

e si riflette sull'andamento drammatico dei listini di borsa del 2011, sono veramente poche le aziende italiane che hanno conservato/aumentato il valore delle loro quotazioni durante l'anno passato e questi primi mesi del 2012. Fra queste vi è la Luxottica. A parte la qualità del prodotto, faccio questa riflessione in considerazione del fatto che questa è un'azienda anche conosciuta per l'ottimo rapporto che nel corso degli anni ha saputo instaurare e mantenere verso il proprio management e tutti i lavoratori in genere.

Se allarghiamo la riflessione alle nazioni, tutti sappiamo che in Europa il sistema produttivo tedesco è quello che gode di migliore salute, i titoli pubblici (bund) pagano tassi che non remunerano neanche l'inflazione interna e si chiedono e vengono concessi sostanziosi aumenti di salario, corroborando, fra l'altro, anche la domanda interna, oltre all'export.

Quello che ha caratterizzato le relazioni industriali in Germania è l'istituto conosciuto come Mitbestimmung. Senza entrare nel merito tecnico, si tratta di un meccanismo basato sul dialogo leale fra organizzazioni dei lavoratori e imprenditoria, per la verità basato sulla reciproca consapevolezza che se le cose vanno bene, vanno bene per tutti.

Faccio questa premessa di carattere generale per evidenziare che aziende e sistemi paesi che funzionano bene, hanno come punto di riferimento la coesione e la compattezza, non il conflitto e l'autorità.

Ma torniamo alle cose di casa nostra.

1. L'autorità di regolazione dei trasporti

Su questo argomento – per gli aspetti tecnici – rimando il lettore ad altra pagina del giornale. In questa sede preme solo osservare che il disegno originario di "scorporo", immediato e secco di RFI dal Gruppo FS, sarebbe stata un'autentica iattura per tutto il sistema, per motivi funzionali, finanziari e operativi. Bene ha fatto l'ing. Moretti a muoversi con decisione per evitarlo. Sta di fatto che l'entrata progressiva dei nuovi operatori – in particolare su tratte come quelle AV particolarmente esposte mediaticamente – potrà fare esplodere nei prossimi anni conflitti che, se non ben gestiti, potrebbero portare il nuovo decisore a porre il problema della separazione, anche se c'è chi osserva che sono decenni che si parla della separazione di Snam da Eni.

2. La situazione interna.

Si è posto con insistenza il problema di come gestire le valutazioni che Egon Zehnder sta effettuando sui colleghi dirigenti. Premesso che non è ormai un segreto che questo strumento, nato per far crescere le persone, risente e si "nutre" delle valutazioni del superiore gerarchico, spesso alla ricerca di un timbro di imparzialità. Personalmente ritengo che si stia perdendo un'occasione preziosa per restituire alle diverse direzioni del personale il controllo su una risorsa così preziosa per l'andamento dell'impresa come quella dirigenziale, creando quella mobilità periodica che caratterizza le aziende più dinamiche. Da molti colleghi infatti è emersa l'opportunità di un feed-back più

mirato e puntuale sul proprio profilo e soprattutto la mancanza di un Piano di recupero di eventuali carenze che dovrebbe essere il primo passo nella prosecuzione del rapporto tra dirigente e azienda.

In ogni caso, come associazione dei dirigenti del Gruppo FS, ci siamo responsabilmente posti il problema delle valutazioni che dovessero fare emergere profili inadeguati a coprire il ruolo. Abbiamo presentato una proposta articolata sulla quale abbiamo più volte chiesta l'apertura di un confronto.

Forse vale la pena di spendere qualche parola su questa proposta, che è la sintesi di numerosi incontri avuti con l'Azienda. In particolare abbiamo chiesto, per quelle posizioni dirigenziali per le quali non vi fossero le condizioni per una proficua utilizzazione nel precedente incarico, che si attivasse da parte dell'Azienda un processo di ricollocazione funzionale e/o geografica, eventualmente anche in altre società del Gruppo. Abbiamo chiesto, inoltre, che del dirigente fosse valutata la professionalità e l'esperienza, anche per la sua partecipazione a progetti per un determinato periodo di tempo. Solo DOPO questo processo strutturato e trasparente, si sarebbe potuto concordare un diverso inquadramento contrattuale, con passaggio da dirigente a quadro.

Assidifer Federmanager, vista l'entità del problema, ha altresì sviluppato altre proposte che prevedessero anche un possibile esodo dei dirigenti dall'Azienda, con adeguato indennizzo economico ed un servizio di "outplacement" sufficientemente lungo e tale da facilitare l'inserimento in altro contesto lavorativo del dirigente fuoriuscito. E' evidente che proposte come quelle su esposte comportano dei costi per l'Azienda ed è proprio per questo motivo che Assidifer, responsabilmente ha chiesto ripetutamente l'apertura di un tavolo per valutare e concordare forme di sostegno in grado di affrontare questa congiuntura sfavorevole. Nel passato abbiamo dato dimostrazione (si ricordi la rinuncia allo MBO 2006 per i dirigenti proposto proprio da Assidifer, in un momento di grave difficoltà aziendale) di non nascondersi davanti ai sacrifici e con questo spirito vorremmo affrontare il problema consapevole che i risultati positivi del Gruppo sono anche frutto

dello sforzo della dirigenza. Non abbiamo messo la testa sotto la sabbia. Abbiamo chiesto che il processo si svolgesse in modo condiviso, coinvolgendo un'organizzazione come Assidifer Federmanager che ha sempre avuto come punto di riferimento la performance complessiva dell'impresa, alla quale il futuro dei dirigenti resta costantemente legato. Assidifer Federmanager chiede quindi per l'ennesima volta un confronto ai massimi livelli al fine di condividere gli strumenti che impattano sulla figura del dirigente; questo PRIMA che l'Azienda proceda ulteriormente, in modo unilaterale, verso molti dirigenti con proposte di recesso del contratto da dirigente e "demansionamento" a quadro. Ribadiamo la nostra convinzione che la forza di un'Azienda sia la compattezza con cui affronta le situazioni critiche; sarebbe un brutto segnale se non



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER

FNDI
ANNO 21°
N° 2/2012



lo facesse verso la propria dirigenza pur nel rigore che la situazione richiede.

Per chiudere una nota sulla decisione del GIP di Napoli. Nessuno che conoscesse l'uomo e il *cursus honorum* del nostro AD ha mai minimamente dubitato che i PM fossero caduti in un evidente errore, frequente purtroppo e dovuto al modo approssimativo con il quale a volte la magistratura inquirente è costretta a lavorare.

Infine è fortemente condivisibile la circostanza in cui l'azienda riconosce i propri errori, restituendo ruolo e onore (e non è una connotazione retorica) a colleghi che, con posizioni organizzative minori, si trovano coinvolti in analoghe drammatiche vicende giudiziarie, devastanti per la loro vita.

Paolo Parrilla

Finanza e economia

Stiamo vivendo un periodo terribile della nostra storia patria.

No, non è una esagerazione scritta per catturare subito l'attenzione del lettore. E' un fatto reale che ciascuno di noi può rilevare in cento occasioni, in ogni momento della propria giornata.

Il fenomeno non nasce da oggi ma si è andato via via manifestando da tempo, potrei dire da anni, anche se è diventato devastante e così evidente solo da pochi mesi.

Il Paese è all'angolo, condannato da una economia malata e da politici inetti, spinto sull'orlo del baratro da nostri partner europei che, nello spirito fondante della vecchia Comunità Europea del 1957, avrebbero invece dovuto aiutarlo ad uscire dalla crisi. Oggi in Italia, ma anche in molti paesi d'Europa, nessuno parla più di economia che, per chi di quella scienza s'intende, significa soprattutto occuparsi di cosa mettere in campo per migliorare la qualità della vita e per favorire la crescita dell'uomo, della società e del Paese.

Oggi si parla esclusivamente di finanza, di come fare cassa, di come indirizzare i flussi finanziari (i soldi presi ai cittadini!) per estinguere i debiti accesi e non saldati da tante generazioni precedenti.

Oggi, per colpa di una classe politica inadeguata, incapace di governare come avrebbe dovuto, di assumersi responsabilità e di tirarci fuori dai guai, il Paese, secondo l'opinione corrente, è affidato ad una specie di Commissario Straordinario che governa come gestirebbe una qualsiasi azienda, ricorrendo sempre meno al Parlamento, nel quale pure dispone di un sostegno quasi bulgaro.

Il Governo, oggi, non si occupa di economia – e cioè, come ho detto, di fare scelte nell'interesse del cittadino – ma esclusivamente di finanza, avendo come obiettivo del suo fare solo il ripiano della maggior parte del debito dello Stato. Obiettivo da raggiungere non importa come!

Aumenti dell'IVA, delle accise sui carburanti, IMU, interventi

pesanti nel mondo del lavoro: poco importa che molti cittadini non riescano più ad arrivare alla fine del mese, poco importa che la soglia di povertà, come ci avverte quasi giornalmente l'ISTAT, si sia paurosamente alzata, poco importa che piccoli imprenditori falliscano e alcuni addirittura si tolgano la vita. Importante è sanare le finanze! Il fatto che l'uomo, con i suoi bisogni primari, con le sue necessità non sia più al centro dell'interesse delle attività del governo non importa a nessuno.

Eppure – qualcuno mi faceva notare – mai un governo italiano ha goduto di tanto favore all'estero e di tanto consenso presso l'opinione pubblica italiana. Bella scoperta! E' facile avere il favore dei paesi del mondo quando fai la politica che quelli ti suggeriscono, anzi che ti impongono, e quando il primo impegno che assumi con loro è quello di pagare i debiti che hai nei loro confronti e, alla bisogna, vari misure capestro per i cittadini che confermano con i fatti che stai andando nella direzione che ti è stata richiesta. Ed è altrettanto facile dedurre che hai il consenso dell'opinione pubblica quando gli strumenti di quella stessa opinione pubblica – giornali, radio, TV – siano essi di centro, di destra o di sinistra, sostengono senza riserve quel governo e non lo attaccano come fanno abitualmente con i governi avversari.

Certo, politicamente la grande coalizione tiene, anche con le bucce di banana della riforma del lavoro e dell'articolo 18, soprattutto perché, visto lo strapotere europeo di tedeschi e francesi, siamo tutti convinti che non esista alternativa alla soluzione di governo trovata. Ma in pratica, triste a dirsi, forse è vero che siamo stati commissariati dall'Europa, da una Europa che ci tiene a guinzaglio stretto con quei meccanismi finanziari – spread in testa – che non possiamo ignorare e poco possiamo guidare.

Le ragioni della finanza sull'economia noi ferrovieri le conosciamo bene.

Da anni sappiamo che l'unica cosa che deve interessarci è il pareggio del bilancio: dobbiamo economizzare, tagliare, ridurre, ottimizzare. Politiche spartane e comportamenti francescani!

Queste sono le sole cose che contano. Poco importa che in FS, da anni, non si parli più di economia, della necessità di effettuare scelte che consentano lo sviluppo del trasporto ferroviario complessivamente inteso, di rilancio del trasporto locale, di servizio universale, di trasporto merci.

Si parla solo di risparmi, di risorse finanziarie, al massimo di alta velocità, l'unico segmento ferroviario ritenuto capace di generare flussi finanziari di una certa consistenza.

Tutto questo, triste ancora a dirsi, significa una sola cosa: anche in FS non è più l'uomo, il cittadino, il cliente ad essere al centro dell'attenzione dell'azienda, ma il risanamento del bilancio e delle finanze. Questo, da un punto di vista aziendale, è certamente giusto ma è anche profondamente triste se vediamo la cosa dal punto di vista dell'uomo, delle sue necessità e dei suoi bisogni.

E ancora più triste diventa questa situazione se pensiamo alle conseguenze che tale politica ha provocato e sta provocando alla sfera individuale di molti ferrovieri, soprattutto dirigenti. Tagli agli stipendi (soprattutto dei giovani), tagli ai benefit (rispetto ad un recente passato), riduzione delle competenze accessorie, peggioramento del clima aziendale e del modo di lavorare, tutto concorre a fare della nostra azienda un luogo dove è obiettivamente difficile vivere. E non parliamo poi della vita di quei colleghi che, poveri loro, si sono visti messi in un cantone in attesa di chissà quale futuro oppure, peggio, sono già capitati sotto la mannaia del licenziamento.

Come uscirne? Impossibile dirlo. Forse una strada da percorrere potrebbe essere quella di recuperare quei valori virtuosi che hanno posto l'uomo al centro di ogni progetto, quei valori che hanno determinato il famoso "miracolo economico" degli Anni '60 e hanno guidato a lungo il Paese, quei valori che per oltre un secolo hanno mosso tutte le cose positive realizzate in Italia, comprese quelle ferroviarie.

