

oglio dedicare questo editoriale ad alcune considerazioni relative all'attività svolta dal nostro sindacato in questi ultimi mesi, successivi al cambiamento dei vertici aziendali.

E' indubbio che i rapporti con il nuovo AD, ing. Elia, nel rispetto dei rispettivi ruoli e delle responsabilità reciproche, sono decisamente buoni.

Di recente abbiamo avuto un incontro con lui, al quale ha partecipato tutta la Segreteria Assidifer, nel contesto del quale sono stati toccati i punti principali del piano d'impresa, compresa naturalmente anche l'ipotesi di quotazione in borsa.

Tra le tante cose delle quali si è parlato, è emersa l'esigenza, da entrambe le parti condivisa, di aggiornare il Protocollo delle relazioni industriali firmato il 20 febbraio 2007, per adeguarlo anche ai mutamenti di governance in particolare nei rapporti con le società del Gruppo.

L'atmosfera dell'incontro, particolarmente cordiale, ha confermato che l'ing. Elia appartiene ad una scuola il cui stile non può che far ancora migliorare il clima organizzativo interno.

La conferma dei programmi e degli indirizzi di piano approvati in precedenza delinea, comunque, un percorso di tensione continua sui costi che chiama i dirigenti a impegno e sacrifici ai quali, peraltro, mai i colleghi si sono sottratti.

I recenti accordi, dei quali diamo contezza in questo numero del giornale, dimostrano l'attenzione che il sindacato e l'azienda dedicano ad una efficace soluzione dei problemi. In particolare preme mettere in evidenza l'accordo sul Previdai del quale si parla diffusamente a pagina 2.

Intanto una precisazione che si rende necessaria per evitare alcuni equivoci che si sono creati nei giorni scorsi. Questo accordo, va detto con tutta chiarezza, rappresenta un vantaggio sia per i dirigenti giovani che per quelli più avanti negli anni, per età e per contributi versati, per il semplice motivo che esso comporta, in sostanza, un aumento reale dell'1% della propria retribuzione, seppure con beneficio differito.

E' evidente che i colleghi più giovani che aderiranno all'accordo avranno una ricaduta positiva sull'importo della propria pensione a capitalizzazione privata, con l'effetto di stemperare i danni sulla pensione pubblica INPS, se non altro perché, per loro, gli anni di versamento saranno più numerosi.

Per chi aderisce la situazione sarà la seguente: quota a carico del dirigente 5% + quota a carico dell'azienda altro 5% + quota aggiuntiva sempre a carico dell'azienda 1%, totale 11%.

Aggiungendo il flusso annuale del TFR, già attivo, si avrà, per i "vecchi iscritti", un aumento di capitale da incassare al momento dell'uscita e per i "nuovi iscritti" al Previdai una rendita mensile integrativa della pensione INPS decisamente interessante.

Per quanto riguarda le dinamiche interne all'azienda, le deleghe tornate complessivamente in mano all'ing. Elia fanno ben sperare che ci sia finalmente una conduzione univoca, senza tentennamenti e conflittualità. I colleghi, che come me vantano una lunga esperienza in materia, ricorderanno bene i guasti che si creano quando in azienda non esiste una unicità e una chiarezza di direzione. Di tutto abbiamo bisogno, adesso, meno che non si sappia bene dove si vada e quale sia la direzione! Soprattutto ora, se si va verso una quotazione in borsa e se, come ha evidenziato l'AD durante l'incontro con la nostra Segreteria, sarà necessario fare una due diligence su tutti i processi industriali del Gruppo.

Sul piano più generale delle relazioni industriali con Confindustria è opportuno che i colleghi abbiano consapevolezza del momento difficile e complesso che stiamo attraversando.

Ho voluto evidenziare qui sotto, in prima pagina, la lettera che il rappresentante delle relazioni industriali di Confindustria, Dolcetta, a inviato a Federmanager con la disdetta del nostro contratto per far comprendere bene a tutti qual è la situazione. Vi invito a leggerla con molta attenzione.

Dopo la lettera di Confindustria Federmanager e la delegazione trattante non se ne stanno certo con le mani in mano. Ci si è mossi intanto per capire come fronteggiare la situazione, consapevoli del momento difficile per il paese e per la categoria tutta. Vedremo come andrà a finire.

Vorrei concludere con un invito rivolto ai colleghi iscritti a Federmanager Roma.

Sono in corso le elezioni per il rinnovo degli organi di

quel sindacato territoriale: è necessario far sentire la presenza della categoria, soprattutto in un momento così complesso e difficile. Guai a pensare di poter risolvere i tanti problemi che



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER

FNDAI

ANNO 23°

N° 5/2014



abbiamo solo a livello individuale. Abbiamo i nostri rappresentanti fra i candidati in lizza: dobbiamo sostenerli, dobbiamo votarli e farli votare.

Paolo Parrilla

Confindustria disdetta il contratto dirigenti

Di seguito si riporta il testo della lettera inviata da Confindustria a Federmanager, con la quale il responsabile delle relazioni industriali della Confederazione degli industriali, Dolcetta, invia formale disdetta del contratto dei dirigenti firmato il 25 novembre 2009.

"Dobbiamo prendere atto della circostanza che, dopo oltre un anno di trattative, a Tutt'oggi non si sono ancora determinate le condizioni per definire il rinnovo del contratto nazionale di lavoro dei dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

Pur essendo intenzione di CONFINDUSTRIA di addivenire al rinnovo del contratto, con modalità tali da costituire una effettiva occasione di sviluppo delle relazioni industriali tra le imprese ed i loro dirigenti, a ragione dell'approssimarsi della scadenza che determinerebbe il mero rinnovo, per un ulteriore anno, del contratto vigente, con la presente siamo a comunicarvi la formale disdetta del contratto del 25 novembre 2009.

La disdetta riguarda, altresì, i seguenti accordi allegati al testo del ccnl del 25 novembre 2009:

- 2) accordo 27 aprile 1995 sull'indennità supplementare in caso di risoluzione del rapporto per ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, crisi aziendale. In particolare, la disdetta di tale accordo va messa in diretta correlazione con l'approvazione definitiva, appena avvenuta, da parte del parlamento della legge comunitaria che contiene la norma che estende la disciplina dei licenziamenti collettivi anche ai dirigenti;
- 1) accordo 25 novembre 2009 sul fondo bilaterale per il sostegno al reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati Gestione separata FASI (GSR/FASI)

ed i successivi accordi sulla stessa materia. La disdetta di tali accordi va messa in correlazione anche con le determinazioni del Consiglio di amministrazione del FASI in ordine alla non sostenibilità economica dell'erogazione di nuove prestazioni a far data dal 1° gennaio 2015.

- 3) accordi del 25 novembre 2009 e 27 luglio 2006 per il riconoscimento al dirigente delle tutele disciplinate dall'art. 15 del ccnl nei casi di cessazione dell'azienda di appartenenza o sua sottoposizione a procedura concorsuale ovvero nei casi in cui non sia esperibile la procedura esecutiva o comunque si sia conclusa negativamente.

La disdetta non riguarda invece, a differenza dei precedenti accordi citati, gli autonomi accordi relativi al Fasi e al Previdai, pur ritenendo necessario sottolineare, da parte nostra, l'urgenza di una profonda revisione dell'attuale complesso regolamentare che attiene al Fasi.

La disdetta non riguarda altresì gli autonomi accordi aventi ad oggetto le attività di Fondirigenti e dell'Agenzia per il lavoro "Fondirigenti - Giuseppe Talierno". Essendo interessati alla definizione di un complessivo accordo di rinnovo ed avendo elaborato un documento che focalizza quelli che sono, o nostro avviso, i punti prioritari che dovrà affrontare il rinnovo del contratto, vi invitiamo a concordare un incontro a breve termine per esaminare i contenuti di questo documento.

In considerazione del fatto che, a seguito della disdetta, il vigente contratto cesserà di avere efficacia al 31 dicembre 2014, l'incontro che vi proponiamo potrebbe costituire anche l'occasione per concordare soluzioni che evitino il rischio che il prolungarsi della trattativa comporti il determinarsi di una complessa situazione di anomia contrattuale."

Paolo Parrilla

CHIAROSCURO

di Claudio Vecchietti

Mio nipote, due anni appena, indovinate quale regalo ha chiesto per Natale? Parla a modo suo, ma si è espresso chiaramente: ciuff...ciuff! Ma vi siete mai chiesto perché l'oggetto dei desideri di grandi e bambini è il treno? Perché, da subito, nessun altro mezzo di trasporto esercita lo stesso fascino! Non c'è aereo o nave che tenga!

Il treno ha un'anima: sul treno nascono amori, fugaci o duraturi, sul treno ci si parla, oggi, poi, che è così difficile trovare chi sa parlarci ma soprattutto che ci sa ascoltare, e gli incontri spesso rimangono indelebili. Forse per questo il treno è il protagonista di romanzi, film, brani musicali e, forse, anche per questo, ti entra nel cuore.

Auguri a tutti noi che lavoriamo e abbiamo lavorato per il treno e auguri a tutti quelli che lo amano.

Un buon Natale tutto particolare a te, caro ingegner Elia, che governi quest'azienda da pochi mesi e hai il compito, non certo facile, di far sì che il treno dei nostri desideri maiall'incontrario vada!

Federmanager Roma rinnova i propri organi

Dopo sei anni di gestione Tosto Federmanager Roma, il sindacato territoriale di Roma, Viterbo, Rieti e Frosinone, si rinnova. In questa tornata elettorale dovranno essere eletti (scheda verde) 30 membri del Consiglio Direttivo - 15 in servizio e 15 in pensione - su 54 candidati, 3 membri del Collegio dei Probiviri e altrettanti, effettivi, del Collegio dei Revisori dei Conti (scheda celeste). Inoltre, con la scheda rosa, dovranno essere eletti i 60 membri permanenti componenti dell'Assemblea dei Delegati per le modifiche statutarie che resteranno in carica per l'intero triennio. Una curiosità: 60 membri da eleggere e 60 candidati... quindi, tutti eletti, a prescindere dai voti raccolti!

Le schede, una volta votate, dovranno essere inserite nella busta con la linguetta mobile che garantisce l'anonimato del votante e questa busta, a sua volta, dovrà essere inserita nella

busta preaffrancata, indirizzata a Federmanager Roma, e spedita per posta oppure essere consegnata **di persona** a via Ravenna 14, improrogabilmente **entro le ore 12 del giorno 10 dicembre 2014.**

E' superfluo sottolineare l'importanza che ha, anche questa volta, il voto che qui nel Lazio siamo chiamati ad esprimere: garantire una qualificata rappresentanza di colleghi ferroviari negli organi del secondo più importante sindacato territoriale di Federmanager rappresenta per noi una priorità assoluta, soprattutto per continuare nella linea politica intrapresa sei anni fa con la presidenza Tosto.

Per il Consiglio Direttivo, oltre al Presidente uscente, Nicola Tosto, i colleghi in servizio Paolo Parrilla e Franco Stivali e Roberto Martinez per i soci in pensione. Sergio Graziosi, Presidente del Collegio dei Probiviri uscente, ripropone, anche

per questa tornata elettorale, la propria candidatura. Otto (Del Vecchio, Gualario, Martinez, Napoleoni, Parrilla, Stivali, Strinna e Tosto) i candidati per l'Assemblea dei Delegati per le modifiche statutarie ma per loro, come si accennava prima, non c'è competizione: sono già eletti tutti, anche con un solo voto!

E' importante, invece, sostenere con determinazione i colleghi candidati per il Consiglio Direttivo (scheda verde): tutti gli iscritti Assidifer, sia in servizio che in pensione, votino e facciano votare per Tosto, Parrilla, Martinez e Stivali, per garantire ai nostri rappresentanti una elezione forte e per mantenere una qualificata rappresentanza ferroviaria negli organi di Federmanager Roma.

Roberto Martinez

Firmati due Accordi con l'Azienda

Riguardano il Previdai e la proroga dell'Accordo del 9 maggio 2014

Lo scorso 28 ottobre Assidifer e Ferrovie dello Stato Italiane hanno firmato due importanti accordi, che di seguito riportiamo nel testo sottoscritto dalle parti, per migliorare, a favore dei dirigenti, il rapporto con il Previdai e l'accordo già sottoscritto il 9 maggio 2014 che viene di fatto prorogato.

Ma andiamo per ordine.

1. Accordo Previdai

Si tratta dell'aumento a carico dell'azienda dell'1% della RAL, fino a 150 mila euro, del versamento annuo nel fondo Previdai, fondo pensione dei dirigenti industriali che opera secondo il regime della contribuzione definita a capitalizzazione individuale.

L'adesione al Fondo è libera e volontaria.

Tale accordo intende rinforzare la copertura previdenziale privata ed è particolarmente adatto ai dirigenti più giovani per i quali, come è noto, il sistema di previdenza pubblica – cosiddetto contributivo – non garantisce un adeguato rapporto di sostituzione fra retribuzione e pensione.

Si rammenta che la contribuzione attuale è la seguente:

CONTRIBUZIONE CONTRATTUALE MINIMA (vigente dal 1° gennaio 2010): CARICO AZIENDA 4% e CARICO DIRIGENTE 4% con massimale contributivo annuo fino a € 150.000,00.

Inoltre, sempre a partire dal 1° gennaio 2010, è stato istituito un livello minimo annuo di contribuzione a carico dell'azienda. La disposizione opera in favore dei dirigenti che versino anche la quota a proprio carico e che abbiano un'anzianità dirigenziale presso l'impresa superiore a 6 anni compiuti. Tale livello minimo è stabilito, a decorrere dal 1° gennaio 2013, in € 4.800,00.

E' facoltà dell'iscritto determinare liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico, ferme restando le predette misure minime.

Nel 2005 fu stipulato un accordo fra Assidifer Federmanager per cui le Società del Gruppo FS si impegnarono ad assumere, a proprio carico, il 50% della quota di contribuzione aggiuntiva che il dirigente sceglie di versare al Previdai nel massimo del 2%, con le stesse decorrenze riconosciute alle adesioni individuali e nel rispetto, comunque, della disciplina di carattere fiscale e previdenziale vigente in materia.

Per coloro che decisero di aderire alla suddetta opzione la situazione è la seguente: CARICO AZIENDA 5% e CARICO DIRIGENTE 5%

Si rammenta, inoltre, che i contributi versati al Previdai sono deducibili dal reddito complessivo per un ammontare annuo non superiore a euro 5.164,57 (Art. 10, comma 1, lett. e-bis del TUIR, come modificato dall'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 252/2005).

Nel determinare il reddito da lavoro dipendente il datore di lavoro è tenuto ad operare la deduzione di tali contributi entro detto limite, come previsto dall'art. 51, comma 2, lett. h, del medesimo TUIR. Anche i contributi volontari rientrano nella previsione di cui sopra; la deduzione può essere operata in sede di dichiarazione dei redditi direttamente dall'interessato.

La prestazione riferita alla quota eccedente il limite di deducibilità sarà esente da tassazione al momento della liquidazione a condizione che venga comunicato al Fondo quanto non dedotto. Tale comunicazione deve essere fatta direttamente dal dirigente interessato al Previdai e non dall'azienda.

E' del tutto evidente che, trattandosi di salario differito, un aumento della contribuzione aziendale darà luogo ad aumento di imponibile se l'importo complessivo supera (come è la norma) l'importo di 5.164,57.

In questo senso si è ritenuto di rendere volontaria l'adesione in quanto ad effetto positivo, sul montante di previdenza a capitalizzazione, del contributo versato dall'azienda, **si avrà un immediato limitato effetto negativo derivante dalla maggiore imposizione fiscale.**

La scelta è lasciata alla sensibilità previdenziale del dirigente.

Sarà necessario inviare formale comunicazione, entro il 15 dicembre dell'anno nel quale si decide di aderire, secondo le indicazioni che darà l'azienda.

In conclusione, a regime, per chi aderisce, la situazione sarà la seguente: CARICO AZIENDA 6% e CARICO DIRIGENTE 5%.

2. Proroga dell'Accordo del 9 maggio 2014

Il 9 maggio 2014 era stato stipulato un accordo con l'azienda che avrebbe dovuto avere scadenza il 31 dicembre 2014.

La finalità di tale accordo era quella di rendere il processo di ricambio generazionale e di change management meno traumatico per i colleghi interessati, messi fra l'altro in forte difficoltà dai cambiamenti che hanno interessato la previdenza (vedi Riforma Fornero).

Il nuovo accordo, che prevede la proroga del precedente e che si applica a quei dirigenti in servizio al 1.1.2015 che risolvono il loro rapporto di lavoro dopo quella data, è particolarmente utile in quanto negli anni a venire il management sarà probabilmente chiamato ad affrontare le sfide che una quotazione in borsa – tutta da definire e decidere – porrà.

Durante i mesi recenti si è constatato che, se pur tra difficoltà comprensibili, l'accordo ha ricevuto il gradimento dei colleghi. L'Azienda, peraltro, ha avuto modo di agire, nell'ambito della sua autonomia imprenditoriale, nel contesto di regole definite e ben conosciute.

In questo senso si è ritenuto di prorogare l'accordo con il sostanziale miglioramento dovuto al fatto che – per il tempo intercorrente fra il momento dell'uscita e il momento dell'acquisizione del diritto a pensione – l'azienda dà al collega un importo netto corrispondente all'attuale costo aziendale del Fasi e dell'Assidai.

Il pagamento delle suddette assicurazioni sanitarie – nonché dell'importo dei contributi di previdenza pubblica da pagarsi all'INPS, rientrano in ogni caso sotto la diretta responsabilità del collega interessato.

Una tabella serve per meglio chiarire:

COSTI ANNUALI UNITARI DI FASI E ASSIDAI PER AZIENDA E DIRIGENTE (in servizio)			
	COSTO PER AZIENDA	COSTO PER DIRIGENTE	COSTO TOTALE
FASI	1.740	880	2.620
ASSIDAI	967,50	322,50	1.290
TOTALE	2.708	1.203	3.910

Il rimborso riguarderà solo il costo per l'Azienda.

Paolo Parrilla

MODIFICHE AL VERBALE DI ACCORDO DEL 9 MAGGIO 2014

La prima fase di applicazione sperimentale dell'Accordo del 9 maggio 2014 - che modifica l'Accordo del 9 luglio 2012 - ha confermato la validità di tale strumento di gestione delle risorse dirigenziali coinvolte nella fase di ristrutturazione del Gruppo FSI in linea con i piani ed i programmi aziendali.

Inoltre, poiché la riorganizzazione del gruppo FSI ha necessità di essere implementata, anche per favorire il ricambio generazionale del management, si rende opportuno la sua applicazione anche oltre la scadenza del prossimo dicembre 2014

Pertanto

1. La validità dell'accordo del 9 maggio 2014 è prorogata per le risoluzioni dei rapporti di lavoro che prevedano la cessazione dal servizio entro il 31 dicembre 2017;
2. la Società, al fine di consentire ai dirigenti interessati di continuare a fruire, fino al raggiungimento del diritto a pensione, dell'assistenza integrativa di malattia (FASI e ASSIDAI), corrisponderà ai medesimi una somma equivalente all'importo complessivo, ragguagliato al numero dei mesi mancanti alla pensione, al lordo delle ritenute fiscali applicabili, calcolata con riferimento al contributo attualmente a carico aziendale. I pagamenti ai rispettivi fondi restano a cura degli interessati.

L'applicazione del presente accordo è incompatibile con qualsiasi attività di lavoro dipendente o autonomo eventualmente svolta nel periodo intercorrente tra la risoluzione del rapporto di lavoro e la maturazione del diritto a pensione.

Il Verbale di Accordo individuale relativo alla risoluzione del rapporto di lavoro dovrà contenere apposita dichiarazione di responsabilità che il dirigente interessato dovrà sottoscrivere unitamente al Verbale di Accordo stesso.

Il presente accordo può essere ulteriormente prorogato su intesa delle Parti ed è, inoltre, subordinato alla permanenza, per il personale dirigente, dell'attuale quadro normativo, sia pensionistico che retributivo.

Il presente Accordo si applica a coloro che, in servizio alla data del 1 gennaio 2015, risolvono il rapporto di lavoro dopo tale data.

VERBALE DI ACCORDO

tra

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

Il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A. e l'Assidifer - Federmanager, condividono l'obiettivo del rafforzamento del sistema di previdenza complementare, anche in considerazione dei cambiamenti avvenuti in materia di previdenza pubblica.

A tal fine concordano quanto segue:

- in considerazione di quanto previsto al punto c) dell'accordo Confindustria - Federmanager del 25 novembre 2009, che dà facoltà al datore di lavoro di versare al Previdai un'ulteriore contribuzione a favore di ciascun dirigente per il quale l'azienda contribuisce al Previdai, a decorrere dal 1° gennaio 2015 la contribuzione aziendale al Previdai è incrementata di un punto percentuale, calcolato sulla retribuzione così come quantificata al punto b) dello stesso accordo 25 novembre 2009, da applicarsi fino al limite di 150.000 (centocinquantomila /00) euro/lordi annui.
- l'adesione al presente accordo è su base volontaria; la relativa manifestazione di volontà va espressa entro e non oltre il 15 dicembre dell'anno in cui si decide di aderire.



HDI
Assicurazioni

Al tuo fianco,
ogni giorno

SoloDomani,

il progetto di risparmio previdenziale per guardare con serenità al proprio futuro attraverso una pensione complementare.

Un progetto che offre un Piano Pensionistico Individuale, "Previdenza HDI", e un Fondo Pensione Aperto, "Azione di Previdenza".



Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari - prima dell'adesione leggere le Note Informative, lo Statuto/Regolamento e, per "Previdenza HDI", anche le Condizioni generali di contratto. Tutta la documentazione è disponibile all'indirizzo:

www.hdiassicurazioni.it

Privatizzazione e separazione della Rete: opportunità e rischi

Qualche settimana fa la stampa dava notizia di un incontro tra il vertice FSI e un gruppo di banche per cominciare a discutere su eventuali ipotesi di privatizzazione del Gruppo.

Da quello che si è appreso le possibilità esaminate sono sostanzialmente tre: collocare tutto il Gruppo sul mercato; procedere solo con l'ingresso di privati nella società di trasporto Trenitalia; privatizzare la parte più profittevole di Trenitalia ovvero il prodotto frecce/AV.

Nello scegliere una soluzione piuttosto che l'altra risulta evidente che l'azionista Stato potrebbe perseguire strategie non del tutto collimanti con gli interessi dell'Impresa.

Pensiamo soprattutto alla necessità da parte dello Stato di fare cassa per esigenze di finanza pubblica.

In ogni caso quello che secondo noi va evitato è che il nostro Gruppo venga fatto oggetto di pratiche di "cherry picking" che tra l'altro ci esporrebbero a futuri rischi nel mantenere i buoni risultati economici conseguiti in questi anni, sia dalle singole società che dell'intero Gruppo.

Occorrerebbe quindi percorrere soluzioni che contemperino gli interessi dell'Azionista Stato, portatore di interessi generali, con quelli dell'Azionista Imprenditore del Gruppo FSI.

Abbiamo più volte detto che le privatizzazioni possono essere utili, ma vanno superati alcuni rischi che operazioni del genere possono contenere e che nello specifico del trasporto ferroviario potrebbero portare a trascurare il segmento universale.

In questo senso una ipotesi accettabile potrebbe essere quella di aprire ai privati attraverso un loro ingresso nel capitale sociale del Gruppo con quote di minoranza.

Lo Stato Azionista acquisirebbe capitali e nello stesso tempo manterrebbe la funzione di governo della mobilità collettiva, assicurando sia i servizi a mercato che quelli da contribuire.

Il tema privatizzazione va poi necessariamente collegato anche a quello della separazione della Rete dai Servizi.

Su questo punto va apprezzato positivamente come il nostro Gruppo sta operando, in coerenza con le attuali normative europee che consentono una gestione integrata del trasporto ferroviario.

Vale la pena di ricordare che le principali Reti europee, Germania e Francia, hanno risolto il dibattito sull'"unbundling" adottando la soluzione "integrata" senza che questo abbia suscitato particolari critiche.

Ma poi se guardiamo in casa nostra, pur in presenza di un assetto organizzativo "integrato" la liberalizzazione non ha trovato ostacoli, è nata una vera concorrenza sul segmento più profittevole del trasporto ferroviario. Siamo l'unico Paese al mondo dove concorrono due Imprese sull'A.V.

Ne consegue che non è l'organizzazione integrata che fa da ostacolo alla concorrenza/liberalizzazione, tutto dipende dalle capacità e dai mezzi delle imprese di inserirsi nel mercato.

Non a caso il CER (Community of European Railway and

Infrastructure Companies), Associazione delle Ferrovie europee che con i suoi 82 membri, riunisce le maggiori Società ferroviarie europee e numerosi nuovi operatori, si è espresso negativamente sulla la separazione della rete dai servizi di trasporto, fondando la sua posizione anche sulla base dell'autorevole studio EVES-Rail, elaborato da esperti delle più prestigiose università europee, che hanno dimostrato come la separazione comporterebbe un aumento dei costi del sistema ferroviario europeo di almeno 6 miliardi di euro l'anno, e che nello scenario di crescita del trasporto ferroviario ipotizzato dall'UE, potrebbero arrivare anche sino a 15 miliardi l'anno.

Chi dovrebbe sostenere questi costi? Probabilmente la collettività: i clienti, i contribuenti.

In questo assetto integrato quello che invece deve essere rafforzato è il ruolo dei Regolatori nazionali ed anzi è auspicabile istituire una Rete europea dei Regolatori a garanzia di tutti i Competitor.

Tale soluzione potrà portare ad un'effettiva apertura del mercato, con un'applicazione uniforme della normativa comunitaria in tutti i Paesi, senza conseguenze negative sul lato dei costi. Dando nuovi poteri ai Regolatori si potrebbe garantire un accesso non discriminatorio alle infrastrutture e incentivare un sistema che permetta agli Stati di trovare soluzioni in base a criteri e analisi economiche solide e non penalizzanti per la collettività.

Giuseppe Celentano

Lo spirito di corpo

Non c'è stato forse, nella storia di Ferrovie dello Stato dopo la riforma del 1985, amministratore o manager esterno che, arrivando nella nostra azienda, non abbia rilevato una particolarità: il forte "spirito di corpo".

Si tratta di un complimento o di una critica? Pare che lo abbiano sempre evocato come se fosse un complimento.

Ma perché questo? Perché chi arriva da fuori nel nostro mondo, percepisce subito questa nostra caratteristica? Che abbiamo di particolare per rispondere a questo requisito? C'è da preoccuparsi? Forse non siamo normali? Ma che cosa è questo spirito di corpo? Da una breve incursione su internet vediamo subito che è una definizione propria del mondo militare, in particolare è una definizione di etica militare, e risponde ad una qualità dei soldati.

Un articolo intercettato sul sito web lucillascrocca.it/vincere-senza-combattere/2011/02 (Marco Costa*: Psicologia militare) definisce lo spirito di corpo in questa maniera:

"Con l'espressione "spirito di corpo" s'intende il sentimento di fierezza di appartenere ad un'unità dotata di una storia gloriosa e con tradizioni onorevoli, di cui si è i diretti eredi. Alpini, bersaglieri, granatieri, ecc, percepiscono la gloria e l'onore del corpo a cui appartengono e per questo sono motivati a perpetuarla. Quel che avviene negli studenti di Oxford o di Cambridge, che si sentono investiti di un onore particolare nel frequentare quelle antiche e gloriose università, avviene anche nei militari: più il corpo è d'élite, più l'orgoglio di appartenervi sale (si pensi alla Folgore, in Italia, o ai Marines e ai Rangers, negli Sstati Uniti).

Lo spirito di corpo è favorito da tratti distintivi, come indossare una particolare divisa e determinate mostrine, disporre di una certa insegna, avere un motto, un gergo o un canto particolari, è alimentato dalla conoscenza della storia e delle imprese dell'unità d'appartenenza ed è anch'esso, come la coesione, direttamente proporzionale alla durezza dell'addestramento." Lo spirito di corpo quindi è di chiara derivazione militare. Il ferroviere, al pari del militare (ma anche al pari dello studente di Oxford), è impregnato di spirito di corpo.

Chi viene da altre esperienze e ci osserva arrivando dall'esterno, la prima cosa che vede in noi è questo *habitus*.

Evidentemente è così. Non possiamo farci nulla. Ce l'abbiamo stampato in fronte.

Ma se è così ci saranno tanti buoni motivi. Mi vengono in mente questi.

L'industria della produzione del servizio ferroviario ha avuto tradizionalmente, fin dalle origini, non solo in Italia certamente, una

organizzazione di tipo militare, a motivo del particolare tipo di attività produttiva, ad alto rischio sia per gli addetti sia per i clienti, che imponeva regole rigidissime condivise e alta motivazione. In Italia poi nel ventennio fascista l'amministrazione delle ferrovie fu sostanzialmente militarizzata, in quanto attività strategica per gli obiettivi militari dell'Italia.

E poi c'è anche un aspetto un po' romantico della ferrovia. Il treno che corre sui binari non può non conquistare la gran parte di chi ne viene a contatto, sia come dipendente, sia come utente, sia come semplice curioso.

Il treno ha ispirato artisti di ogni genere. Nel settore cinematografico c'è un'epopea dei film ambientati con i treni. Un bambino, ma anche un grande, resta incantato di fronte ad una vecchia locomotiva sbuffante che magicamente si muove o anche di fronte ad un treno ad alta velocità: quanta gente indica con ammirazione un Frecciarossa e sogna – se non lo ha fatto ancora – di farci un viaggio!

Per non parlare delle schiere di appassionati fermodellisti! Con tutto il rispetto degli altri settori produttivi – il prodotto che noi realizziamo conquista un po' tutti. Conquista fuori, ma conquista anche dentro.

Allora con queste premesse, lo spirito di corpo aiuta il processo di trasformazione in impresa normale o no?

Certo, un dirigente non deve essere troppo attaccato alla sua impresa: deve avere determinati obiettivi, raggiungerli, cambiare impresa, avendo come obiettivo fondamentale sempre l'applicazione della sua professionalità. Sotto questo aspetto forse questo spirito di corpo può essere un freno, un limite al libero svolgere della propria professione in termini di efficienza e di produttività. Lo spirito di corpo può portare ad appassionarsi al mondo in cui si vive, ad innamorarsi di esso, a vederlo come una madre vede il proprio figlio ("ogni scarrafone è bello a' mamma soia", dicono a Napoli).

Più maliziosamente, può anche essere un alibi per conservatorismi ed anacronismi.

Può, viceversa, essere un valore nella misura in cui viene adeguato all'impresa, ai suoi obiettivi economici e statutari. Sicuramente i top manager venuti a contatto con il nostro mondo lo avranno inteso in questo senso, come valore, e come tale lo abbiano riconosciuto ed apprezzato. Quanto poi abbiano rispettivamente lavorato per valorizzarlo alla luce della nuova configurazione giuridica dell'impresa è giudizio che lasciamo ad altri.

Francesco Del Vecchio

*Docente di psicologia presso l'Università di Bologna

Sergio Graziani lascia Assidifer

Dopo quasi cinquant'anni di attività Sergio Graziani lascia il Sindacato.

Sergio è stato un punto fermo per tanti di noi, un riferimento continuo per generazioni di colleghi dirigenti che da lui hanno imparato a "fare sindacato". Per tanti anni consigliere nazionale, vice segretario nazionale Sindifer, segretario generale aggiunto Assidifer, segretario della sezione pensionati, tesoriere, Graziani ha rappresentato la continuità operosa del dirigente a servizio del collega, sempre pronto a dare una mano, un consiglio, un parere, sempre disponibile a cercare una soluzione ad ogni problema.

Ora, sulla soglia di ottant'anni, ha deciso di smettere. Nell'ultimo Consiglio nazionale, con serenità e in modo pacato ma con un filo di commozione, ha annunciato le sue irrevocabili dimissioni dalla carica di Tesoriere che ricopriva da alcuni lustri.

Un lungo, calorosissimo applauso dei presenti ha accolto la notizia.

Il Segretario generale, Parrilla, e il Presidente, Miniaci, hanno ringraziato Graziani per il suo impegno e per la sua lunga attività svolta in tanti anni a favore del sindacato e gli hanno consegnato una targa commemorativa e una pergamena. Cosa dire dell'amico Sergio?

Ci mancherà molto (e questa è la cosa forse più banale) e di sicuro – e questa è la cosa più significativa e innegabile – con lui il sindacato perderà un valido artefice della sua storia. Graziani è entrato nel sindacato quando il Sindifer (non ancora Assidifer) mandava un suo rappresentante nel Consiglio d'Amministrazione dell'Azienda, quando le politiche e le strategie aziendali erano regolarmente discusse e condivise con il sindacato. Insomma, quando il sindacato dei funzionari direttivi contava. Eccome!

Poi la svolta di Jesi, nel 1985, quindi a Saint Vincent, 1991, la trasformazione del Sindifer in Assidifer. Poi le gestioni Necci e Cimoli, quindi gli anni difficili, da Catania in poi. Fino ad oggi dove, con la nomina al vertice di Michele Elia, nei rapporti fra Azienda e Sindacato pare riaffacciarsi il sole.

In tutto questo lunghissimo periodo di storia ferroviaria Sergio Graziani c'è stato. E c'è stato, sempre, in posti di prima fila.

Un uomo disponibile, corretto, onesto. Un uomo gradevole, un signore d'altri tempi la cui razza, piano piano, si va estinguendo.

Roberto Martinez

15 anni di welfare per i ferrovieri

Lo scorso 1° ottobre si è celebrata in tutta Europa la "Giornata europea delle Fondazioni" e a Roma, promossa da BNC Assistenza e Solidarietà Onlus, con il patrocinio di BNC Fondazione, di HDI Assicurazioni e di IBL Banca e sotto l'attenta regia di Mario Miniaci, Segretario Generale di BNC Fondazione, si è svolto un incontro sul tema "15 anni di welfare per i ferrovieri", nel corso del quale il Presidente di BNC Fondazione, Ceva Grimaldi, ha presentato l'attività svolta negli ultimi 15 anni dalla società controllata BNC Assistenza, che eroga servizi di welfare in favore delle famiglie di ferrovieri.

Ceva, nel suo discorso introduttivo, ha evidenziato come le finalità istituzionali della Fondazione da lui presieduta vengano sempre perseguite nelle scelte che ancora oggi vengono assunte, in special modo quelle relative all'assistenza e al sostegno delle famiglie dei ferrovieri, in questo proseguendo in una linea di comportamento iniziata moltissimi decenni prima con le storiche "Mutue di soccorso dei lavoratori delle ferrovie" e continuata, poi, nelle attività assistenziali della Banca BNC e di BNC Assicurazioni.

Massimo Piccolomini, Direttore Marketing di HDI Assicurazioni, ha ripreso il concetto di continuità di assistenza alle famiglie dei ferrovieri, evidenziando come il passaggio della Banca BNC in San Paolo/Intesa non abbia fatto venir meno l'obiettivo storico di assistenza e solidarietà ai ferrovieri, obiettivo fatto proprio, oggi, oltre che da BNC Fondazione, attraverso BNC Assistenza e Solidarietà Onlus, anche da HDI Assicurazioni che fornisce, proprio per questa finalità, tutto un pacchetto di iniziative e di proposte all'insieme di ferrovieri in servizio e in pensione.

Quale sia stato l'impegno contributivo di BNC Assistenza e Solidarietà Onlus lo dicono i numeri: nel periodo 2000 – 2013 sono stati erogati 3.549.196 euro per prestazioni sociali (nascite figli, gravi vicende, grave disagio, decesso dipendente/familiare) e 2.331.456 euro per premi di studio (borse di studio ai migliori diplomati) per un importo complessivo erogato di 5.880.652 euro.

Quale l'impegno dei vertici di BNC Fondazione, HDI Assicurazioni e IBL Banca per il futuro? Quello di continuare sulla strada intrapresa e raggiungere insieme, nonostante la difficile situazione economica del nostro Paese, quei risultati che finora non sono mancati.

La gara in Arabia Saudita: un'opportunità per il Gruppo FS

Il Gruppo FS sta partecipando ad una "Request for Proposal" lanciata dalla SAR, Saudi Railway Company, per "Assistenza tecnica e manageriale nella gestione dell'infrastruttura e nell'esercizio ferroviario relativo alla Ferrovia Nord-Sud". La Request for Proposal è una richiesta di proposta di partnership, una sorta di gara d'appalto, che della gara d'appalto non ha tuttavia le caratteristiche stringenti e predeterminate, ma è piuttosto aperta, per lasciare al Committente maggiore libertà nella scelta del partner. Molti colleghi, appartenenti a diverse Società del Gruppo, sono coinvolti con ruoli diversi in questo progetto, sul quale è forse interessante dare qualche ragguaglio.

Che il progetto sia importante è stato affermato anche dal Presidente Messori nell'incontro del 22 luglio con i dirigenti del Gruppo (detto per inciso, con tutti i dirigenti del Gruppo, dopo anni di esclusioni a vario titolo im-motivate), poiché perfettamente funzionale alla nostra strategia di espansione internazionale qualificata. Oltre a FS partecipano infatti Deutsche Bahn, Renfe, Korail (le Ferrovie di Stato sud-coreane) e China Railway Company (le Ferrovie di Stato cinesi).

Di cosa si tratta, più in concreto? La SAR è una Società creata nel 2006 dal Fondo Pubblico Saudita di Investimento per sviluppare e gestire la Ferrovia Nord-Sud, che, con più di 2.750 chilometri di rete ferrata, è uno dei maggiori progetti ferroviari al mondo attualmente in via di realizzazione. Le linee principali sono due: la "Linea dei Minerali", già aperta nel 2011, che collega la miniera di fosfati di Al Jalamid, all'estremità settentrionale del Paese, e quella di bauxite di Az Zabirah, con il porto di Ras-Al-Khair, sul Golfo Persico, città che ospita anche gli impianti di lavorazione dei minerali; e la "Rete di Trasporto Passeggeri e Merci", destinata a collegare la capitale Riad, nel centro del Paese, e Al Haditha, quasi al confine con la Giordania. Inoltre alla SAR è stato assegnato il compito di realizzare il "Saudi Land Bridge" (la cui progettazione è stata affidata ad Italferr nel 2013), linea a doppio binario di 950 km che collegherà Riad con Gedda sul Mar Rosso, nonché la linea tra Ras Al-Khair e Dammam, lungo la costa del Golfo Persico, e altre linee complementari. A completare il quadro delle infrastrutture ferroviarie del Paese si aggiungono ancora i circa 1.000 chilometri già esistenti delle linee "storiche" Riad-Ammam (passeggeri) e Riad-Hofuf-Dammam (merci), linee che, pur correndo per un lungo tratto parallele, sono separate e indipendenti; infine, entro il 2016 dovrebbe essere inaugurata la linea ad alta velocità che correrà tra le città sante di Mecca e Medina via Gedda su un percorso di 450 chilometri: si tratterà della prima linea interamente elettrificata dell'Arabia Saudita; il resto della

rete, comprese le linee del progetto North-South, non è elettrificato e richiede mezzi diesel o misti elettrici-diesel.

La SAR, consapevole del livello di complessità che il sistema raggiungerà grazie a questi poderosi investimenti, ha deciso di ricercare un operatore ferroviario di primaria importanza sia per gestire il business nel breve termine, in modo da assicurare in maniera efficiente servizi sicuri e di qualità, sia per ampliare e potenziare le capacità e le competenze della propria organizzazione, per poi essere in grado di gestire da sola, al termine del periodo di secondment, la Ferrovia Nord-Sud.

Le aree quindi in cui la SAR ha bisogno di supporto sono essenzialmente: 1) tecnica, cioè sviluppo e implementazione di processi, procedure operative, sistemi di gestione, sistemi e programmi IT, che assicurino la gestione efficiente dell'infrastruttura e dell'esercizio; 2) manageriale e di assistenza specialistica: si tratterà di coprire nell'arco di durata del contratto alcune posizioni chiave nell'organigramma, integrando il personale SAR pure inserito in tale organigramma, in posizioni sia subordinate che superiori; 3) formazione, dato che il partner prescelto dovrà sviluppare e gestire un piano di trasferimento di conoscenze e di training capace di portare le competenze del personale locale ad un livello di eccellenza.

Ad aprile scorso abbiamo presentato la nostra corposa documentazione d'offerta [foto], che è attualmente sotto analisi da parte della SAR, così come quelle presentate dagli altri concorrenti. Un certo rallentamento è stato determinato dal periodo del Ramadan, che si è concluso il 28 luglio; un ulteriore rallentamento pare sia ora causato da un ritardo nella consegna dei primi treni passeggeri da parte della spagnola CAF. Le notizie più recenti indicano che sarebbe stata creata da parte della SAR una short list di due concorrenti, tra cui le FS, con le quali si stanno definendo questioni preliminari quali la composizione della società mista locale che formalmente gestirà la missione.

I colleghi coinvolti possono essere raggruppati in tre categorie, a seconda del ruolo che hanno assunto o che saranno potenzialmente chiamati a ricoprire: un primo gruppo è rappresentato da coloro impegnati come coordinatori della fase di gara, sia da sede che in trasferta, che dialogano direttamente con i responsabili arabi del processo; un secondo gruppo, in caso di successo della nostra offerta, agirà da focal point da sede, con un ruolo di interfaccia e supporto remoto alle esigenze dei colleghi sul posto; mentre un terzo gruppo, quello potenzialmente più direttamente chiamato a compiere l'esperienza estera, è quello che, sempre in caso di vittoria della gara, assumerà le posizioni manageriali pre-

viste all'interno dell'organigramma e dunque espatrierà a Riad, dove risiederà e lavorerà full time per un periodo compreso, da contratto, tra cinque e sei anni.

Come sono stati scelti questi colleghi, e da cosa sono stati motivati a partecipare? Alcuni sono stati individuati dall'Azienda come candidati ideali per ricoprire determinati ruoli, e sono stati quindi sollecitati a partecipare; altri si sono candidati spontaneamente, avendo saputo informalmente della gara o avendo visto su Linea Diretta l'informativa con l'invito a partecipare. Anche se il trattamento economico non è noto, se non a grandi linee, è facile immaginare che chi partecipa sia spinto dalla combinazione, in percentuali individualmente diverse, di tre elementi: il miglioramento economico, l'opportunità di un avanzamento di carriera e il desiderio di intraprendere un'esperienza internazionale di alto profilo.

Quello che attende tutti, comunque, è una sfida difficile, sia per il fatto che il Committente appare particolarmente esigente, un po' all'insegna del "pago-prendo", un po' perché le condizioni di vita e sociali del grande Paese sono non solo profondamente diverse da quelle di qualunque Paese occidentale, ma anche molto distanti da quelle degli adiacenti Stati del Golfo Persico (Dubai, Emirati Arabi Uniti, Qatar, ecc.), dove le regole di matrice religiosa trovano un'applicazione meno rigorosa di quanto avviene in Arabia Saudita.

Va fatta un'ultima considerazione, che riguarda la posizione dei colleghi che tra qualche anno, ad esperienza terminata, rientrano in Azienda. Sarebbe opportuno che venisse loro assicurata una ricollocazione manageriale "attiva", non tanto come riconoscimento del sacrificio personale affrontato per rafforzare il prestigio di FS all'estero, ma soprattutto per sfruttare correttamente la loro accresciuta capacità manageriale e il loro ampliato bagaglio esperienziale; e forse questo oggi non viene sempre fatto o non sempre è stato fatto in passato nei confronti di colleghi reduci da esperienze estere.

ULTIM'ORA

Quasi al momento di chiudere questa edizione del giornale apprendiamo che purtroppo la scelta della SAR si è orientata su un'altra Azienda partecipante (non si sa ancora quale). Al Gruppo FS è stato comunque chiesto di mantenere attiva la propria disponibilità fino al 31 gennaio 2015, probabilmente per tenere pronta un'alternativa nel caso in cui si verificassero intoppi imprevisi dell'ultima ora nel rapporto con la Società aggiudicataria.

Mauro Borsellino

Rapporto SVIMEZ 2014

Lo scorso 28 ottobre 2014 è stato presentato a Roma il **Rapporto 2014 sull'Economia del Mezzogiorno** della SVIMEZ, l'Associazione per lo Sviluppo dell'Industria nel Mezzogiorno, sotto l'Alto Patronato della Presidenza della Repubblica, presente il Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio Graziano Delrio.

Il ponderoso volume è ricco di dati statistici e di analisi redatti con il consueto rigore scientifico, che è uno degli elementi qualificanti del ruolo e del prestigio dell'Associazione.

Le cifre fondamentali sono state subito battute dalle principali agenzie di stampa e sono diventate rapidamente di pubblico dominio:

Nel 2013 più morti che nati al Sud: il numero dei nati ha toccato il suo minimo storico, 177mila, il valore più basso mai registrato dal 1861 - L'industria registra - 53% di investimenti in cinque anni di crisi - I consumi delle famiglie crollano di quasi il 13% in 5 anni - Gli occupati scendono a 5,8 milioni, il valore più basso dal 1977 - Aumento del 40% di famiglie povere nell'ultimo anno - Crollo degli investimenti. Nel 2013 il Pil è crollato nel Mezzogiorno del 3,5%, peggiorando la flessione dell'anno precedente (-3,2%), con un calo superiore di quasi due punti percentuali rispetto al Centro-Nord (-1,4%) - Tra il 2008 e il 2013 i redditi al Sud sono crollati del 15% e i posti di lavoro sono diminuiti di circa 800mila persone.

La fotografia dell'esistente, le analisi, sono impietose. Ma non dobbiamo leggere il Rapporto solo per questo. Il documento fornisce anche delle ricette per invertire la tendenza.

E all'interno di tali ricette conferma e rafforza il ruolo dei **trasporti e della logistica**.

Più precisamente, tra i motori dello sviluppo il Rapporto individua **"La creazione di una rete logistica in un'ottica euro-mediterranea"**.

E' una novità per il Rapporto, ed è motivo di soddisfazione per noi operatori del trasporto e della logistica, riscontrare un'attenzione e l'attribuzione di un ruolo decisivo per il rilancio del Mezzogiorno anche a tale settore importante dell'economia.

L'Area Euro-Mediterranea - secondo il Rapporto - si va configurando come una zona di libero scambio e spazio unico di produzione. Per posizione geografica, porti e tradizione armatoriale, l'Italia può svolgere un ruolo determinante nelle attività logistiche legate agli

scambi internazionali. A differenza del Centro-Nord, le aree meridionali negli ultimi anni e' mancato un disegno di policy dei trasporti e della logistica orientato all'incentivazione degli investimenti di poli logistici retroportuali aderenti ai porti. Occorre quindi secondo la SVIMEZ una vera e propria rivoluzione logistica del sistema produttivo basata sull'incentivazione delle FTL, filiere territoriali logistiche: "una rete di imprese, soggetti ed attività economiche appartenenti a una determinata area vasta legate verticalmente e connesse da funzioni logistiche avente per obiettivo l'esportazione, prevalentemente via mare, di produzioni di eccellenza e la importazione e lavorazione a valore di parti e beni intermedi per la successiva riesportazione di prodotti finiti".

La SVIMEZ ha inoltre individuato delle Aree Vaste specifiche nel Mezzogiorno: la Torrese-Stabiese-Nocerina, la Catanese, l'Abruzzo meridionale, il basso Lazio, l'Alto Casertano, la Pugliese, la Piana di Sibari e del Metapontino, la Sardegna settentrionale e meridionale. Più in generale, un ruolo centrale può essere svolto dalle Zone Economiche Speciali (ZES), aree prevalentemente caratterizzate dalla presenza di un porto e di un'area retroportuale in cui sono adottate specifiche leggi finanziarie ed economiche costruite con l'obiettivo di attrarre investitori stranieri con un trattamento di favore. Nel Mezzogiorno esistono le condizioni ideali per l'istituzione di Zone Economiche Speciali in diverse aree, ma in particolare in regioni in cui sono situati porti di *transhipment*, come la Calabria (Gioia Tauro) o la Puglia (Taranto) e la Sicilia (Catania).

La valorizzazione dei porti e degli interporti rappresenta, infatti, una scelta strategica inevitabile per il rilancio del Mezzogiorno, un vero e proprio *driver* per lo sviluppo del Sud e un concreto apporto alla realizzazione di una efficace valorizzazione dell'opzione euro mediterranea (*Southern range*) da sviluppare rispetto all'alternativa dell'attuale dominio logistico del *Northern range*. Serve inoltre - conclude il Rapporto - una riforma di legge strategica delle leggi per i porti e gli interporti così da mettere a sistema le due componenti del sistema logistico nazionale.

A questo ci limitiamo ad aggiungere la necessità che poi i retroporti siano ben integrati e connessi con un sistema efficiente di rete stradale e ferroviaria.

Francesco Del Vecchio

Delle due l'uno...

Il dibattito avviatosi in questi mesi sulla messa sul mercato del Gruppo o parte di esso, ci interpella non solo sotto il profilo personale ma anche come categorie e Sindacato; chiedendoci riflessioni e assunzioni di responsabilità adeguate alla posta in gioco.

Una parola definitiva sull'argomento, il Sindacato potrà dirla solo dopo il compimento di quei passaggi che disegnano il modo di riflettere di una organizzazione che fa della partecipazione dei suoi iscritti un punto di forza, comunque sarà opportuno che tutti forniscano materiali per la riflessione di ciascuno.

La prima riflessione attiene ai motivi per i quali si propone la cessione al mercato di quote del Gruppo; il motivo peraltro dichiarato, è quello di contribuire al risanamento dello Stato, altrimenti detto fare cassa, motivazione di per sé nobile visto i gravi rischi che corre l'equilibrio economico dello Stato, ma significa che non andiamo sul mercato perché abbiamo bisogno che qualcuno ci salvi, come nel caso di Alitalia.

Le motivazioni non sono neutre rispetto alla valutazione dell'evento che producono, anzi forniscono le chiavi di lettura dello stesso; la nostra è una Azienda che già in questi anni e in svariati modi ha contribuito quantomeno a evitare che il Paese peggiorasse la sua già non felice posizione: fornendo servizi di trasporto di qualità sull'AV, utilizzando di più e meglio di molti apparati della PA i fondi comunitari, producendo utili di gestione a tutto favore del Stato proprietario, garantendo sicurezza e trasporto in un quadro di riduzione progressiva di trasferimenti da Stato, garantendo il primo mercato libero europeo nel trasporto passeggeri, non ultimo dimostrando che una grande Impresa pubblica può essere sui giornali per motivi diversi dal malaffare.

Tutto questo ci rende fieri, ma ci attribuisce l'obbligo morale di non far mancare la nostra voce visto che, come Sindacato, siamo anche portatori degli interessi legittimi dei Dirigenti che in questi anni hanno condotto il Gruppo nella sua interezza ai risultati che conosciamo e alla creazione di quel valore che oggi ci viene richiesto diventi moneta sonante per le casse dello Stato.

E allora pensare che l'interezza del Gruppo e della sua classe dirigente sia anch'esso un asset ed un valore meritevole di tutela significa assumere una posizione precisa sulla vicenda della privatizzazione che non potrà che essere dell'intero Gruppo e non di parti di esso. Auspichiamo che sia questo il contributo che il Sindacato potrà fornire al dibattito che si è avviato, in una logica non di contrapposizione pregiudiziale ma di serena affermazione di ragioni.

Giovanni Gualario