

olti sono i temi sui quali è opportuno riflettere ed eventualmente dibattere all'interno della nostra organizzazione.

Il più importante ci è sembrato essere l'ingresso "a gamba tesa" che il prossimo futuro competitor nel business dell'alta velocità ha fatto, lamentando comportamenti ostruzionistici e anticoncorrenziali da parte di società del gruppo FS. Intanto c'è da dire che bene ha fatto il governo ad intervenire riportando la polemica in una dimensione corretta e puntualizzando i diversi ruoli e – soprattutto – il comportamento ineccepibile di Rete Ferroviaria Italiana. Ciò premesso, ritengo che sia il caso di sottolineare in modo chiaro alcuni punti fermi:

1. Le ferrovie europee di maggiore importanza (SNCF, DB, OBB, CFF) hanno conservato una struttura che – nella sostanza – continua ad assicurare un'unicità di direzione di fatto fra chi effettua il trasporto e chi ha la responsabilità della gestione della rete.
2. Tutti gli stati del continente hanno innalzato formidabili barriere d'entrata nei loro mercati interni, che rendono nella sostanza difficile se non impossibile impiantare una concorrenza efficace.
3. L'Italia da tempo – con una semplice norma in una vecchia finanziaria – ha ritenuto di liberalizzare completamente e con

forte anticipo rispetto ai tempi e alle modalità della liberalizzazione comunitaria (limitata al traffico transfrontaliero) il mercato delle tracce ferroviarie nel trasporto ferroviario passeggeri di media lunga distanza.

4. La liberalizzazione è avvenuta quasi un decennio prima dell'entrata in esercizio dell'alta velocità, le cui relazioni sono le uniche che hanno le potenzialità di garantire una sostanziosa remunerazione alle compagnie ferroviarie. Questo fatto farà perdere aree di redditività all'incumbent Trenitalia, che continua – tra l'altro – a dover sottoporre a procedure di evidenza pubblica l'ammodernamento della propria flotta.

5. Le nuove compagnie ferroviarie si costituiscono con un costo irrisorio di capitalizzazione e oneri di procedura facilmente superabili. Possono inoltre "scegliere" di operare solo nei mercati redditizi (cherry picking), mentre l'incumbent è gravato da impliciti oneri di servizio pubblico. Ma – soprattutto – sono in grado di operare in una situazione di vero e proprio dumping sociale, in quanto applicano contratti e un'organizzazione del lavoro meno costosi e più efficienti. Nei fatti stanno rappresentando dei "cavalli di troia" dei monopolisti tedeschi, francesi, austriaci e nel cargo anche svizzeri.

Queste sintetiche puntualizzazioni, non devono – peraltro –

costituire una remora affinché Trenitalia sia messa in grado – come pare stia avvenendo – di affrontare in modo efficiente ed efficace le nuove compagnie ferroviarie, in tutti i settori nei quali sarà chiamata a competere, siano essi per il mercato (regionale) o nel mercato (cargo e media lunga percorrenza). Solo ci piacerebbe che coloro che hanno responsabilità politiche (e fra l'altro rappresentano l'azionista) avessero ben chiaro che in realtà chi è costretto a competere in modo impari e partendo da fondamentali di svantaggio – in questo caso – è proprio il vecchio monopolista.

Per non fare – su questo problema – come lo struzzo che mette la testa sotto la sabbia, occorre concludere questo aspetto, sottolineando il fatto che – in ogni caso – le funzioni "sensibili" attribuite al gestore dell'infrastruttura, affinché quest'ultimo non possa essere accusato di limitare la quota di mercato dei concorrenti, debbano di necessità godere di perfetta autonomia e indipendenza: ma anche questa è responsabilità politica e non può, in nessuno caso gravare su chi ha responsabilità d'impresa. Peraltro essere ancora una volta "tra i primi in Europa" a dividere la rete dai servizi è un po' troppo. Aspettiamo che si muova prima qualche altro paese, ad esempio la Francia!!

Secondo fondamentale tema è il "clima interno". Nell'ultimo editoriale ci eravamo permessi di sottolineare il fatto che l'adesione alla strategia aziendale non può essere basata sugli opportunismi e sulle paure, ma che per essere efficace deve essere convinta e consapevole.

Gli obiettivi del board sulla dirigenza, fra quelli espressi e quelli che possono essere con facilità dedotti, sono ormai chiari. Il saldo algebrico fra nuove promozioni ed uscite annuali porta ormai ad una costante diminuzione del numero complessivo dei dirigenti. L'aumento progressivo del numero dei "quadri apicali" è un ulteriore elemento che rende evidente il processo di sostituzione della dirigenza intermedia con i quadri apicali. Si tratta di un fenomeno non limitato al mondo FS, ma che è sempre più generalizzabile, come sa

FEDERMAGER, al cui interno è attuale il dibattito su come trovare forme di aggregazione che coinvolgano i quadri apicali.

Su questa strategia questa organizzazione aveva espresso anche un parere positivo, con alcuni opportuni warnings:

1. Generalizzazione del sistema MBO a tutta la dirigenza: si tratta di un obbligo contrattuale e di un obiettivo gestionale che l'azienda dovrebbe facilmente condividere, perché è anche un suo interesse;
2. Gestione concordata e non unilaterale delle uscite ritenute necessarie per esigenze organizzative: in sostanza trovare forme di gestione "soft" e non traumatiche.



RAIOMMA & SERVIZI

SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER

FNDAI

ANNO 19°

N° 6/2010



Ebbene sta accadendo esattamente il contrario: si preferisce spesso intervenire unilateralmente, forzando delle situazioni che potrebbero essere meglio gestite con il consenso, evitando situazioni anche mortificanti, sempre con l'obiettivo condivisibile di avere una squadra coesa e in grado di affrontare le sfide che il risanamento e la competizione presuppongono.

Vorrei concludere su un problema specifico: sempre nel precedente editoriale avevo osservato che i tempi della giustizia sono lunghi e complessi: in questo senso non sarebbe prova di fiducia e di compattezza della dirigenza rifunzionizzare i tre colleghi di Trenitalia ancora sospesi?

Paolo Parrilla

Autunno caldo

Riprendo in chiave più ampia il tema del mio articolo "La ripresa", apparso sul numero scorso del nostro giornale.

La vicenda degli accordi su Pomigliano d'Arco fra Fiat e CISL/UIL, con l'autoesclusione della Fiom, sta degenerando in violenze verso la CISL, alimentate da vera e propria ignoranza legale e costituzionale. Io non ho la competenza per una disamina legale di fondo sulla materia, ma credo sia evidente

che nel sottoscrivere accordi del tipo di quelli formalizzati per Pomigliano non ci sia niente di anticostituzionale. Eppure la tesi di illegalità e di anticostituzionalità si sta accreditando non solo da parte della Fiom, ma anche da parte di organi di stampa e di insigni politici, con la sola nobile eccezione di Pietro Ichino. Vengono così ancora una volta al pettine i nodi del conservatorismo di sinistra e delle carenze, queste totalmente bipartisan, dei governi degli ultimi venticinque anni almeno – dall'epoca della legge 190/85 che individuava le categorie del lavoro dipendente – che si sono ben guardati dal regolamentare il confronto fra le parti sociali, sia come validità delle rappresentanze che come diritto di sciopero, rimasto diritto individuale indipendentemente dal fatto che ci sia stato un accordo sottoscritto dal proprio sindacato. Pensare che lo statuto dei lavoratori, la famosa legge 300, è del 1970!

L'elemento più allarmante, comunque, è la mancanza di rispetto reciproco fra gli attori interessati, l'intolleranza e il non riconoscimento di pari dignità a tutti.

L'Italia è attraversata da un'ondata di violenza fra gruppi e fra individui, non sembrano esserci freni, ognuno, gruppi o individui che siano, persegue i propri interessi in una ottica di antenna breve, giorno per giorno.

In questo contesto registriamo pure l'attacco sferrato da Montezemolo al Gruppo FS con l'accusa di boicottare la liberalizzazione del trasporto viaggiatori. Devo dire che me lo aspettavo: d'altra parte, come i lettori possono constatare, ne ho trattato nell'articolo "Mobilitare tutti", pubblicato anch'esso nel numero scorso del giornale.

Dunque, ricapitolando: situazione politico-sociale violenta e dif-

ficile, azienda attaccata direttamente dal futuro concorrente, diffuso malcontento della clientela sul trasporto universale e traffici merci in profonda crisi. Questa la situazione.

Orbene in uno scenario simile, peraltro in atto da lungo tempo, è troppo chiedere ancora una volta ai vertici aziendali di intrattenere con i dirigenti e con la loro esclusiva rappresentanza sindacale un rapporto più maturo e produttivo? Un rapporto fra adulti, con reciproco riconoscimento, regole del gioco chiare e rispetto per la dignità del sindacato e soprattutto per quella dei dirigenti singolarmente intesi? Non è forse il momento di fare quadrato fra vertici aziendali, dirigenti, quadri e ferrovieri tutti per affermarci, non solo sul mercato, ma anche come esempio

CHIAROSCURO

di Claudio Vecchietti

Più volte ho scritto in questa rubrica che il 2011 sarebbe stato un anno cruciale per la nostra azienda. Gli attacchi del nuovo concorrente NTV, ancor prima di iniziare a lavorare, si susseguono con cadenza quasi quotidiana. Ogni volta un pretesto o una scusa diversi. Lamentano presunti boicottaggi nei loro confronti, poi attaccano i vertici FS e il nostro capo accusandolo di godere di chissà quali "protezioni politiche". Non se ne può più! Si respira il clima tipico di un matrimonio forzato, combinato, come si faceva una volta, che nessuno dei due sposi voleva. Mi viene in mente la risposta che Alberto Sordi dava a chi gli chiedeva perché non si fosse mai sposato: "...e che so matto, che me metto dentro casa un'estranea?", diceva il grande Albertone.

Per noi l'arrivo dell' "estranea" è il frutto della liberalizzazione che tra i primi in Europa saremo chiamati a sperimentare per davvero. Già perché altri, dopo averla tanto voluta e sbandierata, stentano a metterla in atto! Comunque, credo che avremo tutte le carte in regola per reggere il confronto, basta che la sfida non si consumi a forza di colpi bassi. E' chiaro che la differenza sarà fatta dalla qualità, dal valore aggiunto al servizio che ciascuno sarà in grado di offrire alla clientela. Che vinca il migliore, però senza piagnistei e recriminazioni.

di "organismo" sensibile ai valori dalla dignità umana, non incline alla brutalizzazione dei rapporti interni? In altre parole, non è ora di riproporre un'azienda come tutti l'abbiamo sognata e conosciuta quando ci siamo entrati, un'azienda unita, coesa, capace di esprimere, in ogni occasione, grandi professionalità e alti valori umani? Purtroppo, oggi, sembra che stia accadendo proprio il contrario!

Ho già sviluppato negli articoli citati alcune riflessioni di fondo riferite ai soggetti collettivi, Azienda, Istituzioni, Sindacati. Le richiamo e le confermo. Per inciso il precedente numero del giornale è stato chiuso in tipografia il 7 settembre e, ad oggi, fine ottobre, giorno in cui scrivo questo mio nuovo articolo, non è successo niente. Calma piatta.

Anzi! Gravi notizie arrivano dal fronte del rapporto fra azienda, singoli dirigenti e quadri: notizie di licenziamenti, imposti con procedure difficili da accettare anche nella forma, a conferma della scelta aziendale di basare il rapporto sulla paura e sulla tensione.

Al verificarsi di simili episodi, invito il vertice sindacale ad esigere dall'azienda una informativa completa sulle politiche (se politiche ci sono!) di rescissione del rapporto di lavoro, sottolineando con forza che in ogni caso le forme usate sono indegne della grande e nobile tradizione ferroviaria, caratterizzata, nei suoi 150 anni di storia, sempre da grande sensibilità umana e da senso sociale concreto. Sia chiaro che noi riconosciamo all'azienda il diritto di licenziare – sempre che ce ne siano le ragioni così come previsto del contratto collettivo – ma non il diritto di umiliare ed offendere la dignità del licenziato!

Per inciso, se richiamiamo il contratto, dobbiamo ricordare che il contratto stesso vale non solo per licenziare, cioè per distruggere, ma anche per costruire, vedi contrattazione integrativa. Ultima riflessione. Mi chiedo, ma un licenziamento non è anche un fallimento per l'azienda? L'azienda ha fatto fare una certa carriera a qualcuno ed ha anche sostenuto dei costi: come fa a non sentirsi in parte fallita quando caccia qualcuno? Già perché il verbo giusto da usare in queste circostanze mi pare proprio "cacciare".

Sergio Graziosi

Il Paese, la crisi, i dirigenti e le FS

Anche il 2010 è in gran parte trascorso. Un anno partito scontando un saldo negativo del 2009 di oltre 17 punti percentuali della produzione industriale in Italia ed una uscita di circa 5000 colleghi dalle aziende industriali. Il primo trimestre di quest'anno sembrava segnare la fine della fase più difficile della crisi, ma i dati più recenti smorzano l'ottimismo riportandoci ad una realtà decisamente ancora molto complessa. Le aziende soffrono, i dirigenti continuano ad uscire (anche se in numero inferiore rispetto al 2009) ed hanno fortissime difficoltà a trovare una ricollocazione in azienda. E questo non è soltanto un problema per i colleghi che restano senza lavoro; è un problema molto serio per l'intero sistema produttivo del paese. Quando la ripresa ci sarà per davvero, le aziende che avranno perso le competenze e le professionalità dei dirigenti espulsi avranno difficoltà forse insormontabili per ripartire. Le piccole e medie aziende, che rappresentano il 97% delle aziende italiane, rischiano ogni giorno la chiusura. Eppure sono quelle che avrebbero maggior bisogno di innovare e di avvalersi di professionalità di tipo manageriali. Alla ripresa, per recuperare competitività in un mercato sempre più globalizzato, ci sarà bisogno in particolare di due cose: innovazione e competenze. Innovazione perché occorrerà mettere sul mercato prodotti nuovi, di migliore qualità e di più alto contenuto tecnologico (i prodotti tradizionali vengono prodotti ormai da altri a prezzi significativamente inferiori). Ci sarebbe bisogno, quindi, di massicci investimenti in ricerca ed innovazione, ma oggi le risorse scarseggiano (tanto che persino la prevista riforma dell'Università segna il passo) ed il nostro paese, anche in questo settore

occupa uno tra gli ultimi posti in Europa e nel mondo. Ci meravigliamo, quindi, che siamo a livelli così bassi di competitività?

Occorre, poi, che le aziende siano in grado di acquisire competenze manageriali. Per crescere, per sviluppare relazioni, per andare sui mercati esteri: europei, certo, ma soprattutto di quei paesi la cui economia cresce in modo veramente significativo, come Cina, India, Russia... Ed oggi, soprattutto le PMI potrebbero farlo più agevolmente che in passato, per diversi motivi. Perché sul mercato si trovano numerosi e valenti manager usciti dalle grandi aziende in seguito alle pesanti riorganizzazioni aziendali e non certo per demerito. Perché esistono incentivi per chi assume manager, in particolare quelli over 50 (legge 266/97, accordo Italia Lavoro - Federmanager dell'agosto 2010).

Peraltro sul tema della ricollocazione nelle PMI dei dirigenti usciti dalle grandi aziende il Sindacato Romano e l'Unione degli Industriali di Roma stanno portando avanti uno specifico progetto (Cabina di Regia) che speriamo porti a breve risultati concreti.

In questo quadro non certo esaltante le Ferrovie dello Stato, con Trenitalia, si stanno preparando ad affrontare concretamente l'entrata in campo di un concorrente agguerrito come NTV. Un'azienda nata in Italia con un modesto investimento di alcuni imprenditori ed irrobustita con l'innesto di SNCF, una delle più grandi aziende ferroviarie europee, che entra così nel nostro mercato senza, peraltro, che analoghe possibilità sia data a Trenitalia sul mercato francese. Siamo, lo confermiamo ancora una volta, senza riserve per un mercato libero ed aperto alla massima concorrenza,

ma bisogna che le regole del gioco siano condivise e valgano per tutti i concorrenti, almeno nei paesi dell'Unione europea. Altrimenti gli sforzi ed il sacrificio fatto da tanti lavoratori in questi anni, per riportare in utile il Gruppo FS, rischiano di essere vanificati. Peraltro le polemiche di questi giorni tra gli amministratori di FS e di NTV, pur comprensibili in momenti di tensione derivanti dalla forte competizione, diventano inammissibili quando si traducono in attacchi personali. La situazione richiede maggior impegno per la definizione di regole condivise che portino a rafforzare complessivamente la modalità ferroviaria rispetto a quella stradale, invece che adoperarsi per accaparrarsi parti - naturalmente le più redditizie - della quota di traffico, già oggi modesta rispetto a quella della strada, che viene intercettata dalle ferrovie dello stato. I grandi sforzi ed i conseguenti progressi fatti da FS negli ultimi anni, debbono e possono trovare consolidamento nei prossimi anni. La conferma di Moretti e della sua squadra per il prossimo triennio fanno ben sperare. Peraltro, dalla conoscenza che ho dell'azienda FS, in particolare per quello che riguarda l'atteggiamento dei colleghi, si può essere certi che il loro impegno è totale e consapevole. Non guasterebbe, peraltro, una maggiore attenzione e considerazione per il loro ruolo e la loro dignità in ogni fase del rapporto di lavoro, fino alla sua conclusione. Qualche riflessione su questo tema credo debba essere fatto specialmente dai colleghi che fanno questo "mestiere". A tal proposito spero che l'impegno e la caparbietà di Assidifer possano incidere in modo sempre più concreto e positivo.