Roberto Martinez

Una crisi difficile

Siamo nel pieno di una crisi che ormai tutti riconoscono durerà a lungo e che lascerà il segno sul futuro non solo del nostro Paese. Il Governo dei cosiddetti "Tecnici" ha fatto cose importanti per evitare che il paese precipitasse in un burrone ormai in vista, ha riconquistato credibilità sulla scena politica internazionale, ma non è riuscito ancora a riavviare una economia in recessione sempre più pesante. Un governo che ha goduto, ed in parte gode ancora, di un credito e di un sostegno politico e popolare molto esteso. Un Governo che ha adottato provvedimenti che hanno certo sortito risultati positivi, ma il cui peso non ha certo riguardato tutti con l'equità che il Presidente del Consiglio ed i suoi Ministri avevano annunciato. Le modifiche delle norme pensionistiche, per esempio, hanno avuto effetti devastanti sui pensionati ed i pensionandi. L'allungamento dell'età pensionistica, senza fermare la sempre più diffusa pratica delle uscite anticipate, ha fatto sì che molti colleghi usciti dalle aziende con la prospettiva di percepire la pensione entro breve tempo, oggi si trovino ad affrontare molti anni in più senza stipendio e senza pensione. Il carico fiscale, diretto ed indiretto, ormai arrivato a livelli insostenibili, stanno determinando situazioni di estrema difficoltà anche per il ceto medio. Ora tocca alle modifiche del mercato del lavoro che, sia chiaro, ha urgente bisogno di interventi per renderlo più moderno e più equo, ma che certamente si sta focalizzando essenzialmente su aspetti più ideologici che pratici, come quello dell'art. 18. E questo dopo la parziale retromarcia sulle liberalizzazioni e le semplificazioni, i poco credibili interventi sul costo della politica, il faticoso iter del decreto anticorruzione. Certo qualcosa si sta facendo sul versante del recupero dell'evasione fiscale, ma siamo ancora lontani da quanto si può e si deve fare dato il livello vergognoso da cui si parte e che pone il nostro Paese ai primi non invidiabili posti in Europa. Ma ora è arrivato il momento, se il Governo non vuole deludere le attese, di rivedere in modo importante, il livello delle imposte che gravano sui cittadini onesti, i lavoratori dipendenti ed i pensionati prima di tutto, di cominciare a ridurre il debito pubblico che grava così pesantemente sulle nostre teste. Non è più sopportabile che invece si preannuncino altre tasse, aumenti delle tariffe e delle accise sulla benzina. Su tutti questi temi Federmanager, anche come Costituente Manageriale – che il prossimo luglio assumerà veste e ruolo ufficiale di rappresentante di tutti i dirigenti pubblici e privati italiani – ha assunto posizione ed ha fatto proposte concrete. Anche il Sindacato Romano, dopo il rinnovo delle sue cariche statutarie, ha avviato un nutrito piano di attività che va dal rafforzamento delle RSA, al miglioramento ed ampliamento dei servizi offerti ai propri iscritti. Iscritti che a fine 2011 sono, anche se di poco, aumentati rispetto la stessa data del 2010. E questo nonostante il calo dei dirigenti nelle aziende. Calo dovuto certamente alle difficoltà economiche che hanno portato alla chiusura di centinaia di aziende anche nel nostro territorio, ma anche a scelte di tipo organizzativo che le grandi aziende stanno adottando un rinnovo vero. Rinnovati anche gli Organi di Federmanager che hanno visto rafforzata anche la presenza del Sindacato romano con l'elezione, tra gli altri di Paolo Parrilla nella Commissione sindacale e di Daniele Moretti nel Consiglio di Amministrazione di Federmanager Accademy.

Giovedì 7 giugno prossimo terremo – presso l'Aula Magna dell'Università Roma Tre – la nostra Assemblea annuale. Parleremo dalle prospettive del nostro territorio, partendo dallo studio su Roma Provincia 2030. Abbiamo invitato a ragionare sui temi dello sviluppo e dell'innovazione Unindustria, la Presidente della Regione, il Presidente della Provincia ed il Sindaco. Naturalmente ci sarà poi la parte riservata agli iscritti dove presenteremo i progetti ed i programmi delle Commissioni su tanti temi che riguardano la vita della nostra Organizzazione ed il suo ruolo all'interno del sistema associativo ma anche sul territorio nei confronti delle istituzioni.

Nicola Tosto

Ogni tre anni

Nel mese di ottobre, si celebrerà il nostro Congresso nazionale. Ogni tre anni diciamo che si sta attraversando una fase difficile e che il Congresso sarà un momento fondamentale di riflessione sul presente e sul passato nonché, partendo da tali riflessioni, di proiezione al futuro allo scopo di "disporre" di una organizzazione non solo al passo con i tempi ma anche in anticipo sui tempi, nella più volte richiamata ottica strategica dell'Antenna lunga. Ogni tre anni (sono andato a rivedere i precedenti) io tento di provocare un dibattito pregressuale spregiudicato e costruttivo, a dire il vero con scarsi risultati, almeno in termini di articoli e note al giornale prima del Congresso. Eppure è la fase in cui si forma la volontà di candidarsi a delegato e quindi si svolgono le relative elezioni; un serrato dibattito potrebbe favorire la volontà di candidarsi e comunque potrebbe consentire ai delegati di partecipare al Congresso avendo sentito più "campane". Il dibattito in sede congressuale non è mai mancato, ma nei mesi precedenti è sempre stato carente. E questo è un vero peccato!!

Orsù dunque, cari colleghi – e mi rivolgo particolarmente a quelli in servizio – svegliatevi, parlate di voi e delle vostre necessità, testimoniate le vostre esperienze altrimenti il Congresso potrebbe trasformarsi in uno sterile "sfogatoio" seguito da un "votatoio" (per il Consiglio nazionale, e poi per la Giunta, per le commissioni e per tutti gli organi da eleggere). Le immagini da disturbo viscerale che i due "...oio" suggeriscono sono volute e le rimarco.

Riflettete, cari amici: questa sì, è veramente una fase epocale per la nostra Azienda, per le ferrovie italiane e per il paese! Basta pensare che il 28 aprile partiranno i primi treni di NTV, dapprima in sordina, ma entro un anno la flotta di Montezemolo/Della Valle/Sciarrone porterà sulla Y più redditizia del mercato, la Napoli-Milano-Venezia, un offerta di tutto rispetto. Obiettivo dichiarato: catturare a regime almeno il 20% del nostro traffico.

Basta fare un po' di conti per veder che se non saremo nel frattempo cospicuamente cresciuti avremo una perdita secca rispetto ad oggi. La competizione si svolge sullo sfondo della nuova legge varata dal Parlamento a seguito del famoso decreto Monti.

Nascerà l'Autorità di Regolazione dei trasporti – sulla quale Parrilla ha scritto un pregevole articolo a pagina 3 di questo stesso giornale – cui saranno conferiti non pochi compiti, in particolare di garanzia e controllo proprio sulla correttezza del libero mercato ferroviario.

Non basta: nel trasporto locale le regioni sono obbligate a fare le gare allo scadere degli attuali

contratti di servizio pubblico e l'Autorità vigilerà sulle gare. In particolare non sarà richiesta subito la disponibilità dei rotabili ma le società che parteciperanno alle gare dovranno provvedere a rifornire entro 18 mesi dalla eventuale aggiudicazione. Ancora più incisiva la non obbligatorietà, per le imprese entranti, di assumere il contratto delle attività ferroviarie.

I colleghi del settore sanno benissimo come NTV e le compagnie merci che fanno servizio sul Brennero abbiano i loro ferrovieri (già, perché anche i dipendenti di NTV e delle altre compagnie sono ferrovieri!) con una produttività maggiore dei nostri. Che farà il vertice di FS? Che posizione assumerà nelle trattative in corso per il rinnovo del contratto dei ferrovieri? Io mi auguro che i sindacati comprendano la situazione e raggiungano con la nostra Azienda accordi ben fatti, utili ai lavoratori ma anche alle FS ed al paese e che consentano una sana concorrenza, evitando sterili conflitti e vetero comportamenti muscolari.

In ogni caso i dirigenti staranno con l'Azienda, come del resto sono sempre stati, dal passaggio da Azienda autonoma alla vera competizione sul mercato.

Negli ultimi anni non sempre i vertici aziendali hanno dato segni di comprensione, non voglio dire addirittura di riconoscenza ma almeno di apprezzamento, del senso di responsabilità dei dirigenti e della loro organizzazione esclusiva di rappresentanza, l'Assidifer-Federmanager. Accordi non se ne firmano da tempo, licenziamenti se ne sono fatti e se ne fanno, il clima aziendale è di tensione ed apprensione. E' difficile affrontare il futuro in queste condizioni, ma ce la si deve fare. F&S, del quale peraltro questo è solo il n. 2 del 2012, è pronto a recepire da subito testimonianze e proposte dalla trincea. Colleghi, non perdetevi questa occasione!

