375 dirigenti;
età 60-64: 61 dirigenti;
età 65 e oltre: 2 dirigenti.

Dai dati è facile constatare che tuttora più dei due terzi della dirigenza è collocata nella fascia di età compresa fra 50 e 60, con l'insieme numericamente più rilevante compreso fra 55 e 59.

Sappiamo che è diffuso in azienda un pregiudizio o stereotipo culturale (cosiddetto *ageism*) che, piuttosto che vedere nelle persone "più mature" un patrimonio di esperienze da valorizzare, le inquadra in modo grossolano come un ostacolo al risanamento o al necessario cambiamento culturale e di *vision*.

Si tratta di colleghi che hanno un patrimonio di potenzialità relazionali, gestionali, comunicative ancora ampiamente valorizzabili.

Spesso sono sostituiti da colleghi più giovani, con obiettive maggiori capacità nell'uso degli strumenti tecnologici, costi più bassi e con la consapevolezza della instabilità della propria posizione lavorativa.

Come conciliare queste differenti caratteristiche generazionali, senza creare diseconomie per scarso utilizzo degli strumenti innovativi o spreco di capitale umano, in termini di competenze accumulate negli anni?

A giudizio dello scrivente occorre - partendo appunto dal quadro delineato in tabella - avere piena consapevolezza che le forze sulla quali si può contare per affrontare la competizione futura - a breve e medio termine - sono esattamente quelle né è possibile inventarsene altre a tavolino, anche perché, come tutti sappiamo, si tratta perlomeno di "mestieri" che non si improvvisano, ma si creano nel lavoro quotidiano.

Ne consegue la necessità di impostare un serio programma di gestione delle differenze generazionali, in assenza del quale si stanno già creando incomprensioni, rifiuti, cadute di collaborazione, se non in certi casi delle ostilità evidenti.

Si tratta di un lavoro non facile, in quanto dovrebbe essere teso a garantire equità retributiva, assicurare rispetto per tutti i lavori e i ruoli, sviluppare insieme produttività e valorizzazione delle risorse di tutte le generazioni.

Si tratta di creare squadre miste per età, che attenuino le debolezze di ciascuna fascia generazionale, esaltandone i punti di forza.

Mi rendo che, in un'organizzazione come la nostra, che tende a chiudersi tradizionalmente in mondi professionali chiusi e dove la *job rotation* è il solito inglesismo per fare bella figura ai seminari, attivare programmi di scambi di attività e conoscenze fra persone di età e specializzazione diverse è impresa titanica.

Personalmente sono convinto che sia un'operazione indispensabile se vogliamo fare il salto verso comportamenti organizzativi da impresa "vera", strutturata, che programma per tempo le proprie attività, che non limiti la propria *vision* al pur indispensabile risanamento economico, ma punti in modo deciso a posizionarsi e sopravvivere negli anni, con precisa immagine di qualità e affidabilità. Un altro stereotipo ricorrente è che esista tuttora una fascia di dirigenti - guarda caso coincidente con l'insieme più affollato - ancora nostalgico dei tempi, dei ritmi e delle responsabilità connesse con

l'appartenenza alla pubblica amministrazione. Tempo fa si diceva che chi aveva "giurato fedeltà alla Repubblica Italiana" (era il rito indispensabile dell'assunzione), fosse cromosomicamente inadatto ai nuovi tempi e alla "competition". I fatti hanno dimostrato in questi ultimi anni esattamente il contrario, come è evidente a chi sa analizzarli con la necessaria serenità.

Anche Assidifer ha, probabilmente, la stessa composizione percentuale dal punto di vista anagrafico, se si escludono i pensionati che, come è intuitibile, fanno crescere la percentuale 60 - 70 e, fortunatamente anche l'insieme 70 - 80.

Nel nostro piccolo si pone, quindi, un problema di "age diversity management", con l'obiettivo di far dialogare culture, interessi diversi e - è bene dirselo - qualche volta in possibile conflitto.

Quali, allora, possono essere i possibili rimedi, con l'obiettivo, da tutti spero condiviso, di far sopravvivere dignitosamente un'organizzazione che tanto può ancora dare in termini di tutela professionale e di difesa di specifici interessi?

Ritengo che le possibili linee di azione possano essere le seguenti:

1. immissione significativa nei diversi organi del sindacato di colleghi che abbiamo almeno una prospettiva decennale di permanenza in azienda;
2. un sufficiente periodo di "tutoring" per far crescere dei quadri del sindacato e per far sì che l'azione della nostra organizzazione possa essere caratterizzata dalle qualità migliori delle diverse componenti generazionali presenti: esperienza, maggior dinamismo, comunicazione efficace ed affidata a strumenti tecnologici, conoscenza dei meccanismi connessi alle relazioni industriali, pazienza e tenacia nel gestirle.

"Chi, riandando al vecchio, impara il nuovo, quello può considerarsi maestro", dice Confucio.

Paolo Parrilla

ULTIM'ORA

Sono in corso in tutta Italia le operazioni per l'elezione dei delegati al 25° Congresso Nazionale di Assidifer.

Sul territorio, alcuni delegati sono già stati eletti, nelle RSA e nella Sezione pensionati le operazioni sono state avviate e si concluderanno, in generale, entro il mese di luglio.

Numerosissime le candidature pervenute, segno della vitalità del sindacato e della voglia di partecipazione dei Soci.

105 i delegati complessivamente da eleggere: l'invito che viene rivolto dalle colonne di questo giornale ai Soci è quello di partecipare compatti al voto e di inviare al Congresso colleghi affidabili che diano garanzia di partecipazione convinta alle attività sindacali per le quali pongono la propria candidatura.

Si apre una breccia?

Il primo luglio 2009 si è tenuta la periodica riunione della Giunta Esecutiva di Assidifer-Federmamager.

Giornata calda, ma con possibilità di precipitazioni nel pomeriggio. Possibilità che puntualmente si sono avverate, che hanno comportato guasti nella stazione di Tiburtina con conseguente fermata in linea, per circa un'ora, del treno per Fiumicino-Aeroporto.

Treno gremito di pendolari, inizialmente pazienti. Il Capotreno, a fatica, riusciva a colloquiare con i colleghi di stazione, senza però ottenere certezze sui tempi di ripristino. Con difficoltà rispondeva alle domande dei passeggeri che con il passare dei minuti diventavano sempre più aggressivi. Alcuni, stanchi di attendere una risposta certa, hanno addirittura aperto le porte, sono scesi dal treno e si sono avviati lungo linea verso la stazione di Tuscolana. Insomma un'ora surriscaldata in un treno comunque climatizzato. Un'ora che faceva seguito ai lavori della Giunta Esecutiva, lavori che pensavo iniziassero con l'analisi di due punti importanti, seppur non all'ordine del giorno: uno positivo, l'altro molto negativo.

Il primo, quello positivo, relativo alla nomina di Nicola Tosto alla presidenza del sindacato romano. Il secondo, molto negativo, relativo al gravissimo incidente ferroviario accaduto nella Stazione di Viareggio.

Invece no. Un terzo problema ha caratterizzato la prima ora dei lavori: la possibile imminente fuoriuscita dall'azienda di alcuni colleghi nei confronti dei quali pare si sia incrinato il "rapporto di fiducia". A parte lo stile, tale possibilità non avrebbe preoccupato più di tanto se ai colleghi interessati non mancassero diversi anni per maturare titolo alla pensione. In questi ultimi anni, infatti, uscite consistenti, consenzienti o meno, ne abbiamo viste tante. Ma hanno sempre interessato colleghi che oramai avevano maturato titolo alla pensione. Unico aspetto negativo il collocamento in quiescenza di alcuni che, comunque, avevano ancora voglia ed entusiasmo di continuare a collaborare e di dare il loro contributo.

In tali casi, l'azione del sindacato è sempre stata volta a salvaguardare i colleghi dal possibile non rispetto dei patti sottoscritti con l'azienda e da possibili furbate nel calcolo del dovuto. Gli ultimi casi portati all'attenzione della Giunta Esecutiva del primo luglio, invece, riguarderebbero colleghi che non hanno ancora maturato la fortuna di poter andar via con un reddito fisso capace di alleviare l'amarrezza di essere stati messi alla porta.

Sono quei casi che, come sindacato, non avremmo mai voluto capitassero e sui quali occorre porre il massimo impegno per capire e per far sì che non si concretizzino, al fine pure di prevenire l'inizio di un percorso che poi potrebbe estendersi a tanti altri.

Affinché il mio pensiero non venga equivocato, puntualizzo subito che non condivido che si debba sostenere tutti, tutto, e sempre.

Chi si è macchiato di inadempienze gravi, a volte pure perseguibili penalmente, è bene che rifletta in maniera critica sul proprio operato e che assuma le proprie conseguenti determinazioni tenendo fuori il sindacato. In tali casi il nostro compito dovrà essere quello di vigilare che non si commettano degli abusi con la costruzione di motivazione non fondate e pretestuose.

Quando invece le motivazioni pare non esistano, o sono magari attribuite ad un diverso modo di analizzare i singoli problemi aziendali, allora occorre fare attenzione. Sostenere che il pensiero corretto sia sempre quello di una sola persona, e che su tale pensiero tutti devono allinearsi senza discutere, è fatto grave. Il dialogo, se sviluppato correttamente e nelle giuste sedi, è fonte di arricchimento e deve essere stimolo di riflessione anche per coloro i quali ritengono di essere l'unica fonte del giusto pensiero. Se poi le motivazioni vengono legate ad eventi negativi, conseguenza di errori commessi in buona fede, occorre fare altrettanta attenzione. In tali casi l'attenzione deve essere tanto maggiore quanto più il Dirigente interessato ha dato all'azienda nello sviluppo della sua carrie-

ra e quanto più si è prodigato per raggiungere gli obiettivi. Solo chi fa poco, ha poca possibilità di incorrere in errori. L'aspetto negativo, in questo caso, è il "far poco", anche per rispetto ai colleghi che faticano in trincea dalla mattina alla sera. Ma anche in questo caso, quali sono le motivazioni del "far poco"? Sbaglia chi "fa poco" o coloro i quali han fatto sì che facesse poco?

Ovviamente ogni caso ha la sua storia, le sue motivazioni e le sue versioni. La verità, a volte, non sta da una sola parte. Ecco perché occorre fare molta attenzione.

Posizioni aziendali ferme e decise, di conferma delle paventate fuoriuscite di colleghi che non hanno titolo a pensione, ritengo comunque che debbano essere attentamente analizzate, anche nella considerazione del clima che la loro attuazione può generare. Ed anche qui, attenzione. Non è assolutamente vero che il "pugno forte" può essere un esempio per far capire a chi non vuol capire. A volte può sortire effetti contrari generando danni recuperabili solo con grande fatica. La famosa "Spada di Damocle" sul collo non sempre è stimolo per ben operare e non porta alla condivisione reale delle idee.

Insomma, riflettiamo tutti con attenzione. A volte, fare un passo indietro è segno di grande maturità e stimolo per la costruzione di valori veri di unione.

Una cosa è certa. Si sta aprendo una breccia che non avremmo voluto si aprisse e dobbiamo far sì che ciò non avvenga. Ovviamente il modo con cui si opererà dipende pure dal ruolo che il nostro sindacato intende assumere. In altri tempi, per poco meno, sono state riempite pagine intere su F&S.

Si va al Congresso anche con questi problemi. Chi si propone alla guida del prossimo triennio deve far capire esattamente, anche su questi problemi, come la pensa e cosa intende fare. Se poi questi non son problemi, allora mi sono sbagliato nell'averli valutati tali e nell'averne un'idea diversa di sindacato.

Giorgio Asunis

Ancora sul Congresso

Nella seconda metà del prossimo mese di ottobre si svolgerà il nostro congresso.

E' già in atto la procedura per l'elezione dei delegati e per la fine di luglio la nutrita squadra congressuale, composta di ben 105 delegati, sarà stata definita.

Sugli ultimi numeri del giornale ho lanciato varie provocazioni tematiche, sperando di stimolare un dibattito che a dire il vero credevo divenisse, con l'approssimarsi del Congresso, un po' più vivace. Così, almeno fino ad ora, non è stato. Mi chiedo perché. Non si crede nel sindacato? Ma a giudicare almeno dal gran numero di colleghi che si sono candidati per farsi eleggere delegato al Congresso non sembra proprio!

La partecipazione quindi ci sarà, ma dovranno esserci anche idee, proposte e l'impegno ad assumersi responsabilità concrete.

Senza pretesa di essere esaustivo mi ripeto proponendo un primo indice dei temi che dovranno essere dibattuti e sui quali ciascun aspirante delegato farà bene a far mente locale fin d'ora.

1) Ricambio generazionale.

Se ne è parlato già tanto, sembra che molti giovani si siano candidati a delegato. Spero si facciano vivi presto e in tanti, portando il loro contributo, anche sul giornale, ancor prima di ottobre. Quanti di loro arriveranno ad avere cariche sindacali sarà il Congresso, ed il successivo Consiglio nazionale, a deciderlo. Per adesso, da parte mia, auguri a tutti i giovani.

2) Serietà nell'impegnarsi.

Io non posso non raccomandare, come d'altra parte ho sempre fatto, la massima serietà e consapevolezza a chi vuole assumersi impegni operativi nella nostra organizzazione. E questo vale per i giovani e per i non giovani. Troppo spesso, abbiamo purtroppo dovuto constatare negli anni, che ci si fa eleggere a questa o a quella carica e poi si sparisce. Il Congresso dovrà dibatterne e dare il suo indirizzo affinché questo malcostume, una volta per tutte, abbia termine.

3) Rapporti con Federmanager.

In Federazione abbiamo potuto registrare, con grande soddisfazione, recenti successi. Nicola Tosto Presidente del Sindacato Romano e Nannina Ruiu Vicepresidente a Firenze. Almeno nel caso di Nicola Tosto, il suo successo è il successo di Assidifer, che ne ha sostenuto con convinzione e compattezza la candidatura e ha contribuito in modo determinante ad aggregare sul suo nome il consenso di altri Consiglieri votanti. Rinnovo i miei più affettuosi auguri a entrambi. Credo che ci siano ormai le condizioni per attuare quanto discusso in tanti congressi precedenti:

fare di Assidifer il polo di riferimento dei dirigenti del trasporto in Italia, partendo dal mondo ferroviario. Ricordo a tal proposito il nostro Statuto, all'art. 1. Bisogna impegnarsi su questo fronte. La liberalizzazione del trasporto su rotaia non esclude, anzi, a mio parere, impone, che i concorrenti tutti si alleino per una forte ed incisiva azione di lobby verso le istituzioni perché queste si decidano a varare una vera politica dei trasporti, in linea con l'indirizzo europeo di ridimensionamento modale a favore della ferrovie rispetto alla strada. Ho più volte denunciato come la nostra Azienda potrebbe e dovrebbe fare di più in tale senso. Visto che non lo fa, o almeno così pare, facciamo noi sindacato, sfruttando la nostra ricordata autorevole presenza in Federmanager. Il Congresso dovrà dibatterne e darne l'indirizzo.

4) Rapporti con l'Azienda.

E' un punto dolente, anzi il punto dolente. Il disagio e lo stato di malessere continuano. Lo ha denunciato lo stesso Segretario generale sul nostro giornale con assoluta chiarezza. Io ho ripreso la sua denuncia, vedendovi la conferma delle mie sensazioni che sto testimoniando da due anni a questa parte. La giunta esecutiva del 1° luglio ha ancora una volta, se ce ne fosse stato bisogno, confermato la situazione. Buon gusto vieta di entrare nei dettagli. Che fare?

Il Congresso, ove tale situazione, in tempi brevissimi, non riceva una netta e certa inversione di rotta, non potrà eludere questo problema che è il più serio di tutti. Il Congresso dovrà indicare se la linea di credito aperta a Campora San Giovanni nel 2006 nei confronti degli allora nuovi vertici aziendali possa essere rinnovata *sic et simpliciter*, oppure debba essere condizionata ad un inevitabile e assolutamente improcrastinabile cambiamento dei comportamenti aziendali, pena la rimessa in discussione della fiducia stessa con le conseguenti azioni da parte nostra.

Attenzione, signori delegati potenziali!

Se non sarete voi a indicare con chiarezza estrema le linee di politica sindacale ai nuovi organi che saranno eletti al prossimo Congresso, non potrete successivamente accusare i nuovi responsabili sindacali di essere insensibili ed inefficaci rispetto a questo delicatissimo tema. A quel punto sarete voi ad essere accusati!

Anche chi aspira a posizioni di responsabilità e prestigio nella nuova "gerarchia" sindacale deve fare però la massima attenzione: chi sarà eletto, anche in assenza della linea politica di cui sopra, non potrà eludere o minimizzare questo problema.

Sergio Graziosi

Rapporto di fiducia tra Azienda e i propri dirigenti: un fatto reciproco

Tra i motivi adottati per motivare la risoluzione del contratto di lavoro è talvolta citato il venir meno del rapporto di fiducia tra l'azienda e un proprio dirigente. Questa delicatissima situazione deve potersi conciliare con il diritto alla libertà di pensiero e la possibilità per un dirigente, proprio per il ruolo che svolge e per le informazioni di cui dispone, di poter esprimere liberamente, negli opportuni contesti, una propria valutazione oggettiva su situazioni aziendali. In realtà dovrebbe essere considerato come un importante principio deontologico il dovere di un dirigente di evidenziare criticità organizzative, procedurali, operative di cui è venuto a conoscenza e che possano creare o aver creato danni e disservizi alla propria azienda, anzi proprio l'aver taciuto su di esse potrebbe/dovrebbe essere considerato motivo di perdita del rapporto di fiducia.

E' per altro un punto strategico ben chiaro nelle norme ISO 9001 sui sistemi di gestione Qualità; ISO 14001 sui sistemi di gestione Ambientale, OHSAS 18001 sui sistemi di gestione sulla Sicurezza che prevedono di aprire tempestivamente Non Conformità ed avviare interventi per la loro risoluzione ed Azioni Correttive per evitare il ripetersi delle stesse. E' grave quindi il comportamento di un dirigente che, assumendo un modello di leadership autoritario e creando intorno a se un clima intimidatorio, impedisce di fatto ai propri collaboratori di comunicargli i propri punti di vista e soprattutto di essere avvisato tempestivamente su eventuali criticità in cui con il suo operato può incorrere.

Questo comportamento, che vorrebbe forse dimostrare un pieno convincimento delle proprie idee, nasconde talvolta insicurezza o incapacità di ascolto. Un buon dirigente, come un buon padre di famiglia, dovrebbe ascoltare i propri figli/collaboratori e far tesoro delle loro osservazioni, anche se negative e talvolta spiacevoli, e spiegare loro, se possibile, i motivi di una eventuale decisione presa diversa da quella aspettata. Questo scambio di idee finirà per infondere maggiore fiducia sulla consapevolezza delle decisioni prese e, anche se impopolari, farle accettare positivamente. Ogni dirigente, inoltre, per essere considerato tale, deve partecipare in modo costruttivo alla definizione del budget e degli obiettivi aziendali che gli sono assegnati; liberamente discuterli con i propri Capi esprimendo senza alcuna riserva i propri punti di vista, e, infine, una volta accettati, impegnarsi con le risorse che gli sono state contestualmente assegnate a raggiungerli. Ogni dirigente deve, poi, farsi parte proattiva nell'avvisare per tempo i propri superiori delle criticità in cui si può incorrere, dipendenti o meno dalla suo operato. Ma tutto questo impone che a tutti i dirigenti siano assegnati fin dall'inizio dell'anno gli obiettivi con i mezzi e le risorse per raggiungerli. E questo è certamente possibile perché dopo la trimestrale di budget di fine settembre si hanno ragionevolmente abbastanza chiari i risultati di esercizio per l'anno corrente, così che la programmazione del budget per l'anno successivo si avvia nel corso dei mesi di ottobre/novembre e gli obiettivi devono essere già sufficientemente chiari quando si imposta il cambio orario di dicembre.

Affermare che occorre aspettare l'approvazione definitiva del budget verso maggio, avviare il processo di assegnazione degli obiettivi in estate e assegnare gli obiettivi a fine novembre, questo si è assolutamente pretestuoso e di fatto reale motivo di deterioramento del rapporto di fiducia tra dirigente e propria azienda. Il comportamento, quindi, del Dirigente che in questo contesto esprime in modo costruttivo critiche o riserve sulla possibilità di raggiungere gli obiettivi aziendali non può essere considerato come il venir meno del rapporto di fiducia con la propria azienda.

Ettore La Volpe

Spunti per un Congresso

L'ultimo Consiglio nazionale ha avviato il dibattito sui temi del prossimo Congresso che dovrà rappresentare un momento di svolta importante. Lo diciamo in effetti nell'imminenza di ogni Congresso e non sempre i cambiamenti auspicati avvengono tutti nel modo che ci si aspettava. Questa volta, gli eventi lo impongono, non si potrà non procedere con la dovuta determinazione. Pongo quindi all'attenzione dei lettori i seguenti spunti di riflessione.

Rinnovamento e ringiovanimento degli organi del sindacato

Lo scorso 13 maggio, durante i lavori del Consiglio Nazionale, è stata dibattuta la necessità di un profondo rinnovamento e ringiovanimento degli organi del Sindacato.

Nelle premesse alla proposta di Regolamento Elettorale discussa in Consiglio, è ricordato che i delegati al Congresso della Sezione Dirigenti in Quiescenza non devono superare il 40%. In realtà, la maggior parte dei presenti ai lavori dell'ultimo Consiglio Nazionale erano pensionati e molti dei colleghi in servizio erano presenti soltanto per delega!

Vi ricordo che nel vecchio Sindifer, che associava anche i Direttivi, la situazione era opposta e moltissimi dei delegati al Congresso o membri del Consiglio Nazionale erano poco più che trentenni, io stesso ho iniziato la mia attività sindacale come coordinatore della Sezione dell'allora Servizio Materiale e Trazione quando avevo giusto 30 anni e da allora ne sono passati quasi altrettanti.

Non posso essere che assolutamente d'accordo con l'indilazionabile necessità di questo profondo rinnovamento e ringiovanimento degli organi del sindacato, che non deve essere solo anagrafico ma anche e in particolar modo culturale.

Sono quindi convinto, e ve lo propongo come tema da affrontare nei prossimi incontri e divenire oggetto di una modifica del regolamento o dello statuto, che la guida delle varie strutture del sindacato (Segreteria, Giunta, RSA, RST, ecc.) sia affidata a colleghi che abbiamo questi requisiti:

- carisma e autorevolezza sia nel sindacato che per gli incarichi aziendali che sono chiamati a svolgere;
- età tale che permetta loro di avere ancora almeno 3 o 5 anni di servizio attivo;
- se hanno già ricoperto incarichi negli organi del sindacato, abbiano partecipato di persona ad almeno il 50% delle riunioni di Segreteria, Giunta, Consiglio Nazionale, (senza contare quindi deleghe o assenze giustificate!);
- nel caso di tre assenze consecutive a riunioni di Segreteria, Giunta, Consiglio Nazionale, ecc. deve scattare automaticamente la decadenza dall'incarico.

Bilancio

L'intervento del Collegio dei Revisori dei Conti sul bilancio consuntivo 2008 ha messo in evidenza il progressivo aumento dei costi di gestione e la riduzione delle entrate

provenienti dalle quote degli iscritti, anche se numericamente in aumento (i dirigenti del Gruppo FS guadagnano in media nettamente molto meno che nel recente passato!). Tutto questo si trasforma in un costante ricorso alle riserve economiche e ci impone una attenta riflessione sul modello di gestione economica del sindacato.

E' assolutamente improponibile un contenimento delle iniziative (assemblee, consigli, seminari, ecc.). Anzi, queste iniziative, che per un Sindacato Dirigenti che difficilmente attiverà altre forme di "lotta", rappresentano lo strumento più efficace per "manifestare" verso l'azienda e l'opinione pubblica il proprio punto di vista, devono essere certamente incrementate e rese ancora più incisive.

Occorre allora maggiore sobrietà ed economicità nella loro gestione. Ritengo che sia opportuno chiedere ai soci un contributo minimo di partecipazione alle spese piuttosto che dare un rimborso spese ai partecipanti. D'altra parte se proclamassimo una giornata di sciopero (improbabile) non dovremmo avere delle trattenute?

Strumenti informatici

Anche nell'ottica di quanto espresso nel punto precedente di contenimento dei costi, oggi nell'era dell'informatica quando Enti come l'Agenzia delle Entrate, l'INPS, il PRE-VINDAI, il FASI, l'ASSIDAI sollecitano gli utenti a richiedere *user-id* e *password* per accedere ai vari servizi ed informazioni, fornendo loro sui siti *Web* servizi effettivamente validi ed efficienti, anche noi dell'ASSIDIFER dobbiamo fare il massimo ricorso a questi strumenti informatici.

E' necessario quindi rendere più *friendly* il nostro sito e spingere tutti i soci a farne costante uso. Vi propongo, quindi, quanto segue:

- Tutte le comunicazioni dovranno avvenire via *e-mail*, non allegando documenti, ma rinviando con un opportuno *link* alla consultazione del sito *Web*.

Su questo saranno riportate le convocazioni degli incontri con l'azienda, delle riunioni/incontri indette dal sindacato (Segreteria, Consiglio Nazionale, Seminari e convegni, ecc.), le relazioni, i documenti ed atti di questi eventi, le *News* e il nostro giornale anche rinnovato nello stile editoriale per essere meglio pubblicato sul *Web*.

In questo modo tutti i colleghi anche non strutturati che si collegano al nostro sito potrebbero avere costante visione ed evidenza delle attività del sindacato.

- La partecipazione a riunioni di Segreteria, Giunta, Consiglio Nazionale potrà avvenire anche tramite video o *call-conference* con l'economicissimo sistema *Skype* e/o *Messenger* che si scarica gratuitamente dal *web* e per chi ha una ADSL non comporta in assoluto nessun costo aggiuntivo.

Esempio: durante la riunione di Giunta si pone un *pc con webcam* (costo € 19,00 - 45,00) sul tavolo di riunione e si attiva il programma *Skype*. Chi vuole si collega da casa/ufficio e partecipa/assiste di persona alla riu-

nione come se fosse presente in sala.

Sezione Pensionati (di cui faccio ormai parte)

Particolare attenzione va rivolta alla Sezione Pensionati o come potremmo anche chiamarla dei "lavoratori atipici", perché molti dirigenti in quiescenza di fatto integrano la propria pensione con varie altre attività remunerative e non.

Conosco vari colleghi che andando in pensione si sono iscritti ai sindacati territoriali di Federmanager e non all'Assidifer, ritenendo che nella loro posizione potessero essere meglio tutelati da queste strutture ove sono presenti molti altri pensionati e di fatto più attenti alle loro esigenze rapportate al territorio.

Molti altri colleghi in quiescenza ritengono che il sindacato (Federmanager o Assidifer) non sia più in grado di dare loro una valida tutela e non si iscrivono da nessuna parte. Per contro, molti nostri iscritti vedono la partecipazione alle attività del sindacato come uno strumento per essere ancora collegati al vecchio mondo di lavoro di appartenenza: ne è evidenza il numero di presenti al Consiglio Nazionale ed è ben noto quanto sia importante per chi è in quiescenza mantenere una attiva e stimolante vita di relazioni sociali.

Occorre, quindi, rilanciare l'attività di questa Sezione che progressivamente è diventata, con gli ultimi massicci esodi, la sezione più importante per numero di iscritti.

Come quindi si prendono iniziative per i "giovani dirigenti", sulle quali sono assolutamente d'accordo e plaudo all'impegno dei colleghi che le hanno organizzate, occorre prendere analoghe e certamente non meno significative iniziative per il vasto mondo dei "Pensionati/Lavoratori atipici in pensione".

E' bene evidenziare che le esigenze di questi ultimi non sono unicamente legate alle sorti del Gruppo FS, ma operando molti di loro anche in altri settori di attività (lavoratori atipici), vedono di fatto mutate le loro esigenze di assistenza sindacale.

L'Assidifer deve dare vita, pertanto, ad una Sezione Pensionati che abbia proprie strutture e propri momenti di aggregazione, dove i colleghi in quiescenza possano incontrarsi e trovare i loro giusti spazi di dibattito e che lanci iniziative specifiche anche solo di vita sociale in comune per attrarre e motivare sempre nuovi soci. (perché no! qualche cena o gita collettiva i cui proventi potrebbero in parte anche servire a rifocillare le casse del sindacato e/o della Sezione).

Tutti i temi a cui ho accennato sono di fatto temi che dovranno trovare il loro sviluppo del dibattito congressuale ed invito tutti gli amici a riflettere su di essi.

Per chi volesse scambiare direttamente con me delle riflessioni su questi temi, comunico che il mio indirizzo di *Skype* è ettore.la.volpe.

Ettore la Volpe

Apologia del Sindacato... che vorrei

Ci sono tante ragioni per iscriversi al Sindacato Dirigenti.

Lo si può fare per essere sempre informati di quello che succede o che sta per succedere in Società. Lo si può fare per incontrare colleghi e condividere esperienze ed idee. Lo si può fare per non sentirsi soli nei problemi e nelle difficoltà sia *del* lavoro e *nel* lavoro. Lo si può fare per far convergere le proprie opinioni in un mucchio di altre così che ne risultino potenziate. Lo si può fare perché anche una quota economica in più aiuta a sopravvivere una istituzione "che può essere utile perché non si sa mai".

Ma queste ragioni potrebbero non essere sufficienti a convincere all'iscrizione quei colleghi che si sentono già adeguatamente appagati dalla motivazione al lavoro o da soddisfazioni professionali, da coloro che "io non ho soldi da sprecare" o che "io sono sempre e comunque dalla parte della Società"; da coloro che considerano il sindacato come "quel posto in cui gli sfigati si riuniscono a piagnucolare"; da coloro che "io non ho tempo da perdere" e, infine da coloro che "sono tutte conventicole politiche e cordate".

Come confutare tutto ciò? come non ammettere che non sempre il nostro Sindacato è stato all'altezza delle difficoltà, che avrebbe potuto fare di più, che avrebbe potuto farlo meglio? Che avrebbe potuto, quanto meno, **spiegarsi meglio?**

Bene, il Congresso è vicino ed ora tutti i malcontenti e gli insoddisfatti, gli indifferenti e gli insofferenti, gli indaffarati e gli sfigati, i delusi e gli sfiduciati, gli innovatori e i conservatori, tutti insomma, abbiamo la possibilità di farci un Sindacato come lo vorremmo, perché

abbiamo la possibilità di darci persone nuove, regole nuove ed obiettivi nuovi. Ognuno, candidandosi al Congresso, pone le condizioni per disegnare il proprio "nuovo" e proporlo: anche io mi riservo di farlo.

Ma ora mi limito a dire perché, a dispetto di un certo malcontento, sono rimasta iscritta al Sindacato e perché credo che tutti i dirigenti debbano farlo: perché per *fare bene* il sindacato occorre maturare e possedere le stesse qualità di un buon manager, quelle che nessuno di noi ammetterebbe di non volere o di non possedere.

Analizziamo i valori del sindacato... ideale (quello che vorrei...): capacità di ascolto e di attenzione, adattamento e flessibilità; resilienza nelle difficoltà, pazienza nelle interlocuzioni; generosità verso i colleghi, etica nelle scelte di campo; capacità nello studio, passione nell'azione e disponibilità nello sforzo; condivisione nei risultati, voglia di raccogliere, rappresentare ed esprimere obiettivi comuni; comprensione e negoziazione; coraggio nelle nuove vie; rispetto di sé, del ruolo, delle persone, del team e della Società di cui si fa parte.

Voglia di far rispettare sé stessi, il ruolo, le persone, la Società di cui si fa parte.

Se il sindacato fosse quello che vorrei, vi si applicherebbe perfettamente lo slogan: *fare bene il sindacato significa saper far bene il manager* o, se preferite, *la scuola del sindacato è una scuola per buoni manager*.

E, se la mettiamo così – se il sindacato fosse davvero questo – quale dirigente potrebbe rifiutare la sua partecipazione?

Maria Antonietta Del Boccio

Per chi ama il treno e il cinema

Ha dodici anni ma se li porta ancora molto bene. *Treno e cinema. Percorsi paralleli* (Le Mani editore, Recco, 1997) è l'unico libro che, in Italia, si è occupato in maniera approfondita dello storico rapporto che lega l'invenzione della ferrovia a quella della settima arte. Partendo da Stephenson e dai Lumières, sino ai giorni nostri, il libro percorre un viaggio che tocca tutti i generi cinematografici, dal western al comico, dal thriller all'erotico. Nonostante si tratti di un prodotto di nicchia per cultori (utilizzato anche da diverse facoltà universitarie), il libro ha avuto a suo tempo una certa attenzione da parte del pubblico, ed ogni tanto viene recuperato in occasione di incontri, presentazioni ed eventi di settore. Lo scorso anno, fra l'altro, ha ricevuto un premio speciale al Festival Internazionale del Cinema di Salerno.

Non tutti lo conoscono, però, ed è per questo motivo che ci fa piacere presentarlo ai colleghi dirigenti, soprattutto perché l'autore di questo saggio è il nostro Roberto Scanarotti, da molti anni uomo della comunicazione aziendale (oggi è il responsabile della Redazione di Gruppo) e attento studioso del rapporto treno – società.

Il libro è una miniera di citazioni e di dati, ricco com'è di una vasta bibliografia e di una minuziosa ricostruzione dei titoli dei principali film oggetto di interesse. Ma è anche una fonte di sollecitazioni e di ricordi, perché il rapporto tra treno e cinema è talmente vasto ed intrigante, da stimolare ciascuno di noi – come scrive giustamente Claudio G. Fava nell'introduzione – a ritrovare le scene e i film da aggiungere all'elenco o da far rivivere sulla pagina o nell'immaginazione. Il testo conserva comunque una sua profonda attualità, soprattutto per l'idea di associare l'evoluzione del movimento delle immagini a quello delle persone e delle cose, e per la rivelazione delle singolari analogie e parallelismi ritrovabili soprattutto nelle origini. Il resto è un racconto di come il treno diventa un elemento che, più che riempire, "trapassa" lo schermo e di come conquista interamente la scena e si fa indimenticabile protagonista.

L'autore ripercorre con meticolosità un cammino che è fatto anche e soprattutto di emozioni, a volte finanche inconsapevoli per lo spettatore, senza rinunciare all'analisi dei fenomeni sociali e storici collegati a questo percorso, e di cui il treno e il cinema sono spesso testimoni non solo rappresentativi, ma a volte insostituibili per comprendere l'evoluzione dei costumi e le trasformazioni profonde di un Paese.

Una ideale prosecuzione dell'opera in questione, Scanarotti l'ha proposta negli anni attraverso una rubrica dedicata su AmicoTreno, di cui è stato direttore, e, oggi, su FSNews.it, il giornale online del Gruppo di cui il collega è caporedattore, insieme alla rivista Riflessi (sul numero di giugno, tra l'altro, ha pubblicato un interessante articolo intitolato *In treno, si gira*).

Per tutti gli associati Assidifer, grazie a un accordo con l'editore, il libro è disponibile al prezzo di 20 euro (anziché 29,60). Chi è interessato può contattare direttamente Scanarotti.

Paolo Parrilla

Assemblea dei Soci pensionati

Nella sede di via Ravenna, a Roma, si è tenuta, lo scorso 30 giugno, una affollata Assemblea della Sezione Pensionati di Assidifer.

"Una occasione importante per incontrarsi", ha detto qualcuno, "per non perdersi, dopo tanti anni vissuti insieme". "Per non dimenticare quell'amicizia e quei valori che ci hanno legato quasi per una vita", ha detto qualche altro. Il fatto incontrovertibile è che alla riunione c'erano solo persone sorridenti che si scambiavano battute affettuose e pacche sulle spalle!

Martinez, il nuovo Segretario Sezionale da pochissimo succeduto a Sergio Graziani, ha illustrato il suo programma per il rilancio della Sezione, basato prevalentemente su quei temi che sono di maggior interesse per i colleghi in pensione: tutela del potere d'acquisto delle pensioni, attenzione sui costi e sulle prestazioni di Fasi e Assidai, mantenimento dei titoli di viaggio e tutela dei diritti acquisiti.

In aggiunta a questi temi Martinez ha segnalato il desiderio di molti di incentivare, attraverso la Sezione e il Sindacato, la partecipazione ad iniziative culturali comuni, finalizzate a mantenere vivo lo spirito di appartenenza al Gruppo. A questo proposito - anche a nome dei componenti del Consiglio di Sezione, Angelini, La Volpe, Miniaci e Serra - il Segretario Sezionale ha proposto (e l'Assemblea ha approvato) la costituzione di quattro commissioni finalizzate ciascuna allo studio di argomenti spe-

cifici di interesse comune.

Sono state pertanto costituite le seguenti commissioni:

1ª Commissione "Tutela professionalità diverse"

Studia, segue e tutela le attività di colleghi, pur pensionati, che sono ancora impegnati nel lavoro ferroviario, ad esempio nei collaudi, oppure con contratti di consulenza aziendali.

Faranno parte di questa Commissione: Ettore La Volpe (Coord.), Vito Rizzo, Mario Goliani.

2ª Commissione "Assistenza Sanitaria"

Segue l'evoluzione delle normative, la contrattualistica e il tariffario di FASI e Assidai, valuta le proposte innovative dei due Enti relative ai costi delle polizze e alle prestazioni.

Faranno parte di questa Commissione: Sergio Orsini (Coord.), Paola Stoppoloni, Eduardo Mennillo.

3ª Commissione "Rapporti con l'Azienda e con la Federazione su questioni d'interesse dei dirigenti in pensione"

Studia e promuove le attività necessarie per mantenere forti gli interessi dei soci in pensione nei rapporti con Azienda e Federazione in materia di perequazione automatica, mantenimento del potere d'acquisto delle pensioni, conservazione dei titoli di viaggio e tutela dei diritti acquisiti. Rapporti con l'INPS.

Faranno parte di questa Commissione: Mario Miniaci (Coord.), Eleonora Ceschin, Antonio Dentato, Franca

Pieraccioni.

4ª Commissione "Associazionismo, cultura e tempo libero"

Con le proprie iniziative, ha la finalità di mantenere e rafforzare lo spirito di corpo tra i dirigenti, sviluppandone il senso di appartenenza.

Si occupa di proselitismo e si preoccupa di mantenere alto il numero degli iscritti della Sezione.

Trasmette ai colleghi in pensione, anche attraverso comunicazioni e mail, informazioni del sindacato, della Sezione e dell'Azienda, promuove e organizza visite ad impianti e strutture ferroviarie o di trasporto, promuove gite culturali o di interesse dei Soci.

Potrebbero far parte di questa Commissione: Marcello Serra (Coord.), Vincenzo Fidei, Claudio Vecchietti.

Le commissioni inizieranno a lavorare subito dopo la pausa estiva, ciascuna nella propria autonomia e convocata dal proprio Coordinatore. I risultati delle loro attività saranno valutati, elaborati e utilizzati per definire le linee politiche della Sezione.

L'Assemblea verrà di nuovo convocata entro i primi giorni di ottobre per definire le linee strategiche e il mandato da assegnare ai propri rappresentanti che saranno stati eletti delegati al 25° Congresso Nazionale.

Basta con le rapine sulle pensioni!

1. Premessa. Attualmente tutti i Paesi più avanzati adeguano le prestazioni pensionistiche con riferimento agli indici statistici dell'inflazione. Quasi nessuno, tuttavia, realizza il totale recupero del costo della vita. In pratica ogni Paese, sulla materia, adotta politiche *ad hoc*. Alcuni adottano sistemi misti e combinano l'inflazione e l'aumento degli stipendi o salari. Altri utilizzano sistemi progressivi d'indicizzazione: aumentano in maniera ponderale pensioni basse e pensioni elevate, rispetto a indicatori di riferimento.

2. L'Italia virtuosa. Anche l'Italia impiega un sistema progressivo d'indicizzazione, ma si distingue. Perché è più virtuosa. Dopo aver abbandonato la normativa del 1969, che realizzava l'aggancio alla dinamica salariale, ha creato un'indicizzazione con esclusivo riferimento ai prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. Dal 1993, con questo sistema, a conti fatti, sembra che la previdenza pubblica sia costata circa 80 miliardi di euro in meno. Ma il risparmio è stato fatto a carico dei pensionati. Perché per dar prova di morigeratezza, l'Italia ha creato un "circolo di solidarietà" interno alla stessa categoria dei pensionati, differenziando al ribasso la percentuale di perequazione revisionale annuale per livelli di trattamenti pensionistici progressivamente più elevati, finanche, negli anni di crisi economica (vedi anno 2008) ad escludere totalmente le pensioni più elevate. Ha, in sostanza finanziato l'adeguamento a carico di determinate categorie di pensionati. Chi volesse approfondire l'argomento può rileggere i più recenti rapporti OCSE sulle pensioni (*Adequate and sustainable Pensions- Synthesis Report 2006*), (*Les pensions dans les pays de l'OCDE, Panorama des politiques publiques, Édition 2007*), (*Pensions at a Glance 2009: Retirement-Income Systems in OECD Countries*). In pratica, l'Italia ha messo in piedi un dispositivo parafiscale che si aggiunge al meccanismo della progressività previsto dall'art. 53 della Costituzione, dove è scritto: "Tutti sono tenuti a concorrere alle spese pubbliche in ragione della loro capacità contributiva". Con questa combinazione normativa, i pensionati così penalizzati, sono tenuti a concorrere due volte alla spesa pubblica: una prima volta mediante la fiscalità generale e una seconda volta finanziando il miglioramento delle pensioni minime.

Gli adeguamenti approssimativi delle pensioni, come quello italiano, consentono la sopravvivenza finanziaria dei regimi che le regolano, ma sul lungo termine fanno esplodere problemi di sopportabilità sociale e, per conseguenza, pongono problemi che la politica è chiamata prima o poi a risolvere.

3. Le responsabilità. Il problema investe tutta la categoria dei pensionati, ma il legislatore italiano sfugge ad ogni richiesta di modifica dell'attuale meccanismo di adeguamento delle pensioni. Lo si rileva dal fatto che nessun attenzione ha inteso dare a pur autorevoli avvertimenti in proposito. Valga per tutti il richiamo della Corte

Costituzionale (sentenza n.30/2004) che ha dichiarato l'attuale meccanismo inidoneo a garantire la conservazione nel tempo del potere d'acquisto della pensione, perché questa è assoggettata ad un progressivo decremento in rapporto al lievitare del costo della vita. Il legislatore sembra assolutamente sordo a questi richiami. L'insensibilità e il disinteresse sono qui appannaggio bipartisan.

4. Il problema politico. E', dunque, sul piano politico che va posto il problema. Perché i governi riescono a fare cassa soprattutto sui redditi fissi, vale a dire su salari, stipendi, pensioni, mentre altri Paesi si avvalgono di capillari reti di raccolta fiscale utilizzando le migliori tecnologie del settore.

Occorre che i pensionati si rendano consapevoli della spoliazione che viene perpetrata ai loro danni e reagiscano. Occorre che le crescenti spese dello Stato siano sostenute con il recupero dei 230 miliardi di evasione fiscale annua e non con la falciatura dei loro redditi, faticosamente conquistati in anni di onesto lavoro. Esistono meccanismi impositivi già usati nei Paesi a noi prossimi in cui tutti sostengono le spese pubbliche, perché la fattura fiscale è compilata e presentata al contribuente dagli uffici delle imposte sulla base delle informazioni che, in piena trasparenza, questi raccolgono. Con questo sistema, è pressoché impossibile sfuggire al pagamento del dovuto. E, se qualcuno ci prova, una volta scoperto, finisce per pentirsi amaramente, tanto sono gravi le sanzioni cui viene assoggettato.

5. L'impegno dei pensionati. E allora, dinanzi alle molte inefficienze pubbliche, occorre che i pensionati alzino la voce per farla sentire da tutte le tribune cui riescono ad accedere, richiamando l'attenzione del governo, dei partiti e delle diverse organizzazioni sociali. Almeno su talune esigenze, le più rilevanti, quali:

1. La salvaguardia del potere d'acquisto delle pensioni, mediante meccanismi non discriminatori, vale a dire mediante l'indicizzazione piena sull'intero importo della prestazione;
2. Il collegamento con gli incrementi contrattuali, secondo i meccanismi già da tempo sperimentati;
3. L'introduzione di un'indicizzazione più alta dopo i 70/75 anni o, comunque, una progressiva riduzione dell'aliquota IRPEF sull'importo delle pensioni, avuto riguardo alle maggiori esigenze di assistenza e cura che si manifestano con l'avanzare dell'età;

4. L'eliminazione di tutte le disparità di trattamento quanto a benefici assistenziali. Vale a dire che occorre sopprimere balzelli vari o disparità di contribuzioni, in relazione all'ammontare più o meno alto della pensione.

6. Conclusioni. E' ovvio che la complessità e vastità del problema sono tali che sarebbe velleitario ipotizzarne la trattazione autarchica in ambito della Sezione Pensionati dell'Assidifer.

A nostro avviso riteniamo, pertanto, improcrastinabile un'organica e propulsiva iniziativa tesa ad attivare tutte le sinergie in campo. Ciò anche al fine di sensibilizzare la forza lavoro attiva a tutela delle sue prospettive di quiescenza, sempre più depauperate per effetto congiunto dei problemi palesati cui si aggiungerà, *in progress*, l'adozione del nuovo sistema contributivo nel calcolo dei trattamenti pensionistici.

Antonio Dentato

Fondo
FUTURO

HDI conferma nel 2008
il trend positivo
di Fondo Futuro
del 4,51%

4,51%

L'opportunità esclusiva
per i clienti
HDI Assicurazioni
che investono
i propri risparmi

www.inlinea-hdi.it
tutte le informazioni più utili
24 ore su 24 con un semplice click.

N° Verde 800 082082
I nostri consulenti saranno sempre a
disposizione per qualsiasi informazione.

InLinea
La rete di vendita dedicata ai Ferrovieri

HDI
ASSICURAZIONI
Al tuo fianco, ogni giorno.