Nicola Tosto

A proposito di Previndai

Tornare a parlare di PREVINDAI, significa porsi responsabilmente il problema delle pensioni dei colleghi più giovani. Per la verità loro stessi manifestano una scarsa consapevolezza previdenziale. In fondo la parola previdenza - nel suo significato letterale - indica in modo evidente la capacità di anticipare per tempo eventi della vita: nel nostro caso la fine dell'attività lavorativa. Le riforme di previdenza pubblica degli ultimi decenni - come spesso ci ricorda il ministro Tremonti - garantiranno l'equilibrio di lungo termine del sistema previdenziale. Ma a che prezzo? I colleghi ai quali si applica in modo integrale il sistema "contributivo", avranno - secondo le proiezioni attuali - un rapporto di sostituzione retribuzione - pensione di 1 - 0,60. Significa che nel periodo di vita, quando maggiori sono le difficoltà, avranno un reddito notevolmente ridotto rispetto a quello percepito durante la loro attività lavorativa. Ecco perché questo sindacato ha posto e pone con (a questo punto con petulanza) il problema dell'aumento della contribuzione aziendale al PREVINDAI, con ulteriore 1% della RAL.

Riassumo i termini del problema.

Con l'ultimo accordo del 25 novembre 2009, è stato previsto:

- 1.- dal 1/1/2010 la contribuzione paritetica dirigente azienda - fino al limite di 150.000 euro - è del 4%;
- 2.- oltre alla misura "minima" di cui al punto precedente **le aziende possono versare un ulteriore contribuzione**, senza limite di massimale, a favore di ciascun dirigente per il quale contribuisce al Previndai;
- 3.- Dal 1/1/2010 il contributo aziendale non può essere inferiore a 4000€ (cifra che nel 2012 diventerà di 4500€ e 4800€ nel 2013).
- 4.- Anche il dirigente può versare un ulteriore contribuzione al fondo senza limite di massimale.

A questo pacchetto complessivo di misure che afferiscono all'ultimo rinnovo contrattuale, va ricordato che dal 1° gennaio 2005, il dirigente iscritto al fondo ed interessato ad incrementare il flusso di finanziamento potrà versare un contributo aggiuntivo a quello ordinario, su base volontaria ed a proprio totale carico. L'aliquota di contribuzione aggiuntiva è fissata nelle misure dell'1%, 1,5% o 2% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita, a scelta dell'iscritto, da comunicare al fondo e al datore di lavoro. Questa opportunità è stata "migliorata" da un accordo Assidifer - FS, in applicazione del quale l'azienda restituisce al dirigente la metà di quanto il dirigente stesso ha deciso di versare.

Per i dirigenti che non forniscano al proprio datore di lavoro, nei termini previsti, indicazioni in merito alla destinazione del proprio TFR residuo maturando (modalità tacita), la quota annuale del TFR è versata al fondo.

In sostanza lo schema di finanziamento - a regime - è il seguente:

azienda (4000€ dal 2010)	dirigente	Contribuzione volontaria: con restituzione del 50% da parte aziendale	TFR flusso annuale
4%	4%	1% - 1,5% - 2%	tutto

Alcune avvertenza ritengo opportuno vadano fatte.

Un errore da non commettere è di considerare il PREVINDAI come una forma di investimento finanziario: cosa che potrebbe essere giustificata, in considerazione dei rendimenti interessanti e - soprattutto - dalle certezze di rendimento minimo e di integrità del capitale che il comparto assicurativo garantisce.

Si tratta - come dovrebbe essere evidente - di un investimento di natura previdenziale, con tutti i pregi (e i difetti) che tale forma di investimento - vincolata a precise disposizioni di legge - è in grado di garantire.

In questo senso è bene avere una chiara consapevolezza di quali sono le prestazioni del fondo.

Per i vecchi iscritti (i soggetti titolari alla data del 29 aprile 1993 di una posizione pensionistica complementare) la prestazione in rendita è libera, nel senso che hanno la possibilità di richiedere la liquidazione della posizione interamente in rendita, ovvero interamente in capitale, ovvero in forma mista.

Per i nuovi iscritti (i soggetti che hanno aderito dopo il 28 aprile 1993) la prestazione in rendita non è libera, nel senso che almeno il 50% dell'assegno sociale deve essere erogata in tale modalità. Fa eccezione il caso in cui la rendita, derivante dalla conversione di almeno il 70% della posizione sia inferiore al 50% dell'assegno sociale (nel 2009 circa 221 € mensili): in tal caso la prestazione può essere erogata interamente in capitale.

Concludo ricordando a tutti i colleghi che prima del 31 dicembre del 2010, va inviato al fondo il modulo 059 per la dichiarazione dei contributi non dedotti (ricavabile dal CUD), per evitare una doppia imposizione sulle cifre versate in più rispetto al massimale non sottoposto a trattenute erariali di 5164,56 €.

Paolo Parrilla

Aggiornamenti all'articolo a pag. 1 "Autunno caldo"

20 ottobre 2010.

Primo aggiornamento

FS e NTV da Gianni Letta. Leggo sul Corriere della Sera di oggi un Box dal titolo "Treni, i duellanti da Letta", nel quale si riferisce di un incontro ad altissimo livello avvenuto il giorno precedente, presso il Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio Gianni Letta fra FS ed NTV. Presenti Lamberto Cardia, Mauro Moretti e Michele Elia per FS, Luca Montezemolo e Giuseppe Sciarone per NTV. Una nota ufficiale di palazzo Chigi riferisce testualmente: "... sono stati affrontati, in uno spirito di ritrovata e piena collaborazione, tutti i problemi legati all'avvio della liberalizzazione delle reti ferroviarie, ... seguiranno nuove riunioni tecniche al fine di arrivare ad una soluzione pienamente condivisa dalle parti, in un clima di reciproco rispetto e cooperazione".

Molto bene! Quando si abbandonano gli scontri frontali si arriva sempre ad una soluzione. Speriamo che anche sul fronte interno si arrivi ad un clima migliore.

28 ottobre 2010.

Secondo aggiornamento

L'intervista rilasciata dall'ing. Moretti al Corriere della sera del 26 ottobre ha suscitato vive reazioni da parte di NTV per cui la tregua sembra vacillare.

Vibrate proteste anche dalla Alstom che minaccia querele.

D'altro canto si registrano anche le lamentele della Fercargo (associazione che raggruppa 11 società ferroviarie private di trasporto merci).

Ultimo, sempre sul Corriere della sera di oggi, Catricalà afferma "L'Authotity di regolamentazione possiamo farla noi" mentre il ministro Mattioli ha definito "dichiarazioni assolutamente non condivisibili" quelle rilasciate dall'ing. Moretti al Corriere della sera del 26 ottobre.

Insomma il cammino della liberalizzazione ferroviaria è irto di ostacoli.

A maggior ragione auspichiamo che si arrivi al disgelo sul fronte interno.

s.g.

Il ruolo della modalità ferroviaria nel nuovo Piano della logistica

In occasione di una visita ai cantieri per la costruzione della nuova stazione ferroviaria di Torino Porta Susa, il Sottosegretario ai Trasporti Bartolomeo Giachino ha dichiarato tra l'altro che le ferrovie saranno "protagoniste del futuro di crescita del Paese e che nel nuovo Piano nazionale della logistica avranno un posto molto importante" (Da: "Porta Susa, primo debutto a marzo nella nuova veste". Il Giornale, 10 09 2010).

Alla luce di quanto dichiarato ho riletto il documento che traccia le linee guida del suddetto Piano, dal titolo: "Primi elementi per il nuovo piano nazionale della logistica", presentato a Roma lo scorso 28 luglio 2010.

Innanzitutto di sicuro ed indiscusso alto profilo è il Comitato Scientifico, composto totalmente da illustri esperti di lungo corso nella materia.

L'ho riletto proprio allo scopo di cercarne gli elementi che avvalorano quanto dichiarato da un autorevole rappresentante del Governo.

Ho trovato particolarmente significativi i seguenti passaggi:

... "Siamo... consapevoli che, per il nostro Paese più che in altri, l'autotrasporto è un settore strategico, per il peso fondamentale del trasporto su gomma nella mobilità delle merci, anche a causa della mancata pianificazione logistica dagli anni '70 in poi, e che questo settore svolgerà una funzione essenziale nella ripresa economica... Le aspettative sono concentrate anche sui risultati dei lavori dell'Osservatorio sull'attività di autotrasporto, che, in uno con quelli del Comitato Scientifico, ci devono consentire di orientare la rotta per cogliere gli obiettivi che abbiamo prefigurato. Questo primo anno di attività deve scontare purtroppo un ritardo di tre anni sul piano temporale, periodo nel quale questo settore è stato sostanzialmente ignorato: pertanto, c'è la necessità di ricostituire un consenso intorno alle priorità che sono espresse dall'economia del Paese e dalle esigenze del settore" (dalla Premessa, pagg 5 e 6).

... "L'obiettivo che dobbiamo darci di fronte a questa situazione è duplice: da un lato, superare la sostanziale monomodalità del trasporto delle merci operando sul fronte delle infrastrutture e stimolando forme di co-modalità, e dall'altro porre le basi per una politica industriale di settore in grado di rafforzare la competitività dell'autotrasporto sul mercato europeo, puntando sulla forte spinta che può dare allo stesso sistema Paese una efficace politica nazionale della logistica" (pag. 8).

... "Il Governo è perfettamente consapevole che questa debolezza strutturale, resa più drammatica dalla crisi economica globale in atto, può ulteriormente indebolire il nostro sistema di movimentazione delle merci che resta affidato al 90% all'autotrasporto, settore fortemente colpito dalla crisi,

tanto che il Governo ha ritenuto, anche quest'anno, di assegnare in Finanziaria 400 M € che, unitamente alle risorse strutturali (oltre 300 M €), potranno fornire un forte sostegno al settore" (pag. 9).

"Le misure di policy"

... "Alla fine delle attività di analisi si entra nel merito dell'individuazione delle policy, descritte dopo aver ribadito gli obiettivi strategici:

– riequilibrare il sistema modale sulle grandi direttrici di traffico

– riorganizzare la portualità e l'aeroportualità

– alleggerire la mobilità nelle aree urbane

– mettere in sicurezza il sistema

– ridurre il differenziale di competitività che ci separa dagli altri paesi europei.

Tuttavia le misure di policy elencate fanno riferimento prevalentemente al settore dell'autotrasporto.

... "L'autotrasporto tramite queste iniziative è stato il punto di riferimento e perciò il vero beneficiario del Piano, sicuramente con ricadute positive anche per le altre modalità.

Resta fermo un punto, che per le altre modalità occorre una forte politica di governance che passa attraverso processi di riforma per la portualità, una politica di rilancio delle Ferrovie per il sistema cargo, una politica del trasporto aereo, sotto il vincolo della sostenibilità ambientale" (pagg. 15 e 16).

... "Tra gli argomenti di attenzione ai fini di possibili politiche pubbliche attive non potranno essere elusi:

– il ruolo di una rete di corridoi ferroviari, specie rispetto ai traffici internazionali (porti e collegamenti europei),

– il ruolo dei nodi multimodali, marittimi e terrestri,

– il futuro dell'autotrasporto,

– la city logistics,

– lo sviluppo delle Autostrade del mare nazionali ed europee,

– lo sviluppo dei traffici mediterranei, sia interni al bacino sia con o/d al di fuori,

– la mappatura dei colli di bottiglia operativi rispetto alle catene logistiche di filiera o di distretto (pag. 20).