Io ho volutamente citato solo lo scenario che si realizza con l'ingresso di NTV e con l'avvio della legge Monti, ma c'è molto di più di cui occuparsi e dibattere. Dal prossimo rinnovo del contratto dei dirigenti del 2013 (è vicino più di quanto si pensi!) alla inevitabile riorganizzazione del sindacato, dall'ingresso dei quadri apicali nella nostra organizzazione alla necessità di rapportarsi ai colleghi dirigenti delle altre compagnie ferroviarie per fare, insieme, una sana, sacrosanta e necessaria lobby presso il governo e le istituzioni, ai fini delle politiche generali del trasporto tese al riequilibrio modale.

Forza, dunque. Scrivete e partecipate alla vita del vostro sindacato!

Ricordate! Ogni tre anni ... La prossima occasione sarà nel 2015!

Sergio Graziosi

Authority ancora assente, concorrente presente!

Questo ultimo semestre è stato denso di avvenimenti che hanno posto il nostro Paese sotto pressione.

Spesso si dice che con il tempo i problemi si risolvono e che le cose, bene o male, si aggiustano. Quanto accaduto negli ultimi mesi, invece, porta a pensare che il cammino è lungo e denso di insidie. Ci siamo infilati, seppur non da soli, in un tunnel del quale non è ancora possibile intravedere la fine e nel quale dobbiamo ancora attraversare il tratto più tortuoso e difficile che spero riusciremo a superare senza esplosioni di malcontento che potrebbero compromettere quanto fino ad oggi già fatto. Ci vien detto che occorre stringere i denti, e che non esistono alternative. Per anni abbiamo fatto il passo più lungo della gamba, ed ora occorre ridimensionare i nostri modi di fare.

Tutto ciò in un contesto generale da brivido: Governo commissariato, partiti e movimenti che continuano a confliggere, gestione delle risorse pubbliche superficiale (si fa per dire) anche in quelle realtà che hanno per anni rivendicato con orgoglio le proprie differenze.

Insomma, un vero sfacelo, una seconda repubblica, mai veramente nata, che ha dimostrato di essere peggiore della prima. Una caduta di valori che, accompagnata da una crisi economica nazionale ed internazionale senza precedenti, ob torto collo, ha portato il vecchio Governo a deporre le armi e le forze politiche ad accettare un commissariamento.

Ancora richiesta di sacrifici, sempre ai più deboli, tentativi di importanti riforme, a volte annacquate dalla immancabile opera di mediazione, ed iniziative tese a porre le basi di un rilancio che chissà se verrà, e quando.

Nel più ampio contesto delle tanto attese liberalizzazioni, il tentativo di svincolare la regolazione di alcuni importanti settori di pubblica utilità in ritardo dai condizionamenti della politica.

Ne parla con puntualità in questo numero il nostro Segretario Generale Paolo Parrilla indicando i provvedimenti adottati dal 1974 ad oggi in materia di "Authority", fino ad arrivare ad illustrare i contenuti dell'art. 37 (Misure per il trasporto ferroviario) del Decreto legge 24 gennaio 2012, n. 1 convertito con la

Legge n. 27 del 24 marzo 2012.

L'iniziativa è certamente meritevole. Quello che preoccupa, però, sono i tempi e la concreta attuazione.

Il riferimento base, infatti, è la Legge 14 novembre 1995, n. 481 "Norme per la concorrenza e la regolazione dei servizi di pubblica utilità", nata per "garantire la promozione della concorrenza e dell'efficienza nel settore dei servizi di pubblica utilità, nonché adeguati livelli di qualità nei servizi medesimi in condizioni di economicità e di redditività, assicurandone la fruibilità e la diffusione in modo omogeneo sull'intero territorio nazionale, definendo un sistema tariffario certo, trasparente e basato su criteri predefiniti, promuovendo la tutela degli interessi di utenti e consumatori, tenuto conto della normativa comunitaria in materia e degli indirizzi di politica generale formulati dal Governo" e con la quale vennero istituite le Autorità per l'energia elettrica, per il gas e per le telecomunicazioni. Le intenzioni di ben 15 anni fa erano buone. Sta di fatto che la Legge 481/95 dalla sua emanazione ad oggi ha avuto ben 6 modifiche. L'ultima con la legge del 23 luglio 2009, n. 99, che a sua volta, ha avuto ulteriori 12 modifiche. L'ultima con la legge 24 febbraio 2012, n. 14.

Come puntualizzato dal nostro Segretario Generale, gli articoli del Decreto legge 24 gennaio 2012, n. 1, così come convertito con la Legge n. 27 del 24 marzo 2012, che interessano il settore dei trasporti sono il 36 (Regolazione indipendente in materia di trasporti) ed il 37 (Misure per il trasporto ferroviario).

L'articolo 36 istituisce l'Autorità di regolazione dei trasporti e si preoccupa, tra l'altro, della definizione della sede per la quale il Presidente del Consiglio dei Ministri dovrebbe provvedere entro il 30 aprile 2012. Speriamo che riesca. Il secondo appuntamento è quello del 31 maggio 2012, data entro la quale deve essere costituito il Collegio dell'Autorità di regolazione dei trasporti. Tenuto conto delle specificità dei componenti il Collegio (persone di indiscussa moralità e indipendenza e di comprovata professionalità e competenza) e delle modalità di nomina (i componenti sono nominati con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del

Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro competente. Le designazioni effettuate dal Governo sono previamente sottoposte al parere delle competenti Commissioni parlamentari. In nessun caso le nomine possono essere effettuate in mancanza del parere favorevole espresso dalle predette Commissioni a maggioranza dei due terzi dei componenti), ho forti dubbi che entro il 31 maggio il Collegio possa essere costituito e che ciò si sviluppi senza condizionamenti politici. A questo punto è possibile che entro il 30 giugno 2012 possano essere adottati i regolamenti di autorganizzazione dell'Autorità? Mi pare poco probabile. Spero che i fatti fughino le mie perplessità. Comunque, qualora i tempi non dovessero essere rispettati, non ci si dovrà certo meravigliare. Nel nostro Paese l'istituto del rinvio è una normale consuetudine. Intanto da altre parti si decide e si opera in tempi molto più ragionevoli.

NTV, nata nel 2006 con l'obiettivo di essere il primo operatore privato italiano sulla rete ferroviaria ad alta velocità, il 15 aprile ha iniziato la vendita dei biglietti relativi ai servizi che dal 28 aprile interesseranno la direttrice Milano-Napoli, in attesa della partenza, a settembre, dei no-stop sulla relazione Milano-Roma. In circa 6 anni NTV è riuscita a costruire una organizzazione propria ed a dotarsi di una flotta di 25 treni fortemente innovativi capaci di effettuare ogni giorno, a regime, 50 viaggi (dei quali l'80% sulla dorsale Torino-Milano-Salerno e il 20% sulla Venezia-Roma-Napoli) per un totale di 12,3 milioni di km/anno. Occorre ammettere che è stato un gran lavoro.

Scende dunque in campo, o meglio "sul binario", il primo vero concorrente con il quale Trenitalia dovrà confrontarsi con attenzione e con rispetto. Una sfida non semplice che comunque speriamo possa contribuire a far migliorare la qualità di un importante segmento di servizi. Aspettavamo da anni questo momento. Ora mancano pochi giorni. Sono convinto che si riuscirà a competere con orgoglio e con lo stile e la professionalità che ha sempre caratterizzato i ferrovieri doc.

Giorgio Asunis

La Gestione della Age Diversity e le possibili risposte delle organizzazioni

Come ricorderete, già nel n. 1/2012 Ferrovie&Servizi si è occupato della riforma delle pensioni e del cosiddetto Age Diversity Management.

Vogliamo tornare su quest'ultimo argomento perché è estremamente attuale e si pone tanto per la società civile (basti pensare all'impatto sui sistemi pensionistici) quanto per le Aziende ed alla loro riorganizzazione necessaria a far convivere e valorizzare generazioni così diverse fra loro.

Ci sono molti studi su questo argomento; tutti concordano sul fatto che il fenomeno è essenzialmente dovuto, soprattutto nei paesi occidentali, a due ordini di cause:

- il calo dei tassi di natalità;
- l'aumento dell'aspettativa di vita.

Secondo uno studio condotto da alcune imprese partecipanti al Laboratorio Working Age, promosso dalla Fondazione Fidelitas e cui hanno partecipato Accenture, Banca Popolare di Milano, IBM, Kraft Foods, L'Oreal, Randstad, Telecom Italia, Vodafone, la quota di popolazione di 65 anni e più potrebbe addirittura raddoppiare entro il 2050, con un aumento del rapporto tra popolazione inattiva e forza lavoro superiore al 100%.

Queste tendenze richiedono un nuovo approccio alla gestione dell'invecchiamento, sia nei luoghi di lavoro, sia in termini di politiche economica e sociale.

L'OCSE prevede ad esempio che in Italia nel 2050 vi sarà un tasso di dipendenza economica pari al 130% (1,3 persone a carico per ciascun lavoratore attivo); all'inizio del secolo questo tasso era del 100%. Numeri che superano le medie europee, che comunque passeranno dal 60% attuale al 75% per il 2050.

Le tendenze in questione, ormai in atto da alcuni decenni, finora non hanno avuto risposte coerenti nel mercato del lavoro italiano; interventi attuati nel recente passato (dagli anni 90 in poi per il terziario), gestiti con provvedimenti di pensionamento anticipato, mobilità lunga o cassa integrazione, hanno portato alla prematura espulsione di quasi un milione di lavoratori di 50 ma anche di 40 anni.

La recentissima riforma del sistema pensionistico italiano, di cui ampio riscontro è stato dato sempre nel n. 1/2012 di Ferrovie&Servizi, ha introdotto un brusco salto in avanti nell'età lavorativa necessaria per poter accedere alla pensione di vecchiaia.

Pertanto in Italia il tema della Age Diversity è divenuto improvvisamente molto più urgente ed attuale nonché meritevole di risposte organizzative adeguate.

Serve, secondo diverse fonti che hanno affrontato già da qualche anno il problema, un ripensamento delle forme organizzative ed un impegno delle imprese per valorizzare la Age Diversity.

Le imprese che hanno preso parte al Laboratorio proposto da Fondazione Sodalitas prima citato, hanno condiviso le iniziative di *active age management* già in atto al proprio interno, spiegandone obiettivi, caratteristiche ed impatto. Queste esperienze sono state suddivise in tre categorie, sulla base della principale finalità che si prefiggono:

- Attrarre iniziative volte principalmente ad orientare i giovani nel mondo del lavoro e ad attirare in azienda talenti;
- Sviluppare iniziative volte principalmente a "far crescere" le persone in azienda sia in termini formativi che di performance;
- Includere iniziative volte principalmente a favorire una migliore integrazione delle persone in azienda ed a coltivare il senso di appartenenza.

Fra i possibili interventi volti ad attrarre si cita il seguente:

- proporre posizioni costruite sul know how di esperienza, che rendano l'azienda attrattiva anche per le fasce più senior.

Fanno parte delle azioni di sviluppo le iniziative promosse dalle aziende per:

- valorizzare la "age diversity" come elemento centrale della cultura d'impresa;
- attivare iniziative di scambio generazionale e di cross-fertilization tra giovani e over 50, per dare voce alle diverse età (ne sono esempio il reverse mentoring; la formazione dirigenti d'azienda; ecc.).

Fanno parte delle iniziative delle imprese per includere le seguenti:

- informare i collaboratori sull'andamento dell'azienda;
- attivare strumenti di ascolto delle esigenze e dei bisogni per il benessere delle diverse fasce aziendali;
- sviluppare strumenti di flessibilità per rispondere alle esigenze di giovani e over 50;
- sviluppare motivazione e senso di appartenenza di giovani e over 50.

Anche il saggio del Prof. Gianfranco Reborà, dal titolo "La valorizzazione dei lavoratori maturi (over 50): una sfida per le politiche pubbliche e per le strategie delle organizzazioni" propone alcuni interessanti spunti sulla necessità di una strategia delle organizzazioni che punti a configurare soluzioni per la valorizzazione della popolazione lavorativa over 50.

Secondo Reborà, Age management significa riconoscere e utilizzare i punti di forza dei lavoratori di tutte le età, modificare i contenuti di lavoro e le procedure e promuovere sia i benefici economici, sia il benessere psicosociale per i lavoratori.

Le possibili linee di azione di Age Management delle organizzazioni indicate nel saggio citato sono:

- gestire la demografia aziendale;
- innovare nel disegno dei compiti;
- utilizzare il performance management;
- gestire gli spazi e i tempi di lavoro;
- attivare apprendimento e trasferimento di conoscenze;
- costruire un ambiente di dialogo intergenerazionale;
- gestire la mobilità e l'outplacement.

Le soluzioni organizzative delineate da Reborà non hanno solo una valenza per gli strati attuali dei lavoratori più anziani, ma sostengono un ruolo formativo e pedagogico che anticipa e previene i problemi. Abituando dall'inizio tutti i partecipanti all'organizzazione ad operare in un contesto flessibile e reversibile, si produce una situazione che faciliterà nel tempo l'utilizzo di una gamma di competenze e professionalità più ampie di quanto abituale in passato.

In conclusione si può constatare che esiste un minimo comune multiplo fra le diverse fonti che si sono occupate e continuano ad occuparsi della Age Diversity: le persone sono le principali risorse delle aziende e su di esse dovrebbero essere impiegate le politiche di sviluppo; investire nelle persone sarà essenziale per la posizione delle aziende nell'economia della conoscenza.

Roberto Di Bianco

L'autorità di regolazione dei trasporti

La costituzione di autorità indipendenti risponde alla esigenza di svincolare la regolazione di determinati settori dalle contingenze politiche e soprattutto dai cicli elettorali, destinati a stravolgere la correttezza e spesso la razionalità delle scelte.

Fatta questa premessa metodologica, il legislatore italiano, spesso spinto da quello comunitario, ha fatto la scelta di attribuire la regolazione di determinati settori ad organismi tecnici, in grado di assicurare competenza, continuità di indirizzo ed autorevolezza, nei settori che qui di seguito riassumo.

Le Authority in Italia

Correttamente andrebbero aggiunte le autorità monetarie (BCE e Banca d'Italia), che controllano il fenomeno del credito e della moneta, settori, come le recenti vicende ampiamente hanno dimostrato, troppo importanti e seri, per essere affidati a politici, che vivono di consenso a breve termine, se non a brevissimo attraverso il micidiale meccanismo dei sondaggi. Ultima arrivata è l'autorità dei trasporti. Su questa – per ovvi motivi – concentreremo l'analisi.

L'autorità dei trasporti rientra nel più ampio contesto della regolazione dei servizi di pubblica utilità, già da tempo avviata con la legge 481 del 1995. La finalità è sempre quella connessa con l'assioma Concorrenza = maggiore efficienza gestionale, che si ribalta in un vantaggio complessivo su prezzo e qualità del servizio, vantaggio il cui percettore finale si presume essere il consumatore.

Le autorità – proprio perché una volta nominate si presume saranno svincolate dal potere politico – possono operare in piena autonomia di giudizio e di valutazione.

L'autorità sarà composta da un presidente e due membri, da nominarsi attraverso un procedimento complesso, coinvolgente sia la Presidenza della Repubblica, l'iniziativa governativa e il parere "rinforzato" (almeno due terzi) delle commissioni parlamentari competenti.

I componenti dell'autorità durano in carica sette anni. Devono essere scelti fra persone dotate di "alta e riconosciuta professionalità". Il compito principale consiste nel controllare che le condizioni e le modalità di accesso, per i soggetti esercenti i servizi, siano attuate nel rispetto dei principi della concorrenza e della trasparenza.

L'autorità sui trasporti – come per le altre già esistenti – avrà a disposizione vasti poteri di indagine e di acquisizione documentale, nonché poteri sanzionatori e di segnalazione agli organi politici.

Per l'operatività dell'autorità di regolazione dei trasporti, i passaggi da effettuare sono i seguenti:

- Individuazione della sede (30 aprile 2012);
- Costituzione del collegio (30 maggio 2012);
- Adozione dei regolamenti di autorganizzazione (data presunta 30 giugno 2012);

Per quanto riguarda le aziende del Gruppo FS, le competenze saranno le seguenti:

- Garantire condizioni di accesso eque e non discriminatorie alle infrastrutture ferroviarie, secondo metodologie che incentivano la concorrenza, l'efficienza produttiva delle gestioni e il contenimento dei costi per gli utenti.
- Definire i criteri per canoni e pedaggi e tariffe, tenendo conto dell'equilibrio economico delle imprese regolate, dell'efficienza produttiva delle gestioni e del contenimento dei costi per utenti, imprese e consumatori.
- Stabilire le condizioni minime di qualità dei servizi di trasporto nazionali e locali connotati da oneri di servizio pubblico.
- Definizione dei contenuti minimi dei diritti risarcitori degli utenti.
- Verifica che nei bandi di gara per il trasporto ferroviario regionale non vi siano condizioni discriminatorie o barriere all'entrata. In particolare la legge istitutiva dell'autorità di regolazione dei trasporti fa divieto di inserire nei bandi di gara per l'assegnazione dei servizi di trasporto ferroviario regionale, come prerequisito, il possesso di materiale rotabile. Obbliga – in ogni caso – il vincitore della gara a dotarsi del materiale necessario per l'espletamento del servizio entro diciotto mesi dall'assegnazione.
- La nuova autorità dovrà svolgere le funzioni di regolazione previste da decreto legislativo n. 188 del 2003, in particolare all'articolo 37. Tale attività è stata – finora – allocata presso il Ministero

delle infrastrutture e trasporti URSF (Ufficio Regolazione Servizi Ferroviari). La competenza principale che la nuova autorità eredita dall'URSF è la sua caratterizzazione di risoluzione delle vertenze che possano insorgere fra diversi gestori dei servizi. Si tratta – in sostanza – di attività assimilabile ad una magistratura specializzata. I campi specializzati di risoluzione delle vertenze ora attribuiti alla nuova autorità sono i seguenti:

- Prospetto informativo della rete (PIR);
- Procedura di assegnazione della capacità di infrastruttura e relativo esito;
- Sistema di imposizione dei canoni di accesso all'infrastruttura e dei corrispettivi per i servizi;
- Livello o struttura dei canoni per l'utilizzo dell'infrastruttura e dei corrispettivi per i servizi;
- Rilascio del certificato di sicurezza;
- Controllo del rispetto delle norme e degli standard di sicurezza.

Il legislatore ha dedicato, inoltre, un articolo specifico, il 37, al trasporto ferroviario. La norma affronta nel primo comma il problema che pone l'esistenza all'interno dello stesso gruppo societario del gestore dell'infrastruttura (RFI) in regime di concessione e dell'operatore del trasporto (TRENITALIA), in regime di licenza. E' in capo alla autorità di regolazione dei trasporti la responsabilità di trasmettere al Governo e al Parlamento – entro il 30 giugno del 2013 – una relazione di analisi dell'efficienza dei diversi gradi di separazione tra l'impresa che gestisce l'infrastruttura e l'impresa ferroviaria. Tale analisi dovrà essere sviluppata tenendo conto di quanto accade negli Stati appartenenti alla Unione Europea e all'esigenza di tutelare l'utenza pendolare del trasporto ferroviario.

Il secondo comma ha aspetti di maggiore complessità e necessita di un'analisi dettagliata. Questa breve cronistoria è fra l'altro emblematica della variabilità del diritto in Italia, anche a distanza di pochi mesi. In sostanza:

- Il decreto legge n. 138 dell'agosto 2011, modificava l'articolo 36 del decreto legislativo 188, obbligando le imprese ferroviarie ad osservare "la normativa regolamentare ed i contratti collettivi nazionali di settore.", nonché le "condizioni di lavoro del personale".

- La legge in analisi sopprime semplicemente la modifica che obbligava le imprese ferroviarie ad applicare regole contrattuali uniformi e, per quanto riguarda le condizioni di lavoro rinvia alla "regolazione dei trattamenti di lavoro del personale definiti dalla contrattazione collettiva svolta dalle organizzazioni più rappresentative nazionali".

L'analisi relativa all'autorità di regolazione dei trasporti non sarebbe completa senza un riferimento a quanto disposto dall'articolo 25 della stessa in ordine al trasporto regionale. In sostanza i contratti stipulati con le regioni andranno necessariamente a scadenza alla fine del periodo attuale di validità. Finito il periodo le regioni avranno l'obbligo di indire gare per l'assegnazione del servizio di trasporto sul loro territorio.

Conclusioni

Questa necessariamente lunga analisi del cambiamento apportato dalla legge sulle liberalizzazioni, porta ad alcune riflessioni da mettere a fattore comune.

E' chiaro che l'impostazione di strategia a medio lungo termine delle aziende del gruppo FS subirà un effetto d'urto a mano che le norme analizzate andranno in implementazione. Si tratterà di un processo lungo e – come è di rito nel nostro paese – sottoposto a molteplici stop and go. Ritengo peraltro che sia ormai una strada senza possibilità di ritorno quella intrapresa dal legislatore e sulla quale i dirigenti del gruppo FS non dovranno trovarsi impreparati e – soprattutto – non mettersi in una posizione "passiva", ma cercare di guidare e di possibilmente anticipare i cambiamenti futuri.

In particolare la contrattazione di settore ha già fatto emergere una struttura di costi decisamente più efficiente per quantità e qualità nei rapporti di lavoro dei nostri maggiori competitors.

Paolo Parrilla

Denominazione	Anno di istituzione	Competenze
Commissione nazionale per le società e la Borsa (Consob)	1974	Controllo e regolamentazione dei mercati finanziari
Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo (Isvap)	1982	Vigilanza sulle Imprese assicurative, compresi agenti e mediatori
Autorità garante della concorrenza e del mercato (Antitrust)	1990	Vigilanza sulle intese restrittive della concorrenza e sugli abusi di posizione dominante
Centro nazionale per l'informatica nella pubblica amministrazione (DigitPA)	1993	Pianificazione, progettazione, realizzazione e gestione di sistemi informativi negli uffici pubblici
Autorità per l'energia elettrica e il gas	1995	Controllo sulle modalità di accesso ai servizi; determinazione e aggiornamento delle tariffe
Garante per la protezione dei dati personali	1996	Vigilanza sulla gestione e la custodia dei dati personali conservati in archivi elettronici o cartacei
Commissione di vigilanza sui fondi pensione	1996	Autorizza l'attivazione dei fondi pensione, ne approva gli statuti e i regolamenti e ne controlla la gestione, anche con ispezioni
Autorità per le garanzie nelle comunicazioni	1997	Elaborazione e approvazione del piano delle frequenze radio e tv; vigilanza sulle concentrazioni di reti e di risorse; tenuta registro stampa, radio e tv
Autorità per la vigilanza sui lavori pubblici	1999	Vigila sul rispetto delle regole che disciplinano la materia dei contratti pubblici.
Autorità garanti del contribuente per il fisco e la burocrazia	2000	Ricevere e trattare segnalazioni di cittadini per denunciare disfunzioni, irregolarità, prassi anomale o irragionevoli del Fisco
Agenzia per le organizzazioni senza scopo di lucro di utilità sociale	2001	Vigilanza su applicazione norme fiscali dell'Onlus e su attività raccolta fondi e sollecitazione finanziamenti
Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche	2009	Indirizzare, coordinare e sovrintendere all'attuazione della riforma della P.A. al fine di garantire sia una efficace valutazione sia un adeguato livello di trasparenza delle amministrazioni
Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza	2011	Assicurare la piena attuazione e la tutela dei diritti e degli interessi delle persone di minore età.; in conformità: a quanto previsto dalle convenzioni internazionali, nonché: dal diritto dell'Unione europea e dalle norme costituzionali e legislative nazionali vigenti

Proposta Federmanager per una equa riforma fiscale

Nei giorni scorsi il Presidente di Federmanager, Giorgio Ambrogioni, ha inviato a tutti i soci una lettera con la quale informa di aver trasmesso al Governo Monti un documento, redatto insieme a Manageritalia, nel quale si esprime la posizione dei dirigenti italiani sul delicato tema della riforma fiscale.

Pubblichiamo la lettera di Ambrogioni ai soci e le proposte Federmanager sulla riforma del fisco, avvertendo i colleghi che, data la particolare importanza della questione, li terremo tempestivamente aggiornati, anche via mail, sugli eventuali sviluppi.

LETTERA AI SOCI

Cari Colleghi,

come avrete avuto modo di leggere recentemente sui principali quotidiani, il tema dell'equità fiscale è tornato profondamente alla ribalta: è inaccettabile che in questo Paese solo l'1% dei contribuenti Irpef dichiarino più di 100 mila Euro annui e che l'evasione fiscale, al di là di alcune iniziative spettacolari, continui ad aumentare.

Questo sta a significare che torna centrale la nostra azione sul tema della riforma. Riteniamo che l'attuale carico fiscale, ormai giunto al limite della insopportabilità ed una vera e concreta politica di *spending review* capace di abbattere la spesa pubblica improduttiva, siano obiettivi improcrastinabili.

Unitamente a Manageritalia abbiamo rilanciato la nostra azione di proposta e sensibilizzazione nei confronti di Governo e forze politiche; questo anche tenuto conto che il Governo Monti si accinge a varare e presentare una nuova legge delega per la riforma del fisco.

Nel documento allegato sono espresse le nostre posizioni al riguardo, molto concrete e mirate e che hanno anche l'obiettivo di individuare una soluzione utile a salvaguardare il potere di acquisto delle pensioni nonché valorizzare e tutelare gli strumenti di sussidiarietà che abbiamo creato (sanità, previdenza, etc.).

In questi giorni, abbiamo già incontrato esponenti della maggioranza e dell'opposizione e domani avremo un incontro con il Relatore sulla delega fiscale.

Sarà nostra cura aggiornarVi su tutti gli sviluppi.

L'interesse per l'argomento è tale che riteniamo opportuna una diffusione, la più ampia possibile, tra gli iscritti, del nostro documento.

Cordiali saluti.

Giorgio Ambrogioni

LE PROPOSTE DI FEDERMANAGER SULLA RIFORMA FISCALE

Il peso dell'imposizione fiscale nel nostro Paese è molto elevato, rispetto agli altri Paesi, ed iniquo visto che grava prevalentemente sui redditi personali e, particolarmente, sul lavoro dipendente e sulle pensioni. Tale situazione, non solo non appare migliorata con gli ultimi interventi del nuovo Governo, ma appare addirittura peggiorata. Non vi è dubbio, infatti, che se la riforma tributaria del 1971 individuava nelle imposte personali il baricentro della tassazione e la riforma del 2003 avrebbe dovuto individuare tale baricentro in quelle reali (di conseguenza sgravando il prelievo sui redditi personali), la recente manovra del 2011 ha individuato due baricentri di tassazione: le imposte personali e le imposte reali. Imposte personali e imposte reali che dovrebbero essere tra loro alternative, ora sono concorrenti su un piano di parità. L'attuale legislazione, sia pure per far fronte a cogenti esigenze di gettito, ha rinunciato, almeno parzialmente e temporaneamente, a perseguire, tramite lo strumento della leva fiscale, politiche redistributive. Tale situazione va superata ritornando al disegno di legge dell'inizio degli anni 2000 di un riequilibrio fra imposizione personale e reale, sgravando il prelievo personale sul reddito a vantaggio del prelievo reale sul consumo e sulla ricchezza.

La realizzazione di una moderna riforma fiscale, pertanto, è un obiettivo fondamentale su cui si deve concentrare l'azione di Governo se si intende risolvere definitivamente uno dei principali nodi che blocca la crescita economicosociale del nostro Paese: un Paese che, da anni, denuncia un gap di competitività rispetto ad altri Paesi nostri competitori e con un PIL tornato ormai ai livelli di circa 10 anni fa.

Le soluzioni possibili per rendere più moderno e competitivo il nostro Paese sono molteplici e ben note, ma la madre di tutte le riforme, quella davvero indispensabile per riattivare il motore della crescita, è la riforma del sistema fiscale. Occorre anche recuperare quel rapporto di reciproca fiducia tra Stato e cittadino che discende dai principi costituzionali, attraverso il quale il contribuente non si sente un soggetto da "spremere" per sostenere il fabbisogno pubblico, ancora troppo denso di sprechi e inefficienze, ma un soggetto che partecipa in misura equa e socialmente accettabile al finanziamento di servizi di cui deve avvertire una soddisfacente utilità.

Uno Stato meno burocratico e costoso, più efficiente nei servizi ed un sistema fiscale più equo e più leggero, che favorisca la produttività anche attraverso una politica di tagli selettivi (*spending review*) e non lineari della spesa, il controllo del debito pubblico, una mirata politica di privatizzazione degli asset non strategici e la dismissione del patrimonio immobiliare, sono i presupposti fondamentali su cui deve poggiare un serio progetto di rilancio della nostra società.

Il Parlamento sta esaminando l'AC 4566 recante "Delega al Governo per la riforma fiscale e assistenziale" e nei prossimi

giorni l'Esecutivo varerà un nuovo disegno di legge delega contenente disposizioni per la revisione del sistema fiscale.

Esaminando i due testi emergono sostanziali differenze. Pur apprezzando le proposte relative al contrasto all'evasione, all'elusione e al riordino dei fenomeni di erosione fiscale contenute nel secondo provvedimento, la valutazione che ne emerge è quella di un provvedimento che ha le caratteristiche di un "riordino tecnico" piuttosto che quelle di una organica rivisitazione del modello fiscale in chiave più equitativa e meno penalizzante per il lavoro e le pensioni. Anzi questi due capitoli vengono completamente ignorati.

Un progetto complessivo di riforma fiscale non può prescindere dalla necessità di un riequilibrio dei diversi presupposti impositivi e delle relative basi imponibili. Così come nel porsi espressamente un obiettivo da traguardare anche a medio termine di una riduzione e semplificazione della pressione fiscale con 3 sole aliquote, non si può non affrontare i temi socialmente rilevanti che incidono sugli aspetti assistenziali e previdenziali, tenendo conto delle crescenti esigenze collegate alle dinamiche anagrafiche e quindi delle problematiche specifiche dei pensionati. In buona sostanza un progetto di riforma fiscale non può non perseguire l'obiettivo, almeno nel medio periodo, di ridisegnare il sistema attorno a due cardini fra loro economicamente equivalenti:

- l'imposta personale sul reddito delle persone fisiche e delle società;
- l'imposta sul consumo e l'imposta sul patrimonio.

L'unica norma contenuta nel disegno di legge delega che esce da una dimensione tecnicoprocedurale è quella che riguarda la destinazione delle maggiori entrate derivanti dalla lotta all'evasione prevista all'art. 5. Si tratta, peraltro, di norma che appare insufficiente ai fini di intravedere un riequilibrio del sistema fiscale; invero è venuto meno il riferimento alla riduzione del carico fiscale su famiglie e imprese così come, invece, previsto dalla legge 14 settembre 2011, n. 148 la quale stabilisce che, a partire dal 2014, le maggiori entrate, a carattere permanente, derivanti dall'attività di contrasto all'evasione vengano destinate ad un apposito fondo, denominato Fondo per riduzione della pressione fiscale, e le finalizza integralmente alla riduzione degli oneri fiscali e contributivi gravanti su famiglie e imprese. A ben vedere, anzi, è proprio il riferimento alle famiglie e agli individui (lavoratori) a mancare nel disegno dei legge delega che sarà varato nei prossimi giorni dal Governo, posto che, per quanto riguarda le imprese, detto disegno di legge prevede sgravi fiscali (art. 12 sulla "Tassazione dei redditi prodotti dalle imprese e dai lavoratori autonomi") a completamento degli sgravi già riconosciuti con il decreto "Salva Italia" sulla ricapitalizzazione delle società (la c.d. "ACE").

Il principio che dovrebbe informare l'azione di Governo dovrebbe essere proprio quello di realizzare una seria e moderna riforma del sistema fiscale che non sia, invece, una mera delega tecnica finalizzata al reperimento di risorse economiche.

E' ormai intollerabile la pressione dell'imposizione diretta sui redditi, in particolare dei lavoratori dipendenti e dei pensionati, e questo lo diciamo non perché siamo i maggiori contribuenti al funzionamento della macchina dello

Stato: oltre 520.000 tra dirigenti pubblici e privati, in servizio ed in pensione, che pur rappresentando appena l'1,5% del complesso dei contribuenti italiani concorrono per circa il 20% al gettito totale dell'IRPEF, ma perché il livello di tassazione per coloro che le imposte le pagano raggiunge soglie superiori al 55% e, quindi, va anche perseguito un progressivo spostamento della tassazione dalle persone ai consumi e al patrimonio.

LE PROPOSTE IN SINTESI

1. Una modernizzazione del sistema di tassazione del reddito da lavoro dipendente attraverso:

- a) una fiscalità di vantaggio per la parte variabile della retribuzione senza limiti stringenti di accesso e di importo;
- b) un unico *plafond* per il cosiddetto welfare aziendale e cioè un unico *plafond* di deduzione fiscale per previdenza ed assistenza sanitaria integrativa trasformandolo da valori assoluti a valori in percentuale della retribuzione, es. 12%; in tal modo il singolo dipendente, a seconda delle sue esigenze, potrà anno per anno spostare i versamenti fiscalmente deducibili dalla previdenza alla sanità e viceversa.

2. Inoltre è necessario che, in un'ottica di medio periodo, il legislatore fiscale compatibilmente con lo stato dei conti pubblici e con il recupero dell'evasione e dell'erosione fiscale, punti a:

- a) ridurre la progressività della curva delle aliquote IRPEF, che gravando prevalentemente sul reddito di lavoro dipendente raggiungono velocemente le aliquote marginali più elevate;
- b) ridisegnare la curva delle aliquote IRPEF, secondo nuovi concetti non solo di pura progressività economica, ma anche sociali, dalla famiglia, ai bisogni degli individui, all'età;
- c) introdurre il principio di flessibilità delle aliquote e fiscali e contributive in rapporto alla maturità fiscale e contributiva, la cosiddetta curva delle aliquote a parabola, per cui le aliquote fiscali e contributive dovrebbero essere ridotte nell'età giovanile di avvio al lavoro (ad esempio, fino ai 35 anni), per divenire piene nell'età matura e ridursi nell'anzianità (ad esempio, dopo i 65 anni o comunque con il pensionamento).

In ogni caso, l'attenzione del legislatore dovrebbe rivolgersi alle situazioni di bisogno dei lavoratori, attualmente del tutto trascurate. Si pensi ai casi in cui, a seguito di perdita del lavoro, il lavoratore si dovesse trovare a dover affrontare spese di riqualificazione ed aggiornamento professionale; il riconoscimento di tali spese appare doveroso.

Tali interventi hanno sicuramente un costo che, peraltro, dovrebbe essere recuperato non solo attraverso la lotta all'evasione fiscale ma anche attraverso il ridimensionamento dell'erosione fiscale, valutando anche la possibilità di spostare parte della pressione fiscale dal reddito al consumo e al patrimonio e cioè dalle persone alle cose.

Arriva Carta HDI, la carta di credito privata per HDI Assicurazioni.

HDI Assicurazioni
Al tuo fianco, ogni giorno.

www.hdiassicurazioni.it

Adesso le vostre polizze diventeranno più leggere

Finisce l'era dei pagamenti in contanti. Carta HDI è la carta di credito privata a rimborso rateale, nata dall'accordo con Agos Ducato, per pagare in modo facile, comodo e vantaggioso le vostre polizze assicurative.

- ✓ **Comoda:** scelta tra diverse promozioni, disponibili al momento della sottoscrizione.
- ✓ **Sicura:** utilizzo riservato al solo pagamento delle polizze HDI Assicurazioni su circuito privato.
- ✓ **Vantaggiosa:** offerte promozionali dedicate ai clienti HDI (ad esempio una polizza di € 1.000 può essere rimborsata in 10 rate da € 103,70 ciascuna - TAN 8,00% e TAEG 8,30%).
- ✓ **Accessibile:** per carte con fido massimo fino a € 1.300 sono necessari solamente il documento di identità, il codice fiscale e l'IBAN.
- ✓ **Affidabile:** costante assistenza del servizio clienti del partner Agos Ducato.

la carta è emessa da Agos Ducato