

e recenti cronache giudiziarie hanno parzialmente risuscitato la vecchia "sinistra ferroviaria": per i più giovani tale termine indica un periodo (ormai storico) e fu inventato - con connotazione non propriamente positiva, da un rivale politico. Lo stesso ex-responsabile della struttura tecnica di missione del Ministero delle infrastrutture e dei Trasporti, ing. Incalza, molti di noi (ovviamente "diversamente giovani") se lo ricordano come dominus del Piano generale dei trasporti, primo serio tentativo di approccio sistemico al problema nel nostro paese, nonché, fra l'altro come Amministratore delegato della soppressa società TAV.

In sostanza, chiunque abbia avuto a che fare con le opere infrastrutturali di grande spessore in Italia, ha dovuto frequentare - se non altro per motivi istituzionali - determinati ambienti ministeriali.

Dico questo per esprimere un'opinione fortemente diffusa a proposito dei colleghi dei quali la stampa ha fatto i nomi, in quanto ne conosciamo, in certi casi da anni, la correttezza operativa e l'immagine professionale, che ci porta a dire, pur nel rispetto rigoroso dei ruoli, che si tratta di persone oneste e serie. Ciò premesso, si può tentare di ritornare a fare delle analisi di contesto, al di fuori della attualità giudiziaria, alla quale, fortunatamente, da tempo eravamo

disabilitati.

1. Quotazione del Gruppo FSI

Per quel che è dato di sapere, l'azionista, Ministero dell'Economia e delle Finanze ha nominato due "advisor", uno finanziario e l'altro legale. Si aspetta che FSI nomini l'advisor industriale, per completare le figure che, complessivamente, dovranno indirizzare l'azionista e il Gruppo verso la quotazione in borsa. Il cambiamento di direzione politica del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, lascia in eredità una serie di problemi ancora da risolvere. Sul problema dell'unbundling (cioè la separazione proprietaria della rete ferroviaria dai servizi, con la divisione del Gruppo FSI) ci siamo espres-



si in più di un'occasione in termini di netta contrarietà, soprattutto per motivi funzionali, finanziari e non ultimo di sicurezza complessiva. Sono ancora poco chiare le intenzioni del potere politico in termini di riforma del trasporto pubblico locale. Una bozza è pronta da tempo, ma ci risulta non essere mai pervenuta all'esame del Consiglio dei Ministri. Nella bozza - ma è assolutamente prematuro parlarne - sono presenti alcuni interventi il cui obiettivo, anche condivisibile, è quello di incrementare il tasso di concorrenza del settore. Quello che chiediamo è che non si penalizzi in modo improprio l'incumbent obbligandolo ad azioni lesive dell'autonomia di impresa. Non ancora perfettamente chiaro se la quotazione è subordinata alla perdita della proprietà dei binari che Rfi dovrebbe restituire allo Stato.

2. Ristrutturazione aziendale

È stato di recente emanato il decreto congiunto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'Economia

e delle Finanze, che adegua il Fondo per il perseguimento di politiche attive e dell'occupazione per il personale delle società delle Ferrovie dello Stato. In sostanza la novità di maggior rilievo che i benefici del fondo (l'anticipazione della pensione) si estendono a coloro che raggiungano i requisiti necessari per il diritto a pensione anticipata o di vecchiaia nei successivi cinque anni. E' del tutto evidente che l'aumento di un anno (prima erano quattro) renderà il processo di downsizing, in atto sostanzialmente da più un ventennio, più incisivo anche se più costoso. Ricordo che gli accordi ASSIDFER che per tipologia più si avvicinano al fondo, senza peraltro riconoscere gli stessi vantaggi dei quali godono i colleghi delle altre categorie, si fermano attualmente a 48 mesi. Quando il decreto emanato diventerà operativo, ritengo che - almeno per un principio elementare di equità - anche i nostri accordi debbano essere adeguati.

3. Relazioni industriali

Attualmente si sta lavorando con l'Azienda per elaborare degli accordi che tengano conto di alcune novità nel frattempo intervenute. Mi riferisco alla presa di posizione del Ministero del Lavoro che estende anche ai dirigenti la possibilità di de-contribuire la componente variabile della retribuzione, in quanto legata ad obiettivi di efficienza produttività (MBO); nel contempo si è richiesto all'azienda, sempre per tenere conto di un'equità complessiva nei confronti dei colleghi delle altre categorie, di potere avere la carta di libera circolazione anche durante il periodo

intercorrente fra l'estinzione del rapporto di lavoro e l'acquisizione del diritto di pensione. Per ultimo, ma non ultimo, si è chiesto all'azienda, per i colleghi tali al 31 dicembre 2014, di confermare l'aspettativa di acquisire dopo sei anni dalla nomina quello che era il secondo livello di trattamento economico complessivo di garanzia, come è noto, da annoverare fra le vittime del recente rinnovo del contratto collettivo con Confindustria. Vedremo come andrà a finire.

4. Considerazioni conclusive

Come osservato in altre occasioni il clima organizzativo interno è migliorato in quanto il rapporto fra l'Azienda il suo management ha assunto toni meno conflittuali (anche se qualche stridio si avverte anco-

ra) e sostanzialmente basati su una maggiore serenità complessiva, anche nella consapevolezza della complessità e difficoltà delle sfide che attendono la dirigenza del Gruppo FSI. Quello che i sembra peggiorato è, purtroppo, il clima esterno al gruppo. Mi riferisco ai pesanti interventi della Autorità dei Trasporti, alla riduzione delle tariffe RFI per i pedaggi, che ha determinato l'abbattimento del costo delle tracce dell'Alta Velocità, con il conseguente risparmio per Trenitalia (60 milioni di euro) e per Ntv (40 milioni di euro), ma il saldo negativo per Rfi per il corrente anno è di cento milioni, all'aumento del costo dell'energia, al mancato rinnovo del contratto di servizio universale per il trasporto merci dell'importo di 130 milioni di euro che inciderà sui conti già negativi della divisione Cargo: Il nuovo contributo pari a 100 milioni di euro stabilito con la legge di stabilità viene dato a Rfi a compensazione del costo del pedaggio per le imprese ferroviarie che svolgono i servizi da e per il sud,



SISTEMA FERROVIE PERIODICO DELL'ASSIDFER

FNDAI

ANNO 24°

N° 2/2015



Lazio compreso.

Le imprese ferroviarie che effettueranno servizi di trasporto delle merci su ferrovia aventi come origine o destinazione le regioni del sud avranno da Rfi una quota a compensazione del canone di utilizzo dell'infrastruttura.

Inoltre occorre aggiungere la perdita di 100 milioni di euro per investimenti e manutenzione effettuata con la legge di stabilità. Ancora la rete ad alta tensione di proprietà di Fsi viene inserita nella rete di trasmissione nazionale di energia elettrica e ceduta a Terna, con un esborso finanziario di quest'ultima che potrebbe risolversi comunque con un equivalente minore esborso finanziario dai normali canali di finanza pubblica.

Insomma sembra che il Governo abbia le idee poco chiare o perlomeno ondivaghe, nei riguardi di un settore così importante anche per indotto - per la ripresa e l'economia complessiva del nostro paese.

Paolo Parrilla

La rabbia e l'orgoglio

Tanta, tanta rabbia. Non ce la faccio più a leggere quelle insensate prese di posizione di altolocati personaggi della politica, delle istituzioni e dell'informazione che accusano i percettori di pensioni appena decenti di sfruttare il popolo italiano e di rubare ai meno abbienti. Non ce la faccio più.

La rabbia, una rabbia sempre più forte, mi sale da dentro quando leggo, ad esempio, le dichiarazioni di quel tal prof. Boeri, neo presidente INPS, che - depositario evidentemente dei sacri evangeli - condanna senza mezzi termini gli infami percettori di "pensioni d'oro", tali considerate se, al lordo, raggiungono o, dio mio!, superano i duemila euro.

Una rabbia senza limiti, una rabbia che in vita mia non avevo mai provato, io, che mi considero e credo di essere considerato da tutti, un mite. Una rabbia che nasce dalla scoperta che tutti gli accaniti nemici delle nostre pensioni - pensioni maturate con versamenti nelle casse dello Stato di soldi veri, soldi nostri, usciti dalle nostre tasche in tanti anni di lavoro - pensano e parlano soltanto delle "nostre" pensioni, non di quelle dei politici, dei parlamentari, dei consiglieri regionali (in special modo di quelli delle Regioni a statuto speciale), dei magistrati dei vertici della Banca d'Italia e delle speciali Agenzie di cui si è dotato ormai da tempo lo Stato italiano. Pensioni - in particolare quelle dei politici, dei parlamentari e dei consiglieri regionali - maturate addirittura con pochi, se non pochissimi, anni di versamenti.

Non una parola da parte di questi signori, poi, sugli stipendi, di sicuro molto più ricchi delle nostre pensioni, di tanti boiardi di stato, degli uomini ai vertici delle cupole bancarie e delle assicurazioni.

Certo, è più facile prendersela con chi non può in nessun modo reagire! E' più facile mettere le mani in tasca a chi le proprie mani le ha legate dietro la schiena e per la propria cultura e per la propria dignità è abituato non solo a non reagire ma neanche a lamentarsi!

CHIAROSCURO

di Claudio Vecchietti

In tutta onestà, stavolta ho avuto qualche problema nel trovare lo spunto per riempire lo spazio che chi fa questo giornale, bontà sua, ancora mi riserva. Poi un lampo: il prossimo avvio dell'Expo! Qualcuno obietterà, li si parlerà di cibo: che c'entra col mondo della dirigenza e delle ferrovie? Intanto i collegamenti ad alta velocità con Milano sono tra le poche cose che dovrebbero inorgogliare qualsiasi italiano. Pur tra mille difficoltà, una grande opera che comportava lo "scherzetto" di bucare nuovamente l'Appennino, è stata terminata nei tempi previsti ed è in piena efficienza. In un panorama desolato a livello Paese di malversazione, corruzione, pressapochismo un qualche merito questa nostra azienda l'avrà pure! Tutto questo panegirico per dire che trovo un po' riduttivo il riferimento come tema trainante al solo settore alimentare, seppur improntato alla sacrosanta esigenza di una più equa redistribuzione delle risorse a livello planetario, per esaltare le eccellenze italiane. Ci mancava solo di ficcarci dentro il bel canto e l'Expo di pizza, spaghetti e mandolino ... ed era fatta!

Ma qui, oltre alla rabbia, esplode l'orgoglio.

L'orgoglio di non voler essere massacrato da cialtroni della politica, delle istituzioni e dell'informazione, da quei cialtroni - pseudo difensori del popolo - che riempiono televisioni, giornali e ogni spazio venga loro concesso per attaccare il diritto dei pensionati a mantenere quello che hanno costruito, giorno dopo giorno, con i loro versamenti, in un arco di tempo spesso molto lungo, volendosi garantire una vecchiaia serena, al riparo da imprevisti di qualsiasi genere.

L'orgoglio mi spinge a reagire, l'orgoglio mi obbliga a rivolgermi a tutti i colleghi che sentono come me la rabbia crescere dentro, che si accorgono come me di essere oggetto di soprusi, voluti, coscientemente e fortemente voluti da quei suddetti cialtroni che non smettono mai di berciare sulle nostre pensioni. Sì, credo proprio che presto, molto presto, dovremo pur fare qualcosa per difenderci. Non è possibile lasciare campo libero a chi ci attacca tutti i giorni, a chi vuol mettere le proprie mani nelle nostre tasche e rubarci - sì, rubarci! - quei soldi versati in tanti anni di lavoro. Non è possibile lasciare a quei cialtroni la possibilità di fare e di dire quello che vogliono, sempre e in ogni occasione.

Qualcuno, leggendo il titolo di questo articolo, avrà pensato che io abbia voluto scimmiettare il titolo di quello splendido libro di Oriana Fallaci, appunto "La Rabbia e l'Orgoglio". No, a quel libro, pur avendolo letto tanti anni fa, non avevo all'inizio pensato. Ora però, ragionandoci sopra, credo che anch'io, come l'Oriana in chiusura del suo scritto, possa dire che questo mio articolo sia stato concepito perché la rabbia e l'orgoglio me lo hanno suggerito e la coscienza e l'età mi hanno consentito di scriverlo. Per tutti noi.

Roberto Martinez

Un orizzonte di grande impegno per i dirigenti

Quello del 5 febbraio scorso è stato un Consiglio Nazionale insolito, che per le modalità in cui si è svolto, credo non abbia precedenti: i consiglieri in pensione hanno, per lo più, rinunciato ad intervenire lasciando, ai colleghi in servizio tutto il tempo necessario per discutere sulle grandi trasformazioni che riguardano il futuro delle ferrovie, e che avranno impegnative ricadute per i dirigenti in attività. I temi a cui si fa riferimento sono soprattutto quelli dibattuti nell'ultima convention del management FSI, quali la privatizzazione, trasporto locale, Cargo e il pacchetto infrastrutture, ma anche le questioni di maggior rilievo sindacale emerse con il rinnovo del CCNL e delle cariche sociali di Federmanager Roma. Personalmente ho apprezzato la posizione assunta dai colleghi pensionati, ma mi preme nel contempo "rassicurarli" sulla consapevolezza, che i colleghi in servizio e questa segreteria, hanno circa la delicatezza del momento e la necessità di dover affrontare con grande energia e rinnovato impegno la fase che si è aperta, presidiando ogni tema oggetto di confronto con l'azienda.

Dopo l'intervento di apertura del Presidente, e la relazione introduttiva del Segretario Generale, si è svolto un ampio dibattito consiliare, durante il quale sono stati discussi tutti gli argomenti posti all'ordine del giorno, e indicate le azioni da mettere in campo, riassunte poi nel documento finale approvato dal Consiglio Nazionale. Di seguito passo ad esaminare i temi di maggior rilievo, che il nostro sindacato ed in particolare la segreteria, dovrà presidiare.

Privatizzazione

Siamo un Gruppo economicamente sano e lanciato verso lo sviluppo. Va quindi detto, senza ipocrisia, che la privatizzazione, non solo delle FSI, ma anche di altre aziende pubbliche, serve soprattutto allo Stato per acquisire risorse economiche necessarie a sanare il debito pubblico e rilanciare l'economia.

Il valore aggiunto, che l'ingresso di capitale privato potrà dare al Gruppo, sarà soprattutto quello di un ulteriore impulso all'essere sempre di più impresa, in un mercato europeo che prevede la piena liberalizzazione di tutti i servizi dal 2019, con una clausola di reciprocità, che impedisce alle imprese provenienti da mercati chiusi, di competere in quelli liberalizzati. Per FSI, la privatizzazione rappresenta poi, in un certo senso, il completamento di un processo iniziato con la riforma del 1985, che trasformò le Ferrovie dello Stato da Azienda Autonoma del Ministero dei Trasporti in Ente pubblico economico, per poi "cambiare pelle" in società per azioni, e che nel 2016 aprirà le porte ai privati.

La "buona notizia" annunciata dall'AD nella convention di inizio anno, è che essa riguarderà tutto il Gruppo e non singole società o settori di business.

Ma perché parlo di "buona notizia", perché la modalità scelta ci mette al riparo da pratiche di "cherry picking", ovvero la cessione/acquisizione di soli settori profittevoli, con il rischio di lasciare nel Gruppo, ad esempio, per quanto riguarda il trasporto, il solo servizio universale, che vive di corrispettivi pubblici, non sempre erogati tempestivamente e in misura adeguata.

Il processo di privatizzazione prevede alcuni passaggi preliminari: separazione contabile e funzionale tra quanto è a mercato e non; operazioni di snellimento della Holding quali l'esternalizzazione della Rete elettrica non di contatto, Grandi stazioni (commercializzazione delle aree delle stazioni, parcheggi, pulizie), Asset non attinente alla circolazione.

Successivamente si procederà alla quotazione in borsa del Gruppo. La vendita ai privati, dalle notizie che si hanno, riguarderà solo il 40% di azioni, pertanto lo Stato resterà azionista di maggioranza, e potrà quindi mantenere il controllo strategico del Gruppo.

Nel contempo, dalla vendita delle azioni, arriveranno allo Stato, importanti risorse economiche, di cui almeno una parte, ci si augura, potranno essere destinate al miglioramento qualitativo dei servizi ferroviari.

Sulla vendita delle azioni abbiamo chiesto di dare la possibilità ai dipendenti ed ex dipendenti, di acquistare, in sede di offerta iniziale, parte delle azioni.

L'acquisto di azioni, anche per i dipendenti, sarebbe un bel segnale nella logica di rafforzare ancora di più il legame con l'azienda, con evidenti ricadute positive sul perseguimento degli obiettivi dell'impresa.

La modalità di privatizzazione sopra indicata, con il mantenimento di quote di maggioranza all'azionista Stato, potrà meglio garantire anche la gestione integrata della Rete e dei Servizi di trasporto, scongiurando quella separazione tra RFI e Trenitalia ("unbundling"), che a detta di esperti del settore, provocherebbe più danni che benefici, tanto è vero che nessun Paese d'Europa ha operato in tal senso.

In coerenza con questa posizione, la proposta dell'Europarlamento in tema di governance, prevede un modello di impresa a holding, che assicuri la trasparenza dei flussi finanziari tra le diverse società controllate e l'indipendenza del Gestore dell'infrastruttura.

La privatizzazione presenta anche dei rischi.

C'è una grande attenzione dei mercati finanziari, e a pensarla male, ci potrebbero essere "appetiti" poco chiari, orientati a perseguire interessi estranei alla "mission" del Gruppo. Sarà compito dell'azionista Governo, adottare, tutte quelle misure per scongiurare questo potenziale pericolo, e far sì che le scelte manageriali avvengano senza condizionamenti esterni.

Su quest'ultimo punto, il documento approvato dal Consiglio Nazionale, è stato chiaro, dando mandato alla Segreteria di vigilare sul processo di privatizzazione e quotazione del Gruppo FSI, a salvaguardia anche della professionalità dei dirigenti.

D'altronde in tutti questi anni, i dirigenti FSI hanno dato prova di saper affrontare ogni sfida, hanno saputo governare l'impresa a tutti i livelli e i risultati parlano chiaro: solidità economica del Gruppo, investimenti significativi, livelli di eccellenza di alcuni servizi, anche se bisogna riconoscere che alcuni segmenti non trascurabili del nostro servizio, vanno notevolmente migliorati, soprattutto trasporto locale e merci.

Trasporto locale e merci

Per quanto riguarda il Trasporto Locale, Trenitalia è attrezzata a ben competere nelle gare, anche se la maggior parte delle regioni hanno inteso prolungare il Contratto di Servizio per altri 2-3 anni.

Prosegue il programma di rinnovo del materiale rotabile con l'ingresso di nuovi materiali (Vivalto e Jazz). In alcune regioni (ad es. Emilia Romagna) è stata presentata una sola offerta, quella di Trenitalia e si è in attesa dell'aggiudicazione.

Premesso che tutto il settore del TPL necessita di un riordino totale, c'è una grande attenzione su Busitalia (Gruppo FSI), che ha già risanato in poco tempo le aziende dell'Umbria, Firenze e

Padova e ci sono contatti con le municipalizzate di Salerno, Avellino e Benevento.

Passando a Cargo è chiaro che il suo sviluppo industriale è legato agli interventi per rendere economicamente sostenibile l'intero settore.

Al momento sono previsti 100 Mil. ad RFI di cui 40 Mil per abbattimento costi sulle tracce cargo per il sud e 60 Mil. per abbattimento costi sulle tracce cargo sull'intera rete.

Nel trasporto Cargo attualmente ci sono 10 società che si interessano di merci e logistica, i cui assetti societari gravitano tra Holding, Trenitalia ed RFI. L'efficiamento e l'efficacia nel settore passa attraverso la realizzazione di un unico soggetto autonomo di Logistica e Trasporto.

Si vuole, in buona sostanza, rilanciare l'intero settore Cargo, che dovrà traguardare le varie realtà (Area Padana, i due corridori verso il Sud, Valchi verso l'Europa) offrendo al mercato un unico interlocutore.

Relazioni sindacali

Subito dopo la loro nomina, abbiamo avviato il confronto con i nuovi vertici aziendali, condividendo nel dare continuità a quanto di buono fatto in questi ultimi anni.

Come primo atto abbiamo proposto di rivisitare il Protocollo delle relazioni industriali, sottoscritto nel 2007. Attribuiamo grande valenza politica al Protocollo. La necessità di rivisitare lo strumento che detta le regole nei rapporti con l'azienda, nasce soprattutto dalle profonde trasformazioni avvenute in questi ultimi anni, dalla necessità di rinnovare il ruolo dirigenziale, in parte già delineato e che si andrà meglio a definire alla luce dei significativi mutamenti di scenario connessi al processo di privatizzazione.

E' bene ricordare che il Protocollo, non solo definisce le regole di relazione con l'azienda, ma riconosce la nostra struttura organizzativa sindacale, basata sul consolidamento delle RSA di Società, e che così come configurata è legittimità a rappresentare e tutelare gli interessi di tutti i dirigenti del Gruppo.

Abbiamo poi chiesto, ed ottenuto, dai vertici societari di migliorare gli accordi già stipulati, inserendo ulteriori elementi di sostegno economico per i dirigenti interessati agli interventi di razionalizzazione dei processi produttivi.

Con l'accordo del 28.10.2014, abbiamo prorogato fino al 31.12.2017, l'accordo del 9.5.2014 che a sua volta aveva ulteriormente migliorato i trattamenti economici già previsti in caso di risoluzione. I processi di ristrutturazione in corso, e quelli che presumibilmente potranno essere avviati con il processo di privatizzazione, suggeriscono di prevedere un'ulteriore proroga.

Gli accordi ottenuti negli ultimi anni, testimoniano la capacità della nostra organizzazione di essere incisiva a tutela della categoria, non solo dei colleghi senior, ma anche dei più giovani, che tra l'altro sono quelli maggiormente interessati all'altro accordo, sottoscritto sempre il 28.10.2014, che da la possibilità di aggiungere un ulteriore punto percentuale di retribuzione alla nostra previdenza integrativa (Previdai), finanziata per una quota maggioritaria dall'azienda.

Occorre però riconoscere che, ci sono ancora tante questioni irrisolte, penso all'appraisal, all'MBO, all'accesso per i viaggi di servizio, alle concessioni di viaggio per i dirigenti che hanno risolto il rapporto di lavoro in base ai nostri accordi, al ticket restaurant, alla rivalutazione della reperibilità e più in generale alla valorizzazione del ruolo, riequilibrando il rapporto tra peso della posizione, copertura del ruolo e retribuzioni.

Su tutto questo il nostro impegno dovrà essere quello di continuare a tenere alta l'attenzione e mettere a punto una posizione comune, sulla quale aprire un confronto organico con l'azienda, sostenendo con convinzione le nostre posizioni, che francamente mi sembrano ragionevoli e praticabili sotto tutti i punti di vista, e che, tra le altre cose, tendono a dare "una mano" all'azienda, per meglio realizzare quello spirito di squadra, tante volte richiamato dall'AD di Gruppo. Su vari punti provo a dare un primo contributo.

Valutazione dei dirigenti (appraisal). In sede di Consiglio, su questo argomento è stato svolto uno specifico approfondimento. I colleghi intervenuti, hanno ampiamente sviluppato il tema, che come si può immaginare, è di grande interesse, non fosse altro per le ricadute che esso ha sulla nostra vita professionale.

Alla fine del dibattito, in sintesi, la posizione comune, è stata quella di considerare la valutazione, ripetuta nel tempo, una opportunità, a condizione che il processo sia improntato a criteri di trasparenza e riconoscibilità dei risultati, e che sia sempre funzionale al rafforzamento della professionalità, e diretta a sviluppare la capacità di contribuire, nel migliore dei modi, al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Obiettivo della valutazione deve essere quello di ricercare i soggetti in grado di meglio coprire determinate posizioni, non certamente quello di penalizzare alcuni colleghi, già valutati capaci dall'azienda, a svolgere le funzioni dirigenziali, nel momento in cui il ha nominati dirigenti.

M.B.O. Nelle aziende in cui questo strumento di politica retributiva viene adottato, coinvolge quasi tutti i dirigenti. Si raggiunge una percentuale intorno al 95% e vengono lasciati fuori solo quelli che sono in fase di uscita, o attenzionati per motivi disciplinari, inchieste, etc.

Nel nostro Gruppo, i dirigenti coinvolti, sono poco più del 70%, mentre viene assegnato un MBO a tutti i quadri apicali. Non si comprende perché lasciare fuori dall'MBO un 30% circa dei dirigenti, considerato, tra l'altro, che la consistenza si è drasticamente ridotta. Non è accettabile che, a fronte dei buoni risultati, ottenuti dall'azienda in tutti questi, un 30% di dirigenti sia stato escluso da politiche retributive meritocratiche. Ci viene riferito, poi, da più di un collega, che non sempre tutti gli obiettivi sono coerenti con le attività del dirigente, ma soprattutto non sempre i dirigenti hanno le leve per raggiungerli. Questa storiatura va corretta. E poi vanno introdotti, a mio parere, elementi correttivi nella misurazione delle performance. Si potrebbe ad esempio introdurre una soglia minima del "grado di raggiungimento dell'obiettivo". Solo come ipotesi da valutare, si potrebbe pensare di considerare come raggiunti gli obiettivi realizzati almeno al 95%, operando poi, in quest'ipotesi, una riduzione proporzionale del premio.

Regole di accesso ai treni per i viaggi di servizio. I dirigenti costituiscono quell'insieme di risorse che hanno alcune caratteristiche comuni che lo differenziano dall'insieme di altre categorie, anche dei quadri apicali: "in primis" il rischio d'impresa, che può arrivare fino alla perdita del posto di lavoro.

Se questo è vero, a parte, il trattamento economico, che deve giustamente essere differenziato sulla base del peso della posizione e

del suo grado di copertura, altri trattamenti non possono essere diversi, soprattutto se legati allo svolgimento del servizio.

Ad esempio, andare in missione per lavoro, dovrebbe essere regolamentato in maniera uniforme per tutti i dirigenti.

Trattare in maniera difforme, una parte della dirigenza, viene percepito come inutilmente discriminatorio e dividente della funzione dirigenziale propria dell'insieme di appartenenza.

Concessioni di viaggio. Per i colleghi, che risolvono il rapporto di lavoro sulla base dei nostri accordi, si determina la sospensione delle concessioni di viaggio fino al momento in cui andranno in pensione. Si tratta di colleghi che al massimo sono lontani dalla pensione 48 mesi. Chiediamo che questa sospensione venga eliminata per tre motivi principali.

Il primo, per un principio di equità, perché questa sospensione non si applica agli altri ferroviari che accedono alle prestazioni del fondo di sostegno al reddito, che in quanto strumento di accompagnamento alla pensione, svolge la stessa funzione dei nostri accordi di risoluzione consensuale. Tanto è vero che anche i "fondati" devono firmare una risoluzione del rapporto di lavoro, quello che cambia è il meccanismo di finanziamento delle prestazioni. Inoltre, per assicurare ai "fondati" il mantenimento delle concessioni di viaggio, è stato necessario stipulare un accordo sindacale, così come vorremmo fare anche per i dirigenti. Il secondo, per un senso di riconoscimento verso colleghi che hanno lavorato tanto per l'azienda, e che risolvono in anticipo, solo perché coinvolti in processi riorganizzativi. Il terzo, per esiguità del costo, perché si tratta di poche decine di colleghi, a cui mancano mediamente pochi mesi alla pensione.

Ticket Restaurant. Parto dalla considerazione che i dirigenti di tante altre aziende hanno questo benefit, senza che questo desti scandalo, né commenti sarcastici, che generalmente provengono dai colleghi meglio inquadri economicamente.

Il punto è questo, si tratta di una forma di integrazione retributiva indiretta, che potrebbe essere riconosciuta ai dirigenti posizionati entro una certa soglia retributiva e /o per quelli che sono fuori dalle politiche retributive e che hanno ferma la loro retribuzione da un certo numero di anni.

Reperibilità. Si sostiene che la reperibilità è insita nell'essere dirigenti, nel senso che se l'azienda chiama devono essere sempre pronti a rispondere e intervenire.

Questo è pienamente condivisibile, ma non si può negare che ci sono alcuni dirigenti più reperibili di altri, nel senso che, per precise disposizioni aziendali, emanate dalle singole Società, alcuni colleghi, per la loro posizione organizzativa, sono inseriti in uno speciale elenco, c.d dei reperibili. L'inserimento in questo elenco, fa scattare, solo per essi, delle responsabilità e regole comportamentali ben precise. Ne cito una: durante il periodo di reperibilità il dirigente non si può allontanare dalla residenza, in quanto è obbligato ad intervenire con immediatezza sul luogo della criticità, ovvero recarsi nelle sale operative. A fronte di questo impegno l'azienda corrisponde un modesto compenso fermo da tantissimi anni. Ci sembra ragionevole rivalutarlo.

Rinnovo del CCNL

Nel complesso il giudizio è stato considerato positivo, tenuto conto dell'attuale momento storico delle relazioni industriali.

E' vero, è stato stipulato un contratto, che non ci soddisfa del tutto, e che anzi su alcuni punti pone condizioni meno favorevoli rispetto al precedente, ma è un contratto che ci pone comunque al riparo da interventi unilaterali dell'azienda, che senza uno strumento normativo collettivo, ci avrebbero maggiormente penalizzati.

E' stata salvaguardata la validità del contratto collettivo, che resta lo strumento di garanzia, soprattutto per la maggior parte dei colleghi, che hanno un minor peso contrattuale individuale nei confronti delle aziende.

L'impegno preso in sede di Consiglio Nazionale, è stato quello di aprire un confronto con l'azienda, per arrivare a stipulare un contratto integrativo di secondo livello, che possa, da un lato migliorare quanto previsto nel CCNL relativamente al Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia Garantito, FASI e preavviso, e dall'altro introdurre elementi integrativi, che tengano conto anche della specificità del nostro lavoro.

Rinnovo delle cariche sociali di Federmanager Roma

Nel corso del dibattito è emerso il rammarico per la mancata elezione di qualche nostro collega, che per pochi voti non è riuscito ad essere eletto nel consiglio direttivo. A mio parere questa esperienza dimostra, tra l'altro, la necessità che sempre di più i colleghi di Assidifer devono partecipare alle attività di Federmanager, per meglio presidiare il proprio impegno sindacale, che non si deve esaurire solo all'interno di Assidifer.

A Nicola Tosto, che dopo 6 anni lascia la Presidenza di Federmanager Roma, va un sincero ringraziamento di tutti noi, per l'impegno e professionalità dimostrate durante la sua gestione, caratterizzata anche da un tratto umano profondo e sincero, che ho avuto modo di apprezzare a partire da quel lontano 1991, quando giovane dirigente venni trasferito a Roma e trovai in Nicola un collega, ma soprattutto un amico, con il quale iniziare un percorso professionale e sindacale che ha arricchito la mia esperienza personale.

Elezione Presidente della Commissione sindacale e studi

Nel corso del Consiglio Nazionale è stato eletto all'unanimità il nuovo Presidente della Commissione sindacale e studi, Alberto Belloni. Questo risultato è stato possibile anche grazie al ritiro della candidatura della collega pensionata Eleonora Ceschin, che pur altrettanto capace e meritevole, ha ritenuto di fare un passo indietro, nella logica di dare spazio a un collega in servizio.

Lasciatemi esprimere un personale augurio di buon lavoro ad Alberto, che si è messo in gioco ed ha accettato di fornire un contributo al nostro sindacato, ed in particolare alla Segreteria, nella elaborazione di proposte da portare al tavolo di discussione con l'azienda.

Quest'ultima vicenda, mi dà poi lo spunto, per ricordare, a tutti noi, che c'è bisogno di nuove energie, ben vengano colleghi in servizio che si vogliono impegnare, anche in vista del Congresso che si terrà l'anno prossimo.

L'impegno di chi ha a cuore il rafforzamento della nostra Organizzazione, deve essere anche quello di cercare nuove adesioni, e offrire la possibilità ai colleghi più giovani, di assumere ruoli di responsabilità, per meglio contribuire alla crescita di Assidifer e al raggiungimento dei suoi obiettivi.

Giuseppe Celentano

Si resta in attesa di urgente riscontro

Alcuni degli interventi all'ultimo consiglio nazionale, hanno paventato una criticità legata alla necessità di una possibile riorganizzazione delle strutture del Gruppo coinvolte nel processo degli investimenti infrastrutturali.

Siccome ritengo sia passato un messaggio non corretto, è opportuno fare un po' di considerazioni sul tema.

E' evidente che come sindacato dobbiamo comunque pretendere un confronto con l'Azienda sul tema per capire come intende procedere, cogliendone l'occasione per contribuire fattivamente ad una possibile riorganizzazione del settore che coinvolge (e coinvolgerà per lungo tempo) parecchi dei nostri iscritti.

Ma veniamo ai fatti.

Nell'ambito dell'ultimo meeting dei dirigenti, nell'illustrare le ingenti risorse stanziolate dallo Stato per investimenti ferroviari nel periodo 2014 - 2020, (oltre 15 Mld) l'ing. Elia e l'ing. Gentile hanno presentato alcune slide.

L'AD di Gruppo, nell'introdurre il tema della situazione "Management investimenti" Infrastruttura, ha esordito: "O ci allineiamo o troviamo una soluzione di tipo radicale" sottolineando che, pur essendo presenti importanti strutture di Project Management in RFI ed Italferr, la complessità dei contratti chiavi in mano dell'AV, ha evidenziato criticità nel management, tali da rendere doverosa un'attenta riflessione affinché per i contratti in corso e per i rilevanti prossimi investimenti non possano ripetersi scenari negativi.

Nell'illustrare le slide ha inoltre puntualizzato che le strutture di project management di RFI ed Italferr - ma più in generale delle varie società - non devono operare in cascata, come oggi invece accade "rendendo spesso lenti i processi di decisioni e tardive le azioni correttive", ma anticipare/mitigare i problemi di governo del progetto nell'obiettivo strategico di FS.

"... Il management deve percepire le proprie missioni nell'obiettivo strategico della società FS e non della società di appartenenza..." ed inoltre "Occorre la sincronizzazione di tutti i progetti finalizzati al medesimo obiettivo va ricondotto ad un unico responsabile ci vuole uno che abbia la responsabilità. La componente manageriale deve essere il punto di forza nella stipula e nella gestione dei contratti con il supporto della funzione legale..."

Da ciò ne deriva la necessità di un incremento di efficienza tramite:

- Cambiamento culturale nel Project Management
- Fortificare la competenza nei contratti
- Adeguare le strutture di Project Management
- La Progettazione

Le competenze progettuali vanno potenziate (o meglio ricostruite).. i processi di progettazione, oggi frazionati in varie società e strutture, devono ritrovare unità...

Il concetto è stato poi ripreso dall'ing. Gentile che, a corredo delle cifre relative ai finanziamenti previsti ha sottolineato che "la dimensione degli stanziamenti assegnati e la velocità realizzativa attesa dagli stakeholder richiede una rifocalizzazione organizzativa e gestionale del processo degli investimenti..."

Il tutto ha avuto una durata complessiva di pochi minuti, in cui però l'importanza dei concetti espressi e anche la conclusione dell'AD: "sono poche cose che dovete fare e vi do tempo un mese e mezzo" hanno prodotto una serie di "domande".

Già al successivo intervallo, molti colleghi, soprattutto di Italferr, mi hanno chiesto cosa volessero dire quelle slide (come se la mia appartenenza alla Direzione Investimenti di RFI, mi potesse automaticamente attribuire una capacità di vaticinatoria).

Ho cercato di fare con loro alcuni ragionamenti, partendo da un elemento incontrovertibile: ci troviamo di fronte a una occa-

sione unica, clamorosamente favorevole per il Gruppo, a maggior ragione alla luce della incerta situazione economica del Paese.

Infatti lo Stato, ed in particolare il Governo, riconoscono a Ferrovie una capacità, una leadership nella realizzazione e nella gestione di progetti di opere pubbliche infrastrutturali complesse.

Ne sono la riprova sia le dimensioni del flusso di denaro che nei prossimi anni verrà destinato agli per nuove linee interventi sia i ruoli attribuiti, a diverso livello, a rappresentanti o strutture di FS.

Si pensi ad esempio alla nomina, con il Decreto "Sblocca Italia", dell'ing. Elia a commissario straordinario di governo per la realizzazione di due linee AV ed altre opere ferroviarie nel meridione con poteri decisionali notevolissimi (quasi imbarazzanti), oppure al ruolo di Italferr chiamata ad assumere la supervisione lavori del completamento delle opere dell'Expo(!)

E allora dov'è il problema?

Probabilmente nell'esiguità durata degli interventi in rapporto alla rilevanza dei temi trattati.

Non bisogna nascondersi dietro un dito: indipendentemente da quanto accaduto, un'effettiva esigenza di cambiamento / miglioramento del settore, già c'era.

A titolo d' esempio cito un episodio che riguarda, in generale, il mondo dei lavori pubblici italiani.

Recentemente l'ANAC (Agenzia Nazionale Anti Corruzione), per effetto del DL 90 del giugno 2014, incorporando precedenti organismi preposti alla vigilanza dei lavori pubblici, è diventata l'Autorità principale nel settore.

Uno degli obblighi in capo alle stazioni appaltanti, introdotti dal citato DL, era quello di inviare all'Agenzia le varianti in corso d'opera.

Sennonché nelle more della legge di conversione del DL, che avrebbe poi introdotto delle soglie di importo minimo per le varianti da inviare, le stazioni appaltanti hanno tutto quanto in loro possesso all'ANAC: circa 280 varianti.

L'Agenzia, indipendentemente dalle soglie poi definite, ha comunque effettuato delle valutazioni su oltre un terzo del materiale ricevuto, da cui emerge uno scollamento tra la gestione corrente degli appalti e quanto previsto dalla legge: "...è diffuso l'utilizzo di varianti in sanatoria, per carenze e errori progettuali, ... inoltre si registra una non coerenza della variante e i tempi aggiudicativi" etc., etc.

Il dibattito interno che ne è scaturito ha portato molti colleghi ad affermare che ciò avrebbe comportato il blocco degli appalti. Sarà vero ma per me purtroppo la foto fatta dall'ANAC è perfetta.

Delle due l'una: o si cambia la legge o si cambia il modo di operare.

E qui vengo al nostro problema: l'aver voluto realizzare strutture interne al Gruppo tra loro dialoganti spesso solo sulla base di contratti, con duplicazioni / sovrapposizioni di attività ed in parte anche di ruoli, alla lunga ha provocato un ingolfamento ed una progressiva degenerazione del modo di procedere.

Molto del nostro contenzioso con gli appaltatori deriva da una non corretta, o non tempestiva, progettazione, oppure da un tardivo pagamento delle prestazioni dovuto alla mancata definizione un nuovo prezzo, etc...

Prendiamo il caso del Soggetto tecnico "esterno" per eccellenza: Italferr, società del Gruppo, a cui viene affidata parte della progettazione e direzione lavori, che però spesso opera con obiettivi diversi da quelli del principale Committente RFI.

Quante volte mi sono sentito rispondere che una certa prestazione non veniva svolta perché

"il k di commessa che ne deriva è troppo basso"? Oppure, viceversa, che il costo della prestazione era così alto perché questo andava a compensare anche tutta la struttura di management ..., il gioco ha retto finché c'erano le vacche grasse, poi progressivamente...

E che si fa? Mettiamo in mora il soggetto tecnico esterno (ma comunque interno al gruppo)?

Questa è poi solo una parte del problema. Lato committente si tende a realizzare la cosiddetta "catena corta". L'Azienda ha infatti individuato nella figura del Referente, il soggetto a cui delegare formalmente "tutto", un "tutto" relativo spesso a molti progetti, peraltro fisicamente tra loro distanti.

A fronte di tale impegno - gravoso nel caso di grossi investimenti infrastrutturali - il Referente si "barcamena" (utilizzo volutamente questo termine) più o meno bene all'interno del Gruppo a seconda delle sue conoscenze professionali (tecniche - peraltro multidisciplinari, giuridiche, amministrative) e personali, operando, di norma, in modo molto conservativo, finalizzato a tutelare in primis se stesso.

Inoltre essendo accentrati su di un unico soggetto tutti i poteri, molti dei processi si rallentano ("la pratica è alla firma ma purtroppo oggi non c'è."); fortuna vuole che da alcuni anni esitano le mail che riducono un po' i tempi di risposta, altrimenti sarebbe (ed in parte lo è tuttora) un proliferare di comunicazioni interne che si concludono con il fatidico: "Si resta in attesa di urgente riscontro".

Riscontro che spesso non c'è e che, in qualche caso, ha costretto il Referente, essendo l'unico soggetto a "dover prendere delle decisioni", a fare delle scelte estemporanee (uso un eufemismo).

Tralasciando di trattare le problematiche connesse alle tipologie di appalto (di sola realizzazione, integrato, ...) ed alle modalità di aggiudicazione dei lavori che meriterebbero un capitolo a sé per i riflessi che queste hanno sull'organizzazione della committenza, è pienamente condivisibile quanto richiesto dall'AD.

Ben venga quindi una razionalizzazione dei processi e delle strutture coinvolte, un "responsabile" unico per progetto che per grossi interventi infrastrutturali, non può che coincidere con un Referente, a cui però difficilmente potranno essere attribuiti altri (rilevanti) progetti.

E' però altresì illusorio pensare che con un semplice riassetto organizzativo (magari a somma zero o negativa), si sia risolto il problema. L'esperienza ci insegna che per ridurre i tempi di molti dei processi correnti - a parità di qualità del lavoro - sia invece necessario potenziare le strutture di alcuni dei soggetti coinvolti: a livello centrale per garantire un' uniformità di comportamento e un rapido travaso di esperienze ed a livello periferico in funzione della reale entità (e complessità) degli interventi in gioco e del loro avanzamento lavori.

Quanto sopra ritengo possa interessare un centinaio di colleghi ripartiti tra Italferr, RFI (Investimenti, Tecnica, Legale, Amministrazione) e Ferservizi.

Per questi motivi ritengo che il nostro Sindacato debba avere un ruolo attivo nella faccenda, per la cui risoluzione non abbiamo molto tempo anche perché è il Paese che è in attesa di riscontro.

Pietro Bruni

Federmanager

attiva la certificazione delle competenze manageriali

Il contratto dirigenti industria come è noto comprende un apposito accordo Federmanager-Confindustria per la promozione del **bilancio delle competenze**, quale strumento di verifica delle proprie competenze manageriali, al servizio sia dei dirigenti in servizio, sia dei dirigenti inoccupati.

E' uno strumento utile, per i primi, per eventuali aggiornamenti/miglioramenti professionali, per i secondi, allo scopo di una più proficua azione di ricollocazione nel mercato del lavoro.

Ciascun dirigente iscritto a Federmanager può usufruire di tale opportunità accendendo al sito Federmanager e sottoponendosi ad un processo di autovalutazione, seguito poi da un assessment di completamento con esperti facilitatori/coach.

Adesso Federmanager ha fatto un passo avanti: ha voluto che le competenze fossero certificate, proprio come si certifica un'azienda, un processo, un prodotto.

E' un servizio in più che la Federazione offre ai propri iscritti.

Il soggetto certificatore a cui si è rivolta Federmanager è il RINA, che è la principale Società italiana di certificazione, tramite la propria controllata RINA Services.

La valutazione pertanto verrà affidata ad una parte

terza rispetto a chi ha definito le regole e rispetto a chi si sottopone alla valutazione.

In una prima fase il servizio di certificazione sarà limitato ai profili manageriali che hanno fatto emergere i più ricercati per lo sviluppo in particolare delle PMI italiane. E' noto infatti che la gran parte delle PMI italiane non hanno dirigenti in organico, essendo gestite direttamente da membri della famiglia, mentre potrebbero beneficiare di competenze manageriali per il loro sviluppo, specie sui mercati internazionali.

Le figure manageriali cui si riferisce il processo di certificazione in questa prima fase pertanto sono le seguenti:

- Temporary manager
- Export manager
- Manager per l'internazionalizzazione
- Manager di rete.

In sintesi, il dirigente che ottiene la certificazione entra in una banca dati dalla quale possono attingere le imprese interessate, sapendo che in quella banca dati sono presenti dirigenti con competenze verificate da un ente certificatore mediante una precisa procedura e nel rispetto di appositi regolamenti e disciplinari.

Francesco Del Vecchio



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".

SOLO DOMANI

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

LA BANCA DEI PENSIONATI - Grandi movimenti intorno agli sportelli

Ci eravamo illusi. Pensavamo che il "bancomat" di prelievo sulle pensioni cui si accedeva utilizzando il "PIN": "contributo-di-solidarietà" fosse definitivamente chiuso dopo la sentenza della Corte Costituzionale n. 116/2013. E invece no. Con la legge di Stabilità 2014 (n. 147 del 27/12/2013) il prelievo è stato ripristinato, e con parametri ancora più gravosi rispetto a quelli precedenti. E, intanto, con lo stesso "codice" si effettuano prelievi su un altro conto. Un conto semina-scosto. E' il conto di alcune categorie di lavoratori e pensionati ritenuti particolarmente avvantaggiati rispetto ad altri.

Un nuovo "sportello" è stato aperto sui trattamenti dei pensionandi e altri due (la terminologia bancaria appare ancora appropriata), rimangono sempre aperti. Sono gli sportelli denominati: "blocco della perequazione" e il correlativo "meccanismo d'indicizzazione".

Di un altro sportello, infine, se ne stanno studiando le modalità di apertura, a breve/medio termine.

Di tutti cercheremo di descriverne le "ubicazioni". Precisando, a miglior comprensione, che il prelievo si effettua sempre sulla stessa banca: la banca dei pensionati.

1. Il contributo di solidarietà. Il contributo di solidarietà sui trattamenti pensionistici superiori a 90.000,00 annui lordi, introdotto con l'articolo 18, comma 22-bis, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98 (modificato dall'articolo 24, comma 31-bis, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201) è stato dichiarato illegittimo con sentenza della Consulta n. 116/2013. Gli importi trattenuti sono stati restituiti. Ma la questione che sembrava chiusa, chiusa non è. Perché la legge di Stabilità n. 147/2013 ha ripristinato il contributo che incide sulle pensioni superiori a 90mila euro lordo con scaglioni del 6, 12 e 18 per cento. Avverso questo ulteriore provvedimento la Corte dei Conti di Venezia, il 16 gennaio 2015, ha dichiarato "rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 486" della legge appena citata e l'ha rimessa alla Corte Costituzionale. Intanto, appositi uffici stanno lavorando alacremente per riproporre un altro contributo al Governo, sia pure con diversa denominazione. Come diremo successivamente.

2. Lo sportello nascosto. La pronuncia della Corte Costituzionale n. 116/2013 faceva sperare che potessero trovare accoglimento anche le cause "pilota" avviate da Federmanager contro l'applicazione del contributo di solidarietà introdotto in via sperimentale per il periodo 2012-2017 dall'articolo 24, comma 21 del Dl 201/2011. Riguarda i dipendenti che al 31 dicembre 1995 avevano all'attivo almeno cinque anni di anzianità contributiva presso i fondi telefonici, elettrici, trasporti, Inpdai, tutti confluiti nell'Inps e presso il fondo volo ancora in vigore. Cause pilota contro questo contributo sono in corso. Le prossime udienze sono fissate presso i tribunali di Modena, Bologna e Vicenza.

3. Lo sportello dei pensionandi. Non bastavano gli sportelli di bancomat per prelievi continuativi sui conti di quelli già in pensione. Alla mancanza ha provveduto la legge di stabilità 2015 (Articolo unico, commi 707 e 708). Il nuovo sportello serve per effettuare sottrazioni sui trattamenti dei nuovi pensionati (i pensionandi). La legge di stabilità 2015 ha riformulato il comma 2 dell'articolo 24 del Dl n. 201/2011 che prevedeva l'introduzione, a decorrere dalle anzianità contributive maturate dal 1° gennaio 2012, del calcolo della pensione con il sistema contributivo per tutti i dipendenti. Poiché in alcuni casi il calcolo del trattamento pensionistico avrebbe generato importi superiori a quelli che sarebbero risultati applicando il calcolo del vecchio sistema retributivo, è stato "sventato il pericolo". E' stato stabilito che, in ogni caso, l'importo complessivo del trattamento pensionistico non può eccedere quello che sarebbe stato liquidato con l'applicazione delle regole del vecchio sistema (il retributivo).

La norma è stata impostata in modo retroattivo e andrà probabilmente a colpire le pensioni dei colleghi usciti dal 2012 (aspettiamo ancora comunque un'interpretazione autentica da parte dell'INPS). Come da anni avviene si continua stravolgere, in una materia così importante per le famiglie come quella previdenziale, la certezza del diritto e la fiducia che deve essere a base di un sano rapporto cittadini istituzioni.

In effetti, non ci hanno perduto le pensioni più alte ma, a conti fatti, ci hanno rimesso solo quei trattamenti, anche modesti che, con il calcolo contributivo, sarebbero risultati d'importo superiore a quello calcolato con il sistema retributivo. E lo svantaggio è stato posto tutto a carico dei lavoratori con molti anni di servizio, quelli in possesso di un'elevata anzianità contributiva (18 anni di anzianità contributiva al 31.12.1995). In applicazione del comma 707 della citata legge di stabilità 2015 è stato anche disposto che il limite del trattamento calcolato con il vecchio sistema retributivo si applichi anche ai trattamenti pensionistici già liquidati, con effetto dal 1° gennaio 2015.

4. Il blocco della perequazione. Il sesto blocco della perequazione delle pensioni al costo della vita, a partire dal 1979, è quello disposto con Decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201. L'adeguamento non è stato concesso ai trattamenti superiori a € 1.441,59 per il 2012 e superiori a € 1.486,29 per il 2013. Patrocinata congiuntamente da Federmanager e Manageritalia, la questione d'illegittimità costituzionale di questo ennesimo provvedimento è stata dibattuta dinanzi alla Consulta il 10 marzo 2015. Che si è riservata di pronunciarsi nell'arco di 30-60 giorni.

Va ricordato che più volte la Corte Costituzionale si è pronunciata sulla questione. La sentenza più recente (Corte Cost. n. 316/2010), pur dichiarando non fondata la questione di legittimità costituzionale, ha rivolto un monito al legislatore, precisando che la frequente reiterazione di tali misure "esporrebbe il sistema a evidenti tensioni con gli invalicabili principi di ragionevolezza e proporzionalità, perché le pensioni, sia pure di maggiore consistenza, potrebbero non essere sufficientemente difese in relazione ai mutamenti del potere di acquisto".

Anche se modesta, quest'apertura fa ben sperare. E' auspicabile che la Consulta ponga fine, una volta per tutte, a questi troppe volte reiterati provvedimenti di blocco. Gli effetti perversi di trascinarsi su ripercuotono, anno su anno, sui trattamenti degli interessati e, peggio ancora, su quelli dei superstiti, cui la reversibilità perviene gravemente taglieggiata e immiserita.

5. Il meccanismo d'indicizzazione. A seguito delle molte critiche avanzate dalle associazioni dei pensionati, da Federmanager, dai

vari sindacati, oltre quelle della magistratura ordinaria e costituzionale, la legge di stabilità per il 2014 (Legge n° 147/2013), ha modificato i criteri di calcolo della rivalutazione dei trattamenti pensionistici. Ma nel modificarli, purtroppo, li ha peggiorati. Il meccanismo di calcolo è più semplice rispetto al precedente, ma i pensionati sono maggiormente penalizzati. Il beneficio economico che ne deriva per gli interessati è modesto e comunque inidoneo a garantire l'adeguamento del trattamento pensionistico alle variazioni del costo della vita cui essenzialmente dovrebbe mirare il meccanismo della perequazione automatica. E' appena il caso di ricordare che mensilmente il "beneficio" mensile va da un minimo di 5,95 euro ad un massimo di 22,59 euro. Su tali importi vanno applicate, poi, le aliquote fiscali IRPEF dal 23 e il 43 %, in rapporto all'ammontare complessivo dell'assegno pensionistico, oltre alle addizionali regionali e comunali, secondo le disposizioni delle amministrazioni locali. Se modesto è il beneficio per i pensionati, ancora più irrisorio, a fronte del risparmio che il provvedimento si attendeva, è quello per lo Stato.

6. Il contributo di equità. Il nuovo Presidente dell'INPS, ancor prima della nomina, sostenne la praticabilità di un ricalcolo con il sistema contributivo delle pensioni attualmente in pagamento e l'applicazione di un "contributo di equità" sugli assegni più elevati (reddito pensionistico superiore ai 2mila euro al mese, sommando tra di loro le pensioni ricevute da una stessa persona) per ricavare circa 4 miliardi da destinare al miglioramento delle pensioni più basse. Intervistato al riguardo, dopo la sua recente nomina (V. intervista del nuovo Presidente dell'INPS del 3 marzo 2015 al "Corriere della Sera"), ha dichiarato che, in un'operazione trasparenza, sarà effettuato uno studio "per categorie mettendo a confronto l'importo delle pensioni in pagamento con quello che si ottiene dal ricalcolo col metodo contributivo". Sulla base di questi dati saranno avanzate proposte d'intervento al Governo.

La pubblicazione dello studio potrebbe essere una buona occasione per promuovere cultura e trasparenza sul tema pensioni. Potrebbe anche essere l'occasione per diffondere informazioni corrette e non demagogiche. Quali, invece, spesso sono quelle artificiose e pericolose propagande ad arte per creare contrapposizioni intergenerazionali, al solo scopo di lucrare a buon mercato qualche misero consenso elettorale.

Lo studio del ricalcolo, già intrapreso con la pubblicazione di una prima scheda sotto il titolo Fondo speciale dirigenti ex-INPDAl, si concluderà probabilmente entro la prossima estate, e dovrebbe precedere le novità da introdurre nella prossima legge di stabilità, per essere attuata dunque nel 2016. Mentre segnaliamo che la Camera dei Deputati - Commissione Lavoro -, con una Mozione dell'8 gennaio scorso, ha dato mandato al Governo di verificare e correggere eventuali distorsioni e privilegi derivanti dall'applicazione dei sistemi di computo retributivo e contributivo nella determinazione del trattamento pensionistico delle c.d. "pensioni d'oro", vogliamo riepilogare a noi stessi alcune circostanze che, nel ricalcolo delle pensioni, dovrebbero essere tenute nella dovuta considerazione.

a. Vi sono disposizioni fondamentali da rispettare quando s'impongono nuovi tributi (tali sono stati considerati dalla Consulta i prelievi praticati sulle pensioni): l'art. 53 della Costituzione e le norme relative all'istituzione di nuovi tributi (universalità, progressività, capacità contributiva del cittadino);

b. Proprio perché ha riscontrato il mancato rispetto di questi parametri, la Consulta ha dichiarato illegittimo il contributo di solidarietà sulle pensioni al di sopra di un certo livello (v. sopra: Il contributo di solidarietà). Colpendo soltanto i pensionati si violano due articoli della Costituzione, il 3 (tutti i cittadini sono eguali davanti alla legge) e il 53 (le imposte vanno commisurate alla capacità contributiva);

c. La trasparenza con cui s'intende caratterizzare lo studio INPS, dovrebbe basarsi su dati certi. Purtroppo è stato più volte dichiarato che non è più rintracciabile la storia contributiva dei singoli pensionati, prima del 1974, per il settore privato, e prima del 1995, per il settore pubblico. L'applicazione, ora per allora, del Decreto attuativo della Riforma Dini (Legge 8 agosto 1995, n. 335 - Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare-) con il quale si indicava un metodo di ricalcolo forfettario (il c.d. forfettone) partendo dalle retribuzioni percepite negli ultimi 10 anni immediatamente precedenti al 1995, e valutando i contributi versati sulla base delle aliquote contributive allora in vigore (Decreto-Legislativo 30 aprile 1997, n. 180, Art.2, comma 5), non garantisce la certezza di calcolo, e non assicura quindi neppure la dichiarata "trasparenza". Condizioni indispensabili per procedere in una materia tanto delicata quanto estesa, visto che tocca milioni di persone. E non assicura neppure il rispetto delle garanzie di cui agli artt. 24 e 113 Cost. Verrebbero a mancare, pertanto, i presupposti di un corretto contraddittorio, in un eventuale procedimento contro l'INPS da parte dei titolari di pensioni liquidate con il sistema retributivo. D'altra parte, se i dati su cui dovrebbe operarsi il ricalcolo non sono reperibili presso gli uffici preposti alle pensioni, a maggior ragione appare improbabile che pensionati con qualche anno in più sulle spalle abbiano conservato, ai fini di un eventuale contraddittorio, documenti relativi agli emolumenti percepiti 30/40 anni fa. Tanto più che con l'articolo 2, del decreto-legge 28 settembre 2001 (V. anche legge 248/ 2001), fu abolita la facoltà di optare per il sistema contributivo per coloro che alla data del 31 dicembre 1995 avevano 18 anni e più di contribuzione obbligatoria. Sarebbe stato un non senso, di conseguenza, conservare una

massa cartacea ormai inutile, se non per lasciarla ammuffire in qualche angolo della casa;

d. E va aggiunto, infine, che ogni pensione è frutto di una sua specifica storia lavorativa e contributiva. Pertanto, trattare in modo forfettario, e quindi con parametri artificialmente uniformi, storie lavorative e contributive che uniformi non sono, sarebbe una patente ingiustizia;

e. Molti altri elementi, soprattutto di carattere attuariale, inciderebbero sull'eventuale ricalcolo. Ma questo argomento ci porterebbe fuori dai limiti di un articolo il cui obiettivo è, soprattutto, fare una sintetica panoramica sulla situazione pensionistica attuale.

La banca dei pensionati, come abbiamo titolato questo articolo, vuole essere un altro modo per dire, con un po' d'ironia, ma anche con fermezza, che non sono più sopportabili i continui interventi sottrattivi (frequentando a più riprese i c.d. sportelli "bancomat" come da noi descritti) sui trattamenti di quanti hanno lavorato una vita (spesso assumendo gravose responsabilità personali) e che hanno versato puntualmente i contributi previdenziali per costruirsi una vecchiaia dignitosa e serena, secondo le norme all'epoca vigenti.

E' noto che le imposte sulle pensioni in Italia sono le più alte rispetto al resto d'Europa; è noto anche che pensionati e lavoratori, insieme, contribuiscono per oltre l'80% al gettito IRPEF nelle casse dello Stato.

E tuttavia, escluso ogni intento di chiudersi a casta a tutela dei loro diritti ed interessi, i pensionati intendono concorrere, come tutti i cittadini, al sostegno del pubblico bilancio, nel rispetto delle regole fondamentali dell'imposizione fiscale. Il Governo ha ora una buona occasione per riequilibrare i prelievi fiscali su redditi, patrimoni e ricchezze comunque acquisite. Si trova, proprio in questi mesi, dinanzi ad un preciso obbligo da rispettare. Deve attuare la delega fiscale prevista dalla Legge 11 marzo 2014, n. 23.

Oltre che intervenire in modo severo sull'evasione fiscale, ha l'opportunità di modulare le aliquote fiscali in ragione delle condizioni personali e familiari dei contribuenti. Deve farlo, però, rispettando le regole fissate nell'articolo 1 della delega. I parametri di riferimento sono gli articoli 3 e 53 della Costituzione. Il primo riguarda la protezione della dignità sociale dei cittadini, il secondo riguarda il dovere di tutti di sostenere la spesa pubblica in ragione della capacità contributiva di ciascuno. Questi parametri non sono rispettati se le imposte sono caricate, come a volte si pratica al limite della legittimità costituzionale, su singole categorie di cittadini, in ragione della fonte di reddito.

In sintesi, per spiegarci meglio, se ve ne fosse bisogno, ribadiamo che lo Stato, nell'attuare prelievi fiscali, non può distinguere tra tipologie di reddito per penalizzare alcuni o premiare altri. Come appunto è accaduto e accade tuttora nei confronti dei pensionati.

Conclusioni. Con queste convinzioni Assidifer intende seguire e intervenire sull'evoluzione delle vicende relative a provvedimenti che andranno ad incidere sui trattamenti pensionistici. Non soltanto a tutela degli interessi economici dei singoli pensionati. E questa è funzione che, con il sostegno degli associati, svolgono le rappresentanze dei pensionati (Il patrocinio di Federmanager, come sopra segnalato, è molto attivo al riguardo); ma soprattutto a difesa dei principi fondamentali sanciti dalla nostra Carta costituzionale. E questo è dovere che obbliga tutti.

Antonio Dentato

E.Z o non E.Z, questo è il problema

A proposito dell'appraisal dei dirigenti del Gruppo FSI, nell'ultimo Consiglio Nazionale del 5 febbraio 2015 si sono confrontate opinioni dei colleghi che hanno offerto interessanti spunti di riflessione.

Conosciamo bene l'attività di appraisal svolta dalla Società Egon Zehnder negli ultimi anni nel Gruppo FSI e di cui sono stati destinatari la quasi totalità dei dirigenti del Gruppo: ce ne siamo più volte occupati come sindacato, sia nel dibattito del Consiglio Nazionale, sia sulle colonne di questo giornale, evidenziando delle particolarità applicative della metodologia che probabilmente deviavano in qualche misura da regole codificate in tale tipo di valutazioni.

A questo appraisal una tantum pare che adesso ne debba seguire un altro - sistematico - a cui sottoporre i dirigenti periodicamente, ogni tre anni. Non è ben chiaro se in questo "nuovo corso" si utilizzino sempre società esterne oppure se esso debba essere fatto internamente in FSI.

Il dibattito si è soffermato sulla preferibilità o meno della valutazione interna rispetto a quella affidata a società esterne.

Esprimo la mia posizione a riguardo del suddetto confronto riportando un passaggio della testimonianza del Prof. Giulio Sapelli - economista, manager e docente universitario - contenuta nel libro "RISORSE SOVRAUMANE - Autoritratto dei manager italiani di oggi", di cui ho fatto una sintesi nel numero precedente di questo giornale: "Il dilagare degli psicologi comportamentisti con il ricorso frequente a 'faci-

li' e 'veloci' assessment con cui le persone vengono valutate 'in appalto' fa sì che i responsabili non conoscano più i propri dipendenti, con il conseguente allontanamento del management dal people aziendale".

Quindi preferenza per le valutazioni interne e non affidamento delle stesse a società esterne.

Ma - tornando alle vicende di FSI - un dubbio mi nasce: che in realtà in FSI, anche se l'appraisal è stato dato in appalto ad una società esterna, i responsabili comunque ben conoscevano i propri dirigenti passati al vaglio di una società esterna. Cioè, nella forma ricorso ad una società esterna ma nella sostanza valutazione interna... Beh, non c'è che dire!

A proposito di tale scottante argomento, che va ad incidere direttamente sulla carriera e sulla dignità ed equilibrio psico-fisico dei dirigenti, Il Documento conclusivo del Consiglio Nazionale ha riassunto egregiamente il suddetto dibattito nel seguente modo: "Sollecitare un confronto con l'Azienda per individuare una metodologia di valutazione del singolo dirigente che integri quella attualmente disponibile e che sia funzionale al rafforzamento della sua professionalità e della sua capacità di contribuire nel migliore dei modi alle attività aziendali".

In definitiva allora, condividendo la posizione del Prof. Sapelli, si esca adesso finalmente da questo "equivoco metodologico", se non altro per restituire dignità ai dirigenti superstiti, nell'interesse del clima aziendale e delle conseguenti ricadute positive sul Gruppo.

Francesco Del Vecchio