... "Incapacità del principale operatore di trasporto su ferro e del vecchio monopolista delle poste di trasformarsi in operatori della logistica integrata (come accaduto in altri paesi) e all'insieme di regole e di politiche che hanno favorito il permanere di una straordinaria polverizzazione nel settore dell'autotrasporto" (pag. 21).

... "Dal momento che sono state nominate le ferrovie, è importante menzionare il fatto che esse non contano solo in quanto infrastruttura, ma anche come operatore logistico. Al momento, Trenitalia Cargo non è certo un operatore logistico di livello comparabile con Deutsche Bahn; anzi sem-

bra che le sue quote di mercato nel semplice trasporto di merci si vadano ulteriormente riducendo. Appare cruciale che l'azionista di FS decida presto se e quanto è disposto a investire in modo che si possa realizzare un deciso cambio di rotta oppure se è preferibile cedere il "ramo d'azienda" al migliore offerente" (pag. 23).

Francamente nel documento ci sembra un po' insufficiente l'attenzione per la modalità ferroviaria merci. Non solo insufficiente, ma anche ingiustamente critica verso di essa.

In particolare, non fa piacere (né tantomeno appare metodologicamente corretto) vedere che nelle linee guida di un Piano della logistica non venga assegnato alla modalità ferroviaria il ruolo che in un sistema di multimodalità, o comodalità che dir si voglia, le spetta. Sembra anzi che quasi si rinunci a disegnarne un ruolo nel piano e si rimetta la questione semplicemente nelle mani dell'azionista.

Tra l'altro, si afferma che il settore dell'autotrasporto è stato ignorato per circa tre anni. E per quanti anni è stato ed è tuttora ignorato il trasporto ferroviario merci?

Inoltre, non si può sostenere "l'incapacità del principale operatore di trasporto su ferro di trasformarsi in operatore della logistica", citando invece il successo di Deutsche Bahn, quando è ampiamente noto quale è stato il ruolo dello Stato tedesco (soprattutto economico) in quella trasformazione.

Nel frattempo, proprio in un Piano che dovrebbe riequilibrare le varie modalità e formulare regole del gioco uguali per tutti, vengono erogati altri aiuti all'autotrasporto per ben 400 milioni di euro.

Tuttavia, fa piacere vedere che il Governo si sia finalmente accorto (si fa per dire) del problema del trasporto ferroviario delle merci in Italia ed abbia posto l'azionista di fronte ad un bivio (che è sempre meglio che restare in mezzo al guado)! Speriamo tuttavia che il messaggio comunque lanciato nel documento arrivi all'azionista e che quest'ultimo prenda finalmente una decisione chiara sul trasporto ferroviario merci (ovviamente – auspichiamo – per il suo rilancio!).

Francesco Del Vecchio

Informiamo i lettori che l'articolo "La RAL dei dirigenti del Gruppo FS è invidiabile?" apparso senza firma a pagina 3 del n. 5/2010 di Ferrovie&Servizi è di Francesco Del Vecchio. Ci scusiamo con l'Autore per la mancata apposizione della sua firma.

Il "rischio" della sospensione cautelare

Lo scorso settembre è improvvisamente deceduto per attacco cardiaco un nostro collega cinquantenne che aveva sempre goduto di ottima salute. La cronaca quotidiana è sicuramente ricca di episodi analoghi che dunque non fanno più notizia; perché allora richiamare l'attenzione degli iscritti su questa dolorosa vicenda? Innanzi tutto per onorare la memoria di un uomo solerte ed onesto che ha dedicato la sua intera vita lavorativa alle FS, secondariamente per focalizzare l'attenzione su quelli che potrebbero essere considerati i rischi e le malattie professionali della nostra categoria. In tema di igiene e sicurezza del lavoro vengono attualmente effettuate, come legalmente previsto, attente analisi dei rischi al fine di prevenire il verificarsi di infortuni e malattie; occorre domandarsi se tali analisi vengano estese al nostro ambiente di lavoro. A quale stress risulta sottoposto un dirigente quotidianamente impegnato nell'assumere decisioni ed iniziative della cui validità è chiamato personalmente a rispondere? Quanto incide il clima aziendale sull'intensità dello stress? Sono queste le domande che il sindacato deve porsi ed alle quali deve trovare una risposta condivisa dalla parte datoriale. Il tema risulta di grande attualità ed è fortemente sentito per la nostra azienda in considerazione del particolare momento attraversato e deve dunque proporsi quale elemento di discussione. Nel caso in esame poi occorre valutare, purtroppo a posteriori, come la sospensione cautelare adottata nei confronti del collega possa aver dato origine ad una condizione rilevante di stress. Come può sentirsi un dirigente convinto di aver sempre operato onestamente ed in buona fede allorché si vede comminare dalla sua azienda un simile provvedimento senza contestazione di specifici addebi-

ti, ma facendo riferimento a semplici accuse diffuse dai media? Anche su questo argomento occorre aprire una riflessione: l'articolo 27 del C.C.N.L. prevede la possibilità del ricorso al contratto degli impiegati dipendenti dell'azienda cui il dirigente appartiene nel caso di applicazione di condizioni di maggior favore; ma la sospensione cautelare è comunque un provvedimento disciplinare adottato nei confronti di chi risulta imputato di reato ed è l'azienda che si cautele estromettendo un possibile colpevole dalla sua linea produttiva. Siamo cioè di fronte ad un atto di sfiducia dell'azienda nei confronti di un dipendente in attesa di giudizio. Ma il rapporto tra azienda e dirigente si fonda sulla fiducia e se questa viene meno il legittimo provvedimento è il licenziamento. Delle due l'una: o l'azienda non fidandosi più di un proprio dirigente interrompe il rapporto in applicazione del C.C.N.L., o considera l'attività svolta non di livello dirigenziale ed applica nei confronti del "dipendente" il provvedimento cautelare. In ogni caso nei confronti di qualsiasi cittadino vale la presunzione di innocenza (non la presunzione di colpevolezza di certa magistratura) a meno che l'azienda, a seguito di audit interno, non abbia già raccolto elementi validi per contestare delle irregolarità e non siano state fornite dall'interessato giustificazioni accettabili. Il sindacato si è già pronunciato in merito condannando, in quanto lesivi dell'immagine e del ruolo, i comportamenti di dirigenti già allontanati dall'azienda a seguito di provvedimento disciplinare. Il fatto però che sia un dirigente in pensione, e non uno in servizio, a sollevare la contestazione per l'anomala applicazione dell'articolo 27, la dice lunga sul clima aziendale.

Riccardo Franchi

Il dolce stilnovo e la dignità del ferroviere

Rientro a Trieste per l'inizio dell'anno scolastico dei miei nipoti. La prima notizia che mi giunge dall'ambiente ferroviario non è per nulla confortante: mi dicono del licenziamento in tronco di un collega dirigente. La notizia mi ferisce in modo particolare, conoscendo da tantissimi anni il collega. Chiedo ulteriori informazioni e, avutele, mi colpisce, e trovo sconvolgente, la modalità del licenziamento: l'invio della sede centrale intima all'interessato, prima ancora che questi riesca a leggere la lettera di licenziamento, di consegnare immediatamente la dotazione aziendale e di non presentarsi il giorno successivo in ufficio. Non riesco a crederci! E' questo, dunque, lo stile; questo il comportamento. A tal punto, mi dico, entriamo nel campo minato della dignità dell'uomo, che viene assai prima del ferroviere e del dirigente. Assistenza sindacale e solidarietà, dovrose, non bastano: di fronte a questi assurdi e incivili comportamenti aziendali è necessaria una corale rivolta morale. Segnalo immediatamente il caso al Sindacato, pensando che Trieste fosse stata scelta per l'inaugurazione dell'innovativo stile di relazioni aziendali, e ricevo la sconsolata risposta che, purtroppo, non si tratta né della prima volta, né di un caso isolato. La triste vicenda mi porta ad una riflessione sul mio positivo percorso di ferroviere adulto. Sono stato accolto, ventenne, a Milano Porta Garibaldi da validi istruttori che insieme alle materie professionali introducevano anche le basi del diritto del lavoro, in un'azienda che mi ha consentito una straordinaria esperienza umana e professionale. Dopo Milano, anche ad Ancona, Trieste, Monaco di Baviera e Roma, ho sempre

avuto superiori che, con stili e storie molto diversi, avevano tutti un unico faro: la promozione del lavoro di gruppo come strumento essenziale per il raggiungimento degli obiettivi, perseguibili solo con una leale collaborazione fondata sul rispetto dell'uomo e della dignità umana. Alcuni dirigenti, non a caso, operavano anche nel Centro Relazioni Umane. Tutti erano consapevoli che non rispettare la dignità dei colleghi e dei collaboratori, al di là degli aspetti morali, significava anche compromettere l'efficacia del risultato finale per l'azienda. Purtroppo devo constatare che tale consapevolezza, oggi, nelle varie articolazioni del Gruppo FS, non è totale, con gravi ripercussioni sulla motivazione del ferroviere ai vari livelli: il maggiore stato di frustrazione dei dirigenti finisce per ricadere soprattutto sui collaboratori più sensibili rispetto al futuro dell'azienda. Con tale pesante clima quale competitività si pensa di conseguire nel prossimo futuro? Quali risultati possono venire da ferrovieri e dirigenti colpiti nell'amor proprio e nella dignità? Il problema non è solo di carattere sindacale, ma investe, come si vede, lo stesso futuro dell'azienda. A tale proposito le recenti polemiche sulla concorrenza ripropongono l'urgenza di affrontare l'adeguamento dell'assetto ferroviario italiano alle direttive comunitarie: vogliamo organizzare entro l'anno un convegno nazionale di alto livello per portare il nostro contributo ad un tema vitale per il futuro della mobilità e della logistica nazionale? Conto su risposte non sconsolate.

Luigi Bianchi

E se si realizzasse veramente la riforma fiscale ?

Molti dicono che le due sole certezze della vita, nei Paesi civili, sono la morte e le tasse. Personalmente credo che per l'Italia valga solo la prima. Vi sono di quelli, infatti, che a pagare le tasse neppure ci pensano. Ladri e spaccioni come sono, a volte se ne fanno anche un vanto.

Pagare le tasse in Italia è una probabilità, non una certezza. Al contrario una certezza lo è per lavoratori e pensionati. Perché questi le tasse le pagano. E come. Anzi le pagano subito, ancor prima di avere riscosso stipendi o pensioni. Veniamo al dunque.

Di tanto in tanto ci viene ripetuto il noto ritornello che una riforma fiscale sarà attuata al più presto. Poi non se ne fa niente. Ovviamente. Perché "la casta" di quelli che non pagano è vasta e hanno tutto l'interesse a che niente si muova. Ma mettiamo per ipotesi, solo per ipotesi, che veramente arrivi un giorno nel quale qualcuno ci si metta di "buzzo buono" e intraprenda la grande opera della riforma fiscale. Siamo in grado di capire quali saranno i parametri su cui giocare perché le categorie che oggi più contribuiscono alla spesa pubblica (lavoratori e pensionati, "repetita iuvant") non siano ulteriormente penalizzati? Sarà utile che le organizzazioni rappresentative di queste categorie si diano da fare e promuovano convegni, conferenze, tavole rotonde, per spiegare bene chi, rispetto alle varie opzioni praticabili, ci andrà a guadagnare e chi, invece, potrebbe continuare a perderci. Per spiegare bene quali leve bisogna spingere per evitare abusi e soprusi.

Per parte nostra, in attesa di migliori informazioni, siamo andati a vedere come siamo messi in Italia, rispetto agli altri Paesi. Solo qualche lettura, ovviamente (*Taxing Wages 2009 OECD, 11 May 2010 Pages, 516; L'Observateur, Oede, juillet, 2010, pag.14-17*). Gli esperti diranno meglio e spiegheranno con maggiori dettagli come stanno le cose. Noi abbiamo capito questo, salvo errori o omissioni.

1. Di massima, per dire se in un Paese, il livello impositivo è più o meno alto, si fa riferimento al livello più elevato. Vale a dire al prelievo eseguito dall'amministrazione centrale. Bisogna considerare, invece, che altri prelievi sui redditi vengono effettuati, in misura cre-

scente, da enti locali o altre istituzioni. Esiste, allora, qualcosa di perverso quando si dice che per stimolare la crescita occorre abbassare le imposte! Cambiare il livello impositivo vuole essere, in una tale allocuzione, solo un'approssimazione concettuale. Al meglio, una proposta culturale.

Se si prendono in considerazione i dati pubblicati dall'OCSE, ci si rende conto che, in Italia, il livello reclamizzato è quello del 43% (dieci punti più alto di quello pubblicamente dichiarato accettabile). Ma il livello reale è peggiore: si posiziona intorno al 50%.

2. Per confrontare i livelli d'imposizione fra i diversi Paesi, occorre tener conto anche del numero delle aliquote. Alcuni ne hanno una sola (Islanda, Repubblica Ceca). Altri due (Ungheria, Polonia, Regno Unito). Altri sei (Portogallo, Messico, Svizzera, Lussemburgo). Il principio è il seguente: all'interno di ogni aliquota tutti i redditi sono assoggettati allo stesso livello d'imposizione, e il livello impositivo aumenta da un'aliquota all'altra. Pertanto, più il reddito aumenta, più l'imposizione è elevata.
3. Il rispetto del principio della progressività dipende, però, anche dall'ampiezza delle aliquote d'imposta e dal livello di redditi ai quali corrispondono le aliquote superiori. Così, ad es., un tedesco passa all'aliquota superiore se il suo reddito supera di 6 volte il reddito medio; un americano se lo supera di 10 volte. Ma un italiano, secondo le stime OCSE, scatta all'aliquota superiore se lo supera di una sola volta.
4. Esiste, poi, tutta una serie di disposizioni che abbattono certi livelli impositivi. Ad es. il credito d'imposta di base, ovvero le riduzioni per situazioni familiari, per spese professionali. Nella maggior parte dei Paesi OCSE sono deducibili gli oneri previdenziali.
5. I prelievi obbligatori, effettuati dalle amministrazioni pubbliche, sono effettuati, per lo più, a copertura di eventi gravi (disoccupazione, malattia, ecc.). Ma se le prestazioni che dovrebbero essere fornite (ad es. assistenza sanitaria) non sono proporzionali a quanto viene versato dalla collettività, allora l'OCSE ritiene

che quelle sottrazioni forzose debbano essere classificate come vere proprie imposte.

6. Il livello delle imposte da pagare modifica anche in ragione del reddito familiare complessivo (in Belgio, ad es. si applica un sistema di frazionamento del reddito in base al quale il componente familiare maggior percettore di reddito può attribuirne una parte a un familiare che guadagna di meno. Il che contribuisce a diminuire il carico fiscale. Lo stesso dicasi per la Francia e la Polonia dove il frazionamento alleggerisce il carico fiscale complessivo della famiglia. Ma se si adotta una politica di sviluppo demografico, il carico fiscale è più gravoso per chi, per necessità o per scelta, vive da *single*. In Francia e in Giappone non viene praticata nessuna riduzione d'imposta.
7. Altri criteri, infine, influenzano i livelli d'imposizione: il sistema globale (a es. reddito da lavoro + altri redditi personali); ovvero il sistema cedolare, (ad es. redditi da capitale assoggettati ad un'imposizione diversa da quella relativa ai redditi da lavoro). E, inoltre, influenzano i livelli d'imposizione, le deduzioni per interessi relativi a prestiti ipotecari, per investimenti nelle energie rinnovabili (Francia), ecc.

Prima conclusione. Non bisogna farsi ingannare dalle apparenze. I contribuenti dei Paesi dove i tassi impositivi dell'amministrazione centrale sono modesti, ma i sistemi fiscali sono globali (o quasi) e non prevedono esenzioni, potrebbero pagare imposte sui redditi più elevate dei contribuenti di Paesi dove i tassi sui redditi da lavoro sono più elevati.

Seconda conclusione. In genere, i redditi da lavoro e pensionistici di molti Paesi OCSE sono assoggettati a tassi di prelievo fiscale molto alti. La politica, ove si proponesse di dar corso, veramente, ad una riforma fiscale dovrebbe proporsi almeno due obiettivi:

- a. risanare le pubbliche finanze;
- b. instaurare o conservare un sistema fiscale che consenta e promuova la crescita economica.

Antonio Dentato



presenta l'esclusiva

Carta di credito HDI Assicurazioni

con cui potrai scegliere di pagare le tue polizze
in comode rate mensili.



Entra anche tu nella squadra HDI

Ci hanno già scelto oltre 100.000 Dipendenti e Pensionati FS.

Prodotti e servizi realizzati in esclusiva per i Ferrovieri

- ← InLinea - una rete di consulenti dislocata presso le Stazioni
- ← Comodo pagamento delle polizze tramite busta paga
- ← Protezione per la casa e la persona
- ← Gestione del risparmio: capitale protetto, rendimento assicurato*
- ← Piano di Risparmio per i figli e/o nipoti
- ← Polizza di Inidoneità al Servizio per il personale viaggiante
- ← Contributi per nascite e premi di studio (con Fondazione BNC e IBL Banca)

*Prima della sottoscrizione leggere i Fascicoli Informativi. E' possibile ottenere i Fascicoli Informativi presso i punti vendita HDI Assicurazioni. Tutta la documentazione è disponibile all'indirizzo www.hdi.it

Maggiori informazioni

presso le nostre sedi presenti all'interno e nei pressi delle Stazioni FS

