

accordo firmato il 9 luglio con FS, oltre ad essere stato preceduto da numerosi incontri con l'Azienda, ha avuto vivaci momenti di riflessione e di dibattito anche all'interno del sindacato e in pubbliche assemblee. C'era chi sosteneva che sarebbe stato meglio che le diverse aziende del Gruppo FS procedessero da sole nel processo di ristrutturazione perché in fondo (parafrasando un vecchio spettacolo di Gigi Proietti) "chi ce lo faceva fare" a renderci partecipi di un'operazione pesantissima e che va toccare gli interessi concreti e la vita dei colleghi.

Abbiamo preferito scegliere, consapevolmente, il percorso più difficile: dal momento che l'azienda aveva deciso - in sintonia con la sua non discutibile autonomia imprenditoriale - di procedere a una profonda ristrutturazione e rivisitazione del proprio management, tanto valeva tentare di trovare insieme delle regole chiare, far sentire ai colleghi che comunque, in un momento delicato e difficile della loro vita professionale, il sindacato era a loro fianco, attraverso la costruzione di un "pacchetto" di opportunità all'interno del quale "incassare" il proprio difficile futuro.

I tempi non sono facili per nessuno. E' in atto una profonda crisi del sistema produttivo italiano. Le risorse pubbliche nei prossimi anni arriveranno (se arriveranno) con il contagocce e in modo fortemente selettivo. Persone e aziende si vedranno costrette a riposizionamenti, prima non prevedibili, dove per le aziende farà premio la capacità di competere per accaparrarsi clienti, sempre più scarsi, e - per le persone - impegno, proattività e professionalità saranno gli elementi che potranno garantire ruolo sociale e livello retributivo.

Sul punto vorrei concludere osservando che il processo di ristrutturazione in atto nel nostro Gruppo dovrà avvenire con la necessaria ponderazione e senza che ci siano inutili accelerazioni. In assenza della necessaria chiarezza dell'obiettivo che si intende raggiungere, si corre il rischio di veicolare un messaggio distorto, con il risultato di ottenere deresponsabilizzazione e ricadute negative sull'efficienza dei processi produttivi.

Non è che dal potere politico arrivino messaggi coerenti.

Sono anni che il board e la dirigenza nel suo complesso sono sottoposti a forti tensioni, sia per il cambiamento di scenario dovuto alla competizione a livello europeo che per il processo di risanamento economico, portato avanti con tenacia e che ha assunto dimensioni ormai strutturali. Mi riferisco alle norme che ancorano la retribuzione degli organi e della dirigenza ai livelli retributivi del Primo Presidente della Corte di Cassazione. Si tratta di provvedimenti che potrebbero andare bene all'interno del perimetro della pubblica amministrazione, ma difficilmente possono essere applicati all'interno di aziende che debbono competere. In ogni caso è ben altra la stabilità del posto di lavoro (e della qualifica) della dirigenza pubblica. Se a questo si aggiunge i problemi che nel futuro saranno posti dall'abbattimento della durata dei contratti di servizio pubblico con le regioni e la sensibile diminuzione degli stanziamenti per il trasporto regionale, si può tranquillamente affermare che si vuole la botte piena e la moglie ubriaca.

Siamo alle soglie di un congresso. Come sempre è un momento di riflessione generale degli associati su ruolo e futuro della nostra organizzazione. E' un periodo storico in cui le organizzazioni di rappresentanza soffrono di diversi elementi di crisi. Crisi dovuta al particolare momento di recessione, ma, non ultimo, a fattori generazionali che rendono difficoltoso il ricambio basato su valori condivisi. Le nuove generazioni si avvicinano e si iscrivono perché sentono la necessità di avere un soggetto che provi a superare gli interessi individuali e tenti di fare una sintesi per una maggiore tutela degli interessi comuni. Ma si impegnano in modo timido e discontinuo. E' pur vero che in azienda il ruolo del dirigente è rimesso costantemente in discussione e va guadagnato sul campo con continuità e impegno costante.

L'atipicità di un'organizzazione sindacale di dirigenti, che contemporaneamente sono coloro che all'interno dell'impresa ne debbono tutelare immagine e solidità economica, è suscettibile di fraintendimenti, nel tentativo

di tutelare i colleghi che, non dobbiamo mai dimenticarlo, sono, nel panorama dei lavoratori comunque subordinati, i più esposti e indifesi. Molto - quindi - c'è da riflettere sul ruolo, funzione e futuro di organizzazione come la nostra.



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER
FNDAI
ANNO 21°
N° 3/2012



Personalmente, e concludo, anche per avervi dedicato tempo e impegno, ritengo che una voce indipendente, propositiva e libera, serva agli associati, ma, anche, all'azienda.

Paolo Parrilla

Verso il Congresso

Alla fine del 2012 va a scadenza l'attuale Segreteria Generale eletta, come molti ricorderanno, nell'ottobre 2009 a Padova. Stanno partendo tutte le procedure per eleggere i delegati ai quali sarà demandato il compito di rinnovare gli organi del sindacato.

Non si può proprio dire che quello trascorso sia stato un triennio "facile". Né per l'Azienda né, tantomeno, per Assidifer Federmanager.

L'Azienda ha dovuto affrontare la prima, vera concorrenza di un competitor agguerrito: non sono mancate polemiche e momenti di tensione nella gestione dei rapporti con la società di Sciarone e Montezemolo e sicuramente il loro treno AV, oggi prevalentemente impegnato sulla redditizia tratta Roma Milano, sta erodendo, ai danni di Frecciarossa, un mercato fino a ieri monopolio totale di Ferrovie dello Stato.

La situazione economica del Paese poi non aiuta. La crisi, presente in ogni segmento delle attività produttive, colpisce di sicuro pure la nostra Azienda alla quale mancano parte dei finanziamenti statali previsti - ridotti anche loro dallo spending review - e i mancati introiti dovuti soprattutto al calo delle presenze sui treni passeggeri. Ma non è andata bene neanche per il sindacato, trovatosi ad affrontare una politica aziendale particolarmente aggressiva, tutta rivolta ad eliminare personale, dirigenziale in primis. In tre anni sono centinaia i dirigenti che, con le buone o le cattive, hanno dovuto lasciare l'Azienda. Bene o comunque poco male, tutto sommato, per chi ha potuto portare a casa una pensione ormai acquisita, male, anzi malissimo, per chi quella sacrosanta pensione non era riuscito a maturarla ed è dovuto uscire dall'Azienda accontentandosi, nella migliore delle ipotesi, di qualche misero mese di stipendio di accompagnamento o con la prospettiva di rientrare come 'quadro'.

Il clima aziendale, come abbiamo avuto modo di sottolineare tante volte nel corso del passato triennio, non si può certo dire idilliaco. Tensione, ansia, insicurezza per il presente e per il proprio futuro colpi-

scono la gran parte se non la totalità dei dirigenti. Sensazioni e stati d'animo che si ripercuotono a cascata su quadri e impiegati e che non garantiscono, neanche tra il personale d'esercizio, quella serenità che sarebbe necessaria per portare avanti tutti insieme quello sforzo che comunque viene richiesto al personale per raggiungere quei risultati prestigiosi così fortemente voluti dal vertice aziendale.

Si va dunque ad un nuovo Congresso.

Nei prossimi giorni gli organi del sindacato - Consiglio nazionale, Giunta e Segreteria generale - si riuniranno per definire modalità, luogo e data dell'evento. Gli iscritti ad Assidifer Federmanager saranno presto chiamati a presentare le proprie candidature per l'elezione dei delegati delle strutture centrali (RSA e Sezione Pensionati) e territoriali (RST).

La speranza (e l'invito caloroso a tutti i Soci) è che siano parecchie le candidature che verranno presentate. Non c'è bisogno di dire - lo facciamo d'altra parte da molti anni, ormai - che è necessaria una più estesa partecipazione alla vita sindacale, che è indispensabile un rinnovamento dei quadri sindacali, c'è bisogno estremo che i giovani, soprattutto loro, sentano la voglia di scendere in campo e di affrontare il faccia a faccia con la controparte aziendale e anche lo scontro - se necessario - per tutelare le loro posizioni e per essere artefici positivi delle loro carriere e del loro futuro.

E' facile capire che i tempi non sono favorevoli e che quindi non c'è molta voglia di esporsi. Molti pensano, senz'altro con una punta di ragione, ai "rischi" ai quali potrebbero andare incontro. Eppure non si può stare eternamente "nascosti", non si può dire sempre "... ma chi me lo fa fare"! C'è bisogno di una maggiore coscienza, di maggior spirito di servizio a favore del "gruppo", a favore dei colleghi.

Questo è il momento di passare dalle parole ai fatti, di proporsi, di entrare concretamente in quel sindacato tanto criticato e vituperato ma che resta l'unico strumento attraverso il quale è possibile dar voce al comune sentire dei dirigenti.

Roberto Martinez

Ancora ogni tre anni

Ad aprile, F&S ha ospitato un mio articolo dal quale riprendo l'inizio confermandolo integralmente: "Dopo l'estate, 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 strategia dell'antenna lunga".

Siamo ad ottobre, stanno partendo le procedure congressuali, e, a conti fatti, non riusciremo a riunirci prima dell'inizio 2013. E questa non è una buona cosa. In passato, quando si attraversavano momenti delicati, i Congressi venivano anticipati per avere una "squadra fresca", idonea ad affrontare la situazione in atto e quella futura.

Detto questo chiarisco subito che non me la sento di fare addebiti agli amici della Segreteria ed in particolare a Paolo Parrilla. No! Non sarebbe giusto. Prima dell'estate è stata portata a termine una faticosa trattativa senza precedenti, quella che ha portato all'accordo di "novazione" che permetterà, spero, di evitare licenziamenti, consentendo al Dirigente "licenziando" di retrocedere a quadro.

Ma una domanda sorge spontanea (avrebbe detto ai suoi tempi il buon Lubrano!): ma perché la nostra Azienda sembra avere una specie di "compulsione" mirata a licenziare i dirigenti? Forse perché essi sono considerati in parte inadeguati? Allora la responsabilità è di chi li ha fatti promuovere. Forse perché sono troppi? E che vuol dire. Dipende anche dall'organizzazione che si dà l'Azienda, dal grado di decentramento, in altre parole dalla "governance" (da non confondere con il "government"). Certo un'Azienda accentrata ha bisogno di pochi dirigenti, ma non credo sia una buona politica quella dell'accenramento, non credo rechi giovamento alle Ferrovie. Parere puramente personale, per carità!

Tornando al Congresso, registro che da aprile ad oggi (sto scrivendo il 22 settembre) non c'è stata una sola lettera di qualche collega al nostro giornale sul tema congressuale. Non posso che confermare, quindi, il seguito dell'articolo di aprile: "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!!

(segue a pag. 3)

Ristrutturazione aziendale

Il giorno 9 luglio 2012 è stato firmato un accordo con FS, di cui di seguito si dà il testo.

L'accordo è finalizzato a gestire l'attuale fase di ristrutturazione delle Aziende del Gruppo FS, in un contesto reso ancora più difficile dall'allungamento dell'età pensionabile, dall'ingresso del nuovo competitor nel mercato a maggiore redditività e dalla forte crisi della finanza pubblica. L'intesa ha come obiettivo principale la tutela del lavoro in un particolare momento in cui le possibilità di ricollocazione esterne sono estremamente difficoltose.

Il percorso eventuale di uscita avviene, inoltre, attraverso regole definite, fra cui un minimo garantito di mensilità aggiuntive al preavviso, tali da permettere una scelta ponderata da parte del dirigente che dovesse essere interessato dal processo di ristrutturazione.

VERBALE DI ACCORDO

tra le Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane e Assidifer - Federmanager

Le Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane e Assidifer - Federmanager prendono reciprocamente atto delle difficoltà derivanti dallo scenario macroeconomico di riferimento che comporterà una notevole diminuzione delle risorse finanziarie disponibili, nonché della necessità di proseguire nel processo di ottimizzazione e razionalizzazione degli assetti organizzativi e funzionali, anche per far fronte alle esigenze di un mercato a forte competitività.

In relazione a tale scenario le società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane e Assidifer - Federmanager, ritengono indispensabile dotarsi di uno strumento appropriato per gestire in modo equilibrato le criticità gestionali derivanti da tali processi. In tale ottica le Parti, anche con riferimento alle recenti disposizioni contenute nell'art. 8 del D.L. n. 138/2011, convertite con Legge n. 148/2011, concordano quanto segue:

1. Per i dirigenti nei confronti dei quali non sussistano le condizioni per una proficua utilizzazione nel settore di appartenenza, l'Azienda attiverà preliminarmente una ricerca per un'utilizzazione in altre strutture/società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane.
2. Le ipotesi di ricollocazione dovranno essere ricercate in una prima fase nella stessa sede di lavoro, e in un secondo momento anche con mobilità geografica.
3. L'ipotesi di ricollocazione dovrà garantire il rispetto della professionalità e dell'esperienza del dirigente e, se necessario, si potrà successivamente avviare un adeguato percorso formativo di sostegno al ruolo.
4. Qualora non sia stata individuata una proficua ricollocazione professionale e/o territoriale, l'Azienda valuterà, in base alle caratteristiche professionali, anagrafiche, personali e di servizio, e sussistendone le condizioni di carattere organizzativo, la possibilità di modificare il rapporto di lavoro in essere del dirigente con inserimento nell'area quadri, livello professionale 'A' dell'attuale CCNL delle Attività Ferroviarie.
5. Tale processo, proposto dall'Azienda ed attivato dall'interessato con formale richiesta, comporterà la novazione modificativa del rapporto di lavoro in essere, con l'attribuzione di nuove mansioni riconducibili al livello professionale 'A' Quadri dell'attuale CCNL delle Attività Ferroviarie, in una struttura diversa da quella dove il dirigente era utilizzato precedentemente, riconoscendo convenzionalmente l'anzianità maturata nel precedente rapporto di lavoro con le Società del Gruppo FSI. A tal fine si procederà alla sottoscrizione di un verbale di accordo, a contenuto novativo e conciliativo, che dovrà essere formalizzato presso l'Unindustria di Roma, ed in presenza di un rappresentante di Assidifer - Federmanager.
6. Il nuovo rapporto di lavoro nel livello professionale "A" - Quadri comporterà, tra l'altro, una riduzione del Trattamento Economico Individuale in godimento da dirigente e la nuova Retribuzione Annuale Lorda non potrà essere inferiore ai 57.000,00 Euro (cinquantasettemila/00 euro) lordi annui e superiore ai 71.000,00 Euro (settantunomila/00 euro) lordi annui.
7. In alternativa alle ipotesi sopraelencate, e fermo restando gli indirizzi di carattere gestionale, ai dirigenti verrà proposta la risoluzione consensuale del proprio rapporto di lavoro con l'Azienda. In tale occasione, al dirigente sarà erogata, oltre al trattamento di fine rapporto, una somma aggiuntiva, sostitutiva del preavviso maturato, fissata in misura pari al corrispettivo del preavviso stesso. Inoltre, all'interessato dovrà essere corrisposto un ulteriore importo così determinato:
A) per i dirigenti per i quali è stata conservata la misura del preavviso maturato alla data dell'accordo del 30 ottobre 1998, l'importo aggiuntivo equivale al preavviso;
B) per i dirigenti per i quali tale accordo non si applica, l'importo aggiuntivo equivale al preavviso moltiplicato per 1,5.
8. Gli importi complessivi di cui al punto 7 verranno erogati a titolo di somma aggiuntiva al trattamento di fine rapporto e l'accordo relativo alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro potrà prevedere anche una somma a titolo transattivo definita dall'Azienda in relazione a specifiche situazioni. Il verbale di accordo sarà formalizzato in sede sindacale presso l'Unindustria di Roma, con la sottoscrizione anche da parte di un rappresentante di Assidifer - Federmanager.
9. Per i dirigenti che hanno compiuto i 60 anni di età rimane comunque in vigore, come strumento normale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, l'accordo già sottoscritto fra Assidifer - Federmanager e le Società del Gruppo FS in data 18 dicembre 2008.
10. Ai dirigenti che sottoscrivono la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con l'Azienda, i titoli di viaggio saranno conservati/rilasciati nel rispetto della vigente normativa in materia che prevede, tra l'altro, la maturazione del diritto alla pensione.
11. Restano validi tutti gli accordi individuali di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro già definiti tra azienda e dirigente, e che prevedano la data di cessazione del rapporto di lavoro in data successiva alla sottoscrizione del presente accordo.
12. Le parti si impegnano ad un confronto periodico sulle politiche del Gruppo FSI riguardanti la dirigenza e ad incontri trimestrali a carattere informativo sull'applicazione del presente accordo.

Note a verbale:

- Le parti convengono sull'opportunità di prevedere, per i dirigenti che risolvono il rapporto di lavoro e la cui cessazione non rientra nelle fattispecie previste nell'allegato 6 dell'accordo del 25-11-2009 riguardante il GSR Fasi, un servizio di outplacement con la durata di un anno, che potrà essere attivato non appena definita la procedura relativa all'individuazione della Società specializzata nel settore.
- Verrà inoltre esaminata la possibilità di attivare la copertura sanitaria integrativa ad personam con Assidai, con modalità e condizioni da definire.

Per chiarire al lettore i punti dell'accordo, si presentano alcune schede tecniche.

1.- PATTO DI DEMANSIONAMENTO – NOVAZIONE SOGGETTIVA – RETRIBUZIONE

L'interpretazione giurisprudenziale ha da tempo attenuato il rigore dell'art. 2103 c.c. nel divieto di adibizione del lavoratore a mansioni inferiori, rafforzato dalla previsione della nullità di ogni patto in tal senso, tanto per l'autonomia individuale che per quella collettiva.

Infatti, oltre alle deroghe di natura legislativa al divieto di assegnazione a mansioni inferiori (art. 4 l. n. 68/99 per la sopravvenuta inabilità allo svolgimento delle proprie mansioni; art. 7 DLgs n. 151/01 per le lavoratrici in gravidanza, artt. 4 e 24 della l. n. 223/91 nei licenziamenti per riduzione di personale, ecc.), abbandonando una lettura formale la Giurisprudenza già a partire dalla fondamentale sentenza delle Sezioni Unite della S. C. n. 25033/2006 ha escluso la nullità prevista dal 2° comma dell'art. 2103 c.c. nelle ipotesi in cui la modifica in pejus delle mansioni sia stata concordata nell'interesse del lavoratore quale unica alternativa praticabile rispetto al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, giacché la diversa utilizzazione del lavoratore non contrasta con l'esigenza di dignità e libertà della persona, configurando una soluzione più favorevole di quella ispirata al mero rispetto formale della norma (ex plurimis Cass. n. 4000/2008, n. 8596/2007, n. 21700/2006).

La deroga alle limitazioni allo *jus variandi* del datore di lavoro ben può essere sancita dalla contrattazione collettiva mediante clausole ora divenute lecite, e può avere luogo anche, secondo un orientamento ancor più elastico, a richiesta del lavoratore purché sia pervenuto a tale unilaterale decisione senza alcuna sollecitazione neanche indiretta da parte del datore di lavoro (tra le più recenti Cass. n. 2621/2008).

La volontà del lavoratore di assumere mansioni inferiori al solo fine di evitare un licenziamento può essere manifestata anche per fatti concludenti (Cass. n. 23926/2010).

La Giurisprudenza ammette, poi, che l'iniziativa del demansionamento per evitare il licenziamento sia presa dal datore di lavoro sempreché vi sia il consenso del lavoratore; in tal caso sul primo incombe l'onere di provare le condizioni di dissesto che avrebbero legittimato il licenziamento in mancanza dell'accordo (Cass. n. 10339/2000, n. 21700/2006, n. 12269/2006, n. 2375/2005). In merito ai riflessi del patto di demansionamento sul trattamento normo-retributivo del lavoratore la Giurisprudenza lascia sostanzialmente alle parti la possibilità di configurare un accordo che riconosca al lavoratore un trattamento normo-retributivo migliorativo rispetto alle condizioni relative al livello inferiore assunto.

Peraltro, appaiono a riguardo significative tanto la autorevole pronuncia della S.C. 5 aprile 2007 n. 8596 (Presidente Mercurio, Relatore Vidiri) che enuncia il seguente principio di diritto: "...l'adibizione del lavoratore a mansioni diverse, ed anche inferiori, a quelle precedentemente svolte – restando immutato il livello retributivo – non si pone in contrasto con il dettato codicistico, se essa rappresenti l'unica alternativa praticabile in luogo del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.", che la sentenza 22 agosto 2006 n. 18269 che chiarisce: "...il patto di demansionamento che, ai soli fini di evitare un licenziamento, attribuisce al lavoratore mansioni ed, eventualmente, conseguente retribuzione inferiori a quelle per le quali era stato assunto, ... è valido non solo ove sia promosso dalla richiesta del lavoratore...sibbene anche allorché l'iniziativa sia stata presa dal datore di lavoro ...".

Sul punto del trattamento retributivo, talora gli accordi prevedono il mantenimento della retribuzione individuale relativa all'inquadramento precedente, ma con ridefinizione delle varie componenti, ad esempio con un livello riferito alle condizioni contrattuali del precedente inquadramento e la differenza rispetto al nuovo e inferiore inquadramento inserita in elemento autonomo della retribuzione, assorbibile in occasione di futuri miglioramenti a seguito di rinnovi contrattuali o futuri scatti di anzianità.

Nella disciplina del rapporto di lavoro dei Dirigenti FS tale assunto comporta la sicura perdita di *fringe benefits* quali le contribuzioni aziendali a FASI e ASSIDAI, ma non la cessazione dei contributi versati dall'azienda al Fondo di Previdenza integrativa, avendo gli stessi accertata natura retributiva e non previdenziale (Cass. n. 14591/2002 e n. 13558/2001), essendo gli stessi in nesso di corrispettività con la prestazione lavorativa ai fini del complessivo trattamento di quiescenza, cui è pacificamente riconosciuta natura di retribuzione differita.

A riguardo non osta la lettera del punto 6 dell'Accordo Confindustria/Federmanager 24 novembre 2004 sulla Previdenza integrativa che menziona una **finalità** previdenziale di tale contribuzione, senza ovviamente nulla articolare in ordine alla menzionata natura retributiva della predetta contribuzione.

Concretamente si stipula una transazione qualificata come novativa, in quanto determina l'estinzione del precedente rapporto di lavoro ed ad esso si sostituisce integralmente, di modo che si verifichi una situazione di oggettiva incompatibilità tra il rapporto preesistente e quello dell'accordo transattivo, con la conseguenza insorgenza dall'atto di un'obbligazione oggettivamente diversa dalla precedente. (Cass. 13717/06).

2.- RISOLUZIONE CONSENSUALE

Nell'ipotesi di risoluzione consensuale non matura alcun periodo di preavviso, in quanto le stesse parti concordano un termine per la risoluzione, che, pertanto, consente la cessazione definitiva a tutti gli effetti di legge e di contratto del rapporto di lavoro, senza ulteriori reciproci adempimenti.

L'indennità che viene erogata ha natura sostitutiva del preavviso e per questo motivo non è comprensiva dei contributi previdenziali. Viene tassata dal datore di lavoro con la stessa aliquota che si applica – forfettariamente e provvisoriamente – sulla liquidazione del TFR.

Le differenze quantitative previste nell'accordo derivano dal fatto che i dirigenti che erano tali alla data del 30 ottobre 1998 – data in cui stipulammo l'accordo per il quale si applica il CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi – avevano – se maturato – un preavviso di 16 mensilità. Per gli assunti / promossi a partire dal primo novembre 1998 si applica l'articolo 23 del detto CCNL che prevede nel massimo dodici mensilità.

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si perfeziona con la corresponsione di un importo a titolo di incentivazione all'esodo e di un altro importo (di modesta entità) a titolo di transazione e novazione del rapporto contrattuale.

Con la risoluzione consensuale, il rapporto di lavoro cessa alla data pattuita tra le parti, *non vi è dunque alcuna previsione di preavviso*, né tantomeno di riconoscimento della relativa indennità sostitutiva.

Come detto, un aspetto rilevante attiene alla corresponsione delle somme a titolo di incentivazione all'esodo, le quali risultano **esenti da prelievo contributivo**, al pari di tutte quelle forme di erogazione prive di uno specifico titolo retributivo corrisposte in sede di risoluzione del rapporto di lavoro e la cui funzione, desumibile dalla volontà contrattuale o dall'atteggiarsi delle parti sia riconducibile ad agevolare lo scioglimento del rapporto.

Sotto il profilo fiscale, invece, l'importo erogato a tale titolo concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente e l'imposta deve essere determinata con l'aliquota media utilizzata per la tassazione separata del TFR (salvo conguaglio da parte dall'Amministrazione finanziaria). La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avviene mediante una scrittura privata, sottoscritta dalle parti, nella quale vengono indicate tutte le condizioni della risoluzione. Non è necessario, peraltro, perfezionare l'accordo raggiunto presso le c.d. **sedi protette** (Direzione Provinciale del Lavoro, Sede Sindacale, Autorità Giudiziaria ordinaria).

E' uso formalizzarla presso una delle indicate sedi, nelle quali si procede alla definizione in maniera "tombale" del complesso del rapporto di lavoro con regolamentazione reciproca di concessioni ovvero di rinunzie a diritti, investendo anche diritti del prestatore derivanti da disposizioni inderogabili di legge o dall'autonomia collettiva, affinché lo stesso atto risulti **immediatamente valido e non più impugnabile** (art. 2113 c.c.).

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”.

Scusatemi la lunga autocitazione ma a 70 anni e passa si diventa pigri. Peraltro se da aprile a settembre non è successo nulla si può tranquillamente ripetere la riflessione di aprile. La pigrizia si limita all'uso delle stesse parole ma è pigrizia tecnica non intellettuale. Ora, permettetemi qualche necessario aggiornamento sulla situazione attuale:

-Agenzia dei trasporti.

Segna il passo, mesi di diatriba sul nome del Presidente per tornare a zero in questi giorni. Non va bene. A mio parere proprio perché il Gruppo FS è accusato di approfittare della sua posizione di monopolista, capace di impedire la libera concorrenza su rotaia, è suo interesse caldeggiare la costituzione dell'Agenzia. Quindi credo proprio che il Congresso non potrà esimersi, per lo meno, dal parlarne e dal prendere una posizione che io mi auguro nel senso indicato.

-NTV. I treni di Montezemolo sono partiti e, a detta della stampa e a sentire la testimonianza di amici non ferroviari che hanno viaggiato con Italo, vanno bene. Pulizia, eleganza e cortesia secondo un parere comune. Lo sapevamo, lo sappiamo. E' la concorrenza: siamo in ballo e dobbiamo ballare. Non so se si tratta di traffico in aggiunta al nostro (e sarebbe una buona cosa al fine dell'obiettivo del riequilibrio modale) o è solo traffico tolto alla nostra Azienda. In quest'ultimo caso, se non recuperiamo al più presto, nel medio lungo periodo ce la passeremo maluccio. In ogni caso, il Congresso dovrà prendere atto di questa situazione e parlarne.

Io penso che sarebbe opportuno che il Congresso si esprima serenamente anche sulle politiche aziendali, mica necessariamente per criticare, per carità, siamo dirigenti e dobbiamo portare avanti innanzi tutto le politiche della nostra Azienda! Ma io penso che se adesione a tali politiche debba esserci, essendo appunto tutti noi dirigenti, essa debba essere per lo meno “consapevole e adulta”. Cosa voglio dire? Esemplifico ponendomi e ponendo alcune domande. Qualcuno è in grado di spiegare la flessione nel settore delle merci? E l'abbandono di quasi tutto il “viaggiatori” internazionale? E un'offerta viaggiatori quasi totalmente incentrata sulle “Freccie” e molto trascurata negli *intercity* e in genere nell'*universale* per non parlare del segmento *notte*? Il servizio *auto a seguito* nazionale è morto definitivamente o riprenderà?

Il trasporto cani sugli Eurostar ha fatto felice la Onorevole ex ministra Brambilla ed i cinofili, come pure la gara a chi la spara più grossa sui futuri tempi di percorrenza della Roma Milano appassionerà i tifosi della Formula 1 (c'è pur sempre Montezemolo di mezzo!). Ma la ferrovia, almeno per me, non è solo questo, è sempre il settantenne che parla, il settantenne che forse non sa e non ha capito. In ogni caso, carissimi colleghi in servizio, tranquilli mi assumo la piena responsabilità di quello che dico e scrivo.

Vi prego, però, ...qualcuno mi faccia capire!!!

-C'è un nuovo Contratto dei ferroviari.

Questa sì che è veramente una buona cosa. Molto bravi i nostri colleghi che hanno condotto la trattativa.

-Non mi risultano adesioni di quadri apicali ad Assidifer.

E comunque il Consiglio Nazionale non ha ancora deciso la quota associativa. In vista del Congresso vanno fatti sforzi per costituire la loro rappresentanza. Ricordo che la modifica statutaria che lo consente risale a giugno 2011. Siamo stati i primi a introdurla. A dicembre 2011 lo ha fatto Federmanager e di recente Federmanager Roma. Dobbiamo recuperare il tempo trascorso ed avere la rappresentanza di questi colleghi al Congresso.

-Nel paese si sta rilanciando la contrattazione integrativa. Noi, che l'abbiamo già nel CCNL dei dirigenti Industria, che facciamo? Ci riproviamo o aspettiamo che si concluda il Contratto a fine 2013, magari sperando che pudicamente Federmanager la faccia cancellare nel nuovo CCNL, visto il totale insuccesso dell'idea?

-Statuto.

Dobbiamo definitivamente decidere se confermare o meno quanto enunciato nel nostro statuto e ribadito più volte ma mai fatto, cioè rapportarsi ai colleghi dirigenti delle altre compagnie ferroviarie, anche di NTV, 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. Il momento politico è favorevole sia per le politiche del governo Monti (torniamo così all'Agenzia dei Trasporti), sia per l'interesse di tutte le forze politiche in vista della campagna elettorale per le elezioni della primavera 2013. Molta carne al fuoco, dunque.

Concludo rivolgendomi ai colleghi in servizio con le stesse parole che ho usato nel mio precedente articolo, quello già più volte citato dello scorso aprile: “Cari amici e colleghi in servizio, scrivete e partecipate alla vita del vostro sindacato! Ricordate! Ogni tre anni ...la prossima occasione sarà soltanto nel 2015!!!”

Sergio Graziosi

In attesa del Congresso...

Manca poco al Congresso della nostra Organizzazione, l'evento che, a parte il gradito rivedersi fra colleghi che per varie ragioni non possono avere contatti diretti più di così, dovrebbe servire a confrontare le nostre idee per valutare l'efficacia della nostra azione rispetto ai tempi difficili che viviamo, scegliere una strada percorribile per il futuro, darci un'agenda, almeno per il breve periodo, confermare o meno il gruppo dirigente.

Scusate l'affermazione lapalissiana che sto per fare, ma forse è nostro punto di partenza obbligato. Nessun confronto di idee può riuscire se chi vi partecipa si presenta all'appuntamento senza idee da sottoporre alla verifica collettiva del momento congressuale. Prima di tutte le feste c'è un “sabato del villaggio” privo di sedie, di tavoli di presidenza, di microfoni e di sfilate di interventi ma che è di importanza fondamentale per lo spirito dell'evento. Senza un sabato di riflessione non si fa una buona domenica; meno che mai un buon Congresso.

Il mio vuole essere uno stimolo a me stesso, in prima battuta, e poi a tutti i colleghi per presentarci all'appuntamento con la sufficiente consapevolezza che il difficile momento che stiamo vivendo esige idee forti, coraggiose, molti più forti e coraggiose di quelle che servivano in tempi “normali”. Per farlo occorre partire da una rapida retrospettiva di questi tre anni e di come abbiamo gestito idee e obiettivi che ci eravamo posti nel 2009. Rileggiamo, per prima cosa, la mozione che abbiamo approvato al Congresso di Padova. C'erano tutte le premesse per tre anni di intenso lavoro. Il ruolo del Dirigente nell'impresa, il ruolo dell'Organizzazione, la comunicazione, il lavoro delle strutture territoriali e aziendali. Per ragioni di spazio non posso neppure riassumerlo, ma c'era abbastanza per tre anni di sindacato vivo e vitale.

Cosa è accaduto invece in questi tre anni? Accordi? Qualche paginetta “tecnica” su aspetti per lo più marginali del nostro lavoro, quelli su cui il Vertice Aziendale e le Direzioni del Personale trovano non indispensabile ma utile ritirare una firma per legittimare scelte che a volte non ci appartengono.

Comunicazione? Nel 2009, anno di Congresso, sono usciti 13 numeri del giornale. Nel 2012, anno di Congresso, da gennaio a giugno sono usciti appena 3 numeri. Sul sito Web gli aggiornamenti, le frequentazioni, i contenuti sono quasi “scontrin

parlanti”. Twitter, forum, blog ad accesso riservato su cui approfondire, confrontarsi, dibattere: qualcuno li ha visti?

A proposito di approfondimenti, confronti e dibattiti: zero assemblee RST (almeno nel Lazio, territorio nel quale se ci fosse stata una Assemblea avrei dovuto ricevere un invito a parteciparvi), quasi zero nelle strutture aziendali, forse con l'eccezione di Trenitalia. Tutto questo si riflette sull'attività delle strutture centrali: la partecipazione alle Giunte e al Consiglio Nazionale è sotto gli occhi di tutti. Le proposte e gli studi da parte delle Commissioni consistono, si fa per dire, nella riproduzione dei “suggerimenti” sulla figura professionale del Quadro Apicale. Si avverte, si tocca quasi con mano che un po' tutta l'attività dell'Organizzazione consiste nella mera presa d'atto di quello che matura nel Gruppo.

Signori Colleghi, diciamoocelo francamente: ci stiamo autoriducendo. Stiamo rinunciando a una presenza incisiva in un settore che si sta trasformando, non senza contraddizioni, da monopolio a oligopolio “imperfetto”. Stiamo delegando ad altre Organizzazioni spazi e rappresentatività. Stiamo diventando trasparenti nei confronti del mondo istituzionale e imprenditoriale. Stiamo diventando poveri di proposte in materia di politiche dei trasporti in un mondo che tende a risollevarsi dalle note ristrettezze economiche solo con i tagli ad ogni livello.

Stiamo autoriducendo perfino il numero degli iscritti (in servizio), in progressiva e costante diminuzione, che non potrà arrestarsi se rimaniamo chiusi in una logica di Gruppo che ha fatto ormai il suo tempo per aprirci, in coerenza con l'apertura e la liberalizzazione del settore trasportistico, a un più ampio contesto che ci dia anche un'effettiva indipendenza di pensiero e un'adeguata capacità propositiva sulle politiche che servono al Paese per superare questo momento obiettivamente difficile.

Cominciamo tutti insieme a pensare se non sia giunto il momento di fare delle scelte responsabili su ciò che possiamo fare per crescere come Organizzazione, per far crescere le Aziende di trasporto ferroviario, per contribuire alla crescita di un'Italia che non va solo salvata ma anche ascoltata nei suoi bisogni primari, fra i quali quello alla mobilità non si pone all'ultimo posto.

Mauro Merelli

Prepariamoci per il prossimo Congresso

Come al solito il nostro Sergio Graziosi sullo scorso numero del Giornale ci ha ricordato che si approssima il Congresso del nostro Sindacato.

Siamo al 26° Congresso, signori! 26 sono tanti. Ma perché 26? Non conosco dall'origine la storia del nostro Sindacato, essendovi entrato da iscritto e subito dopo da strutturato “solo” dal 1983. Non conoscendo pertanto questa storia dall'origine non penso neanche che sono stati celebrati regolarmente 26 congressi ogni 3 anni. Significherebbe che il nostro Sindacato avrebbe la veneranda età di 78 anni!

In ogni caso evito di indagare. Non è poi così importante.

E' importate invece esserci ancora, aver superato negli anni tempeste di ogni genere: dall'epoca dello Stato Giuridico, ai contratti, ai rapporti con le OOSS maggiormente rappresentative, al progressivo passaggio ad un regime privatistico del rapporto di lavoro successivamente alla legge 210 del 1985. Abbiamo vissuto tutti i cambiamenti, da amministrazione statale a ente pubblico a ente pubblico economico a società per azioni.

I congressi hanno marcato queste tappe.

Mi sono soffermato qualche giorno fa a rileggere i temi di volta a volta individuati nei vari congressi. È molto bello leggere questi temi e collocarli nei periodi di svolgimento dei congressi. Essi hanno interpretato l'evoluzione dell'impresa ferroviaria e del mondo dei trasporti ed hanno stimolato dibattiti, riflessioni e azioni del Sindacato.

Il tema del Congresso è importante, colloca il Congresso in un determinato momento storico, ne orienta i lavori, le conclusioni gli sviluppi futuri. Cerchiamo anche stavolta di individuare un bel tema, un tema che caratterizzi l'attuale momento storico del Gruppo FS e più in generale del trasporto ferroviario oggi (non ci siamo più soltanto noi ormai a fare questo mestiere).

Il Congresso poi è un momento importate di democrazia del Sindacato, che non inizia e si conclude nei due giorni scarsi ad esso tradizionalmente assegnati (il terzo giorno solitamente è quello del primo Consiglio nazionale eletto che nomina gli organi di sua competenza tra cui il Segretario Generale), esso inizia – dovrebbe iniziare – alcuni mesi prima – con le iniziative di invito dei colleghi a partecipare in qualità di delegato. Fino a non molto tempo fa questi mesi antecedenti il Congresso venivano anche utilizzati per sviluppare le “tesi congressuali”.

Un po' come il tema che ho evocato prima, le tesi avevano lo scopo di approfondire temi del momento di carattere sindacale, contrattuale, di politica dei trasporti, utili per fare cultura sindacale tra i colleghi e per contribuire ad arricchire il dibattito sindacale. Sarebbe un peccato se anche questa tradizione dovesse decadere. C'è bisogno di idee. Ci sono sicuramente colleghi strutturati molto bravi a questo proposito, per carità. Ma in generale siamo persone normali. E tutto ciò che può aiutare, che può servire a mettere a fattor comune stimoli, spunti, novità, è sempre utile a tutti.

Il Congresso infatti è sempre stato concepito e deve continuare ad essere concepito su due momenti: quello burocratico-amministrativo del ricambio negli organi e della manutenzione organizzativa e quello, a mio parere più importante, della sua visibilità sociale, di strumento di tutti al servizio di tutti per il benessere e la dignità di tutta la categoria. In questa veste il Sindacato non può non constatare che il Congresso cade in un periodo di forte discontinuità sociale ed economica, non tanto nel mondo ferroviario, quanto piuttosto nell'economia e nella società. E' superfluo richiamare la riforma delle pensioni, la disoccupazione e la disoccupazione tra i dirigenti, la necessità

di ammortizzatori sociali anche per i dirigenti, di strumenti come l'outplacement il GSR Fasi.

E poi c'è il mercato dei trasporti con le liberalizzazioni, con l'authority per i trasporti, che stenta a decollare, ma che in ogni caso pone problematiche di ambiti competenza riguardo a tutto il mondo dei trasporti (vedi autostrade e trasporto aereo). Una sola authority per tutto, tante authority, che cosa rimane fuori, che cosa c'è dentro. E poi, siamo definitivamente privati (contratti di lavoro), siamo ancora pubblici (appalti)?

Tutto questo, ma visto anche in rapporto a quanto succede in Europa, allo scopo di non penalizzarci da soli.

Sul piano più stretto delle relazioni industriali, abbiamo sicuramente delle buone relazioni industriali con l'Azienda. Però mi sono riletto il Protocollo delle relazioni industriali firmato con l'Azienda nel 2007: sinceramente mi sembra che non sia stato quasi per nulla applicato. Probabilmente abbiamo dovuto fronteggiare emergenze ed urgenze che hanno portato a sottoscrivere altri accordi per la tutela della categoria (mi riferisco al quello del 9 luglio). Esse non ci hanno permesso di operare con calma su un sistema di relazioni industriali a più vasto raggio, comprendenti il piano industriale del Gruppo, il modello organizzativo, le politiche per la dirigenza (politica retributiva, formazione, valorizzazione).

A proposito dell'Accordo a cui accennavo, esso forse non potrà essere sbandierato come un successo. Non abbiamo conquistato delle posizioni, come eravamo abituati a fare in un passato ormai lontano.

In un contesto di generale arretramento sul fronte delle tutele e delle garanzie per il lavoro dipendente e anche per quello dirigenziale - che non sono volute dall'impresa tanto per essere cattiva, ma sono imposte da contesti di evoluzione economica drammatici e inesorabili - limitare i danni non è poco. Basta guardare quello che succede intorno a noi. L'accordo significa una sostanziale tenuta sul fronte della tutela dei dirigenti in FS.

Ovviamente esso deve essere bene applicato. Il Sindacato, che ha messo la sua firma in calce all'Accordo, dovrà vigilare a tal proposito. Il vero successo dell'Accordo si vedrà dopo un congruo periodo di tempo, facendo un primo bilancio della sua gestione.

Tornando al Congresso, abbiamo aperto ai quadri apicali. Abbiamo istituito una apposita sezione. Duole constatare che, nonostante immensi sforzi, miei e di qualche altro volenteroso collega, non siamo riusciti a costituire una nova sezione che esprimesse dei rappresentanti al Congresso. Ci dobbiamo rimproverare di non aver fatto abbastanza al riguardo.

Dai quadri apicali passo ai giovani. Le cose che ho detto finora possono sembrare vecchiume. Ma io non sono giovane. Pertanto sono coerenti con la mia età anagrafica.

Essendoci bisogno di idee giovani allora sollecitiamo a presentarsi delegati al Congresso ancora una volta i giovani colleghi!

Oltretutto i meno giovani, che pur sono necessari (*l'age diversity management* vale anche nel sindacato!) sono sempre ben rappresentati, soprattutto con la significativa “Sezione pensionati”. Per finire, sollecito interventi ed idee da parte dei colleghi e - se non si vogliono riproporre le tesi, in quanto considerate “vecchiume”, almeno si sviluppi un tema del Congresso che ben racchiuda l'attuale momento storico e la direzione di marcia del Sindacato, affinché possa essere di spunto per un ricco dibattito nei due giorni di “festa congressuale”.

Francesco Del Vecchio

Lutto nella famiglia ferroviaria

Alla fine di maggio ci ha lasciato Aldo Bonforti, per tanti anni Direttore del Personale delle Ferrovie dello Stato e poi Presidente di Sezione del Consiglio di Stato. Un uomo vecchio stampo, legatissimo all'Azienda, rispettoso delle regole, custode dei valori aziendali, Bonforti godeva di un prestigio che gli derivava soprattutto dal rigore morale che gli veniva riconosciuto in modo unanime. Poche setti-

mane fa ancora un lutto: un male improvviso stronca Giuseppe Pinna, l'uomo che alla fine degli anni '80 ha rivoluzionato il sistema di commercializzare il prodotto ferroviario, in particolare nel segmento 'merci'. Due colonne, anche se in tempi diversi, dell'azienda ferroviaria. Due personaggi che rimarranno nella storia o, almeno, nel ricordo di quanti hanno avuto occasione di conoscerli e di

lavorare con loro. Per noi, due cari colleghi. Di seguito pubblichiamo un breve ricordo che Daniela Girolami ci ha inviato su Aldo Bonforti e un 'pezzo' redatto da Nonio Baeri per rendere omaggio a Giuseppe Pinna, con il quale ha collaborato per tantissimi anni nella storica 'Divisione Commerciale'.

Ricordo di Giuseppe Pinna

Mi ha molto sorpreso (... e ci riesco ancora) che nessuno, nei giornali, nella stampa specializzata, nella cronaca, nei saggi persino, abbia sentito il bisogno di sottolineare, almeno a beneficio di quanti ricordano come propria significativa avventura la vita nella Azienda in cui abbiamo creduto, il senso di solitudine che ci ha colto nell'apprendere la notizia della scomparsa improvvisa di Giuseppe Pinna.

Arrivato fra noi da una significativa, prestigiosa esperienza in tutt'altro settore operativo, è stato un personaggio di straordinario rilievo, dotato di grande immaginazione e coraggio che ha in poco tempo innovato le metodiche, le procedure, il lessico perfino, il modo stesso di un nuovo dover essere sul mercato dei trasporti.

Seguirlo non fu facile, nel grandangolare delle iniziative che ci facevano sentire protagonisti.

Fu un personaggio che si provò a sconvolgere il nostro "modus operandi" nelle iniziative di approccio diversificato verso una clientela possibile, verso quel mercato che - diciamo pure - non sempre si accorgeva della nostra possibilità di servizio, della nostra disponibilità ad un duttile intervento verso le richieste per nuove esigenze di scelte logistiche, provenienti da un mercato aduso a privilegiare esclusivamente scelte logistiche stradali (con costi, fra l'altro, enormi per la collettività, per la sicurezza delle strade, per la salubrità dell'aria).

Proveniente da un'altra realtà (era stato, fra l'altro diretto collaboratore della Marisa Bellisario) Giuseppe Pinna ha voluto fermamente innovare a fondo le regole pratiche di una nostra presenza sul mercato - mi riferisco soprattutto al trasporto delle merci - per imporre a tanti di noi di mettere a frutto le conoscenze di marketing, di integrazione fra i mezzi disponibili e le esigenze del territorio, capillarmente studiato. Per noi, che pur venivamo dalla scuola, rigorosa e indimenticabile, di Mauro Ferretti, è stata una concreta lezione di iniziative, che non sempre fu possibile sperimentare fino in fondo ma che davano al singolo operatore - motivato opportunamente - il coraggio di perseguire un fine concreto del quale fosse possibile verificare i risultati.

Non è qui il caso di enumerare iniziative, esperienze ottenute sul campo, cambiamenti di rotta, delusioni anche: la soddisfazione di averci provato rimane tuttora in noi che fummo operatori nel campo della concentrazione dei traffici, della integrazione con private iniziative in ambito internazionale, sperimentando nuove modalità fra "hub" nodali, interporti, nuovi porti marittimi da raggiungere. L'interesse a nuove sperimentazioni si legava alle grandi speranze sul nuovo, incompatibili con il termine "impossibilità" che a Giuseppe Pinna non piaceva; da qui le ipotesi dei treni notturni per lo smaltimento dalle grandi città dei residui urbani, della regolamentazione delle grandi quantità di residui tossici (e radioattivi) trasportati attraverso il Paese; da qui la grande illusione europea della TAV in val di Susa (tuttora stupidamente avversata) che avrebbe avuto fra l'altro il compito di concentrare su container in treni completi (notturni) una parte dei traffici stradali fra l'ovest e l'est europeo, togliendone l'effetto nefasto che avveniva le autostrade padane.

Non era però, il nostro Direttore, persona da lasciarsi coinvolgere in esperienze ideologiche su obiettivi non verificabili a priori. Temperava i nostri entusiasmi: ci ha insegnato a dar valore a concrete sperimentazioni, sulla base di pratiche valutazioni dei costi e dei benefici. Lo ha fatto inoltre per anni dopo aver lasciato le Ferrovie, negli altri settori del trasporto nei quali ha riversato la sua esperienza.

Non dispongo di una documentazione apprezzabile su tutte le sue recenti iniziative, delle quali ho letto, nella pubblicistica specializzata. Si potrebbe approfondire iniziative di ricerca su quanto da lui progettato in collaborazione con Istituti universitari e Case di spedizione.

Il ricordo di una amicizia che risale ormai al ventennio precedente non basta a suggerire nuove vie che il tempo ha certamente precluse. Qualcuno ha detto (era forse Proust?) che "la memoria volontaria accende un inatteso bagliore che dura il tempo di spegnersi". Il ricordo significa però, anche alla mia età, ricostruire realtà alternative, prevenire possibili errori futuri. "Sliding doors".

Significa, per i pochi rimasti a ricordare chi non è più con noi, l'abitudine al dolore.

Nonio Baeri

Addio ad Aldo Bonforti

Il ventuno maggio scorso se ne è andato il dottor Aldo Bonforti. Per chi non lo ha conosciuto, perché molto giovane, ricordo che è stato per molti anni Direttore dell'allora Servizio Personale delle Ferrovie dello Stato e poi Vice Direttore Generale.

Dopo la sua lunga e prestigiosa carriera ferroviaria, è stato Consigliere di Stato, facendosi conoscere ed apprezzare anche nell'ordine giudiziario, oltre ad essere stato fino a qualche mese fa Presidente del CAFI, il Collegio Amministrativo Ferroviario Italiano, da lui fondato nel lontano 1974. A me, che ho avuto l'onore di lavorare per anni con lui, piace ricordarlo come Direttore del Servizio Personale, negli anni '70-'80.

Sarà che avevamo tutti molti anni di meno, ma quello è stato un periodo bellissimo, ricco di giovanili speranze e di realizzabili aspettative. Si lavorava, e molto, e si era felici di

tanto impegno.

Posso dire che "Bonforti" era un capo che molto pretendeva, ma altrettanto molto, o forse più, dava.

La sua intelligenza vivace, la sua chiara lungimiranza e la sua concreta e lineare capacità analitica sono state sempre insegnamento prezioso, anche oltre l'ambito ferroviario.

E poi era un capo che, a chi con lui collaborava, chiedeva opinioni, pareri, idee che, attentamente valutate, se ritenute valide, accettava e seguiva.

Anche allora tutto ciò non era cosa da poco: era sentirsi capaci di contribuire, di far parte di una squadra, di lavorare insieme, di essere partecipi.

Mi dispiace, e molto, che se ne sia andato; non so se, come ha detto qualche collega, con "Bonforti" se ne è andato "un pezzo di ferrovia". So per certo che il suo impegno, il lavoro tenace e il credito da lui dato alle allora giovani generazioni sono valori che restano.

Daniela Girolami

Il mito di Faust

L'ing. Mario La Rocca, indimenticato Direttore del Compartimento FS di Palermo degli anni Novanta, è il brillante autore di un prezioso saggio sul personaggio "Faust", dato alle stampe lo scorso mese di maggio e presentato ad un pubblico colto e molto interessato nel corso di una serata conviviale nella sede prestigiosa della Confindustria siciliana.

"Il mito di Faust", questo il titolo dell'opera, non vuole essere, secondo La Rocca, un saggio specialistico né un avventuroso commento al poema di Goethe, ma piuttosto un omaggio al monumentale scritto del maestro tedesco e alle opere dei tanti autori che si sono occupati del complesso personaggio nella loro produzione artistica.

La Rocca, dimostratosi appassionato e grande studioso del Faust, nelle quasi cento pagine del libro fa un interessante excursus della mitica figura, riportandone compiutamente le descrizioni che ne hanno fatto i vari autori europei che si sono occupati di lui nella loro produzione letteraria.

Faust, evidenzia La Rocca, è una figura assai diversa a seconda della descrizione che ne vien fatta dai diversi superbi autori che hanno trattato il mitico personaggio. "In Faust si raffigurano insieme l'irruenza della passione, la sete di vita e di piacere, l'avviarsi del protagonista ad un inevitabile futuro di dannazione", dice Marlowe.

Ma in realtà, chi è Faust?

La definizione più completa e appropriata pare quella data ancora da Marlowe: "è lo spirito complesso e tragico dell'intera umanità, l'archetipo dell'essere 'destinato' e tuttavia fattore della propria fine". Ma è anche "un uomo tormentato dalla noia, mesta, orrenda, fonte di degenerazione del-

l'anima", secondo il pensiero di Puskin.

Altre e più complesse descrizioni, fatte dal tedesco Goethe, da Thomas Mann, da Oscar Wilde fino ad arrivare al contemporaneo Italo Calvino, sono riportate ed evidenziate con l'attenzione, la precisione e la competenza dello studioso da Mario La Rocca.

Il trattato si completa con la seconda parte, tutta dedicata al mito di Faust nella Storia della Musica.

Emerge qui l'enorme amore di Mario La Rocca per la musica, insieme alla sua grande passione per il Faust: i suoi "Inviti all'ascolto" - inseriti dopo la descrizione di ogni opera musicale - sono veri e propri appassionati consigli al lettore di non trascurare di immergersi nella musica, quella vera, che, da sola, può provocare sensazioni uniche e può far comprendere, veramente, lo stato di estasi nel quale un appassionato come La Rocca può abbandonarsi.

Bravo Mario, uno studio veramente ben fatto!

Un bravo anche a Franco Donarelli che ha composto la copertina del libro e 12 pregevoli "quadri" per elaborare altrettante figure del mazzo dei Tarocchi che arricchiscono il capitolo dedicato a Italo Calvino.

In ultimo, un cenno anche su Giulia La Rocca, figlia diletta dell'Autore, che ha fatto inserire nel libro una Nota preliminare nella quale, con una punta di orgoglio, dice del padre "... egli appartiene alla schiera degli ingegneri dal multiforme ingegno, di solida base umanistica, come fino alla sua generazione non è infrequente trovare". Giudizio centrato, brava Giulia!

Roberto Martinez

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