

Ripeto qui quello che ho detto nel mio intervento a Rimini. Ovviamente su ciascuno degli argomenti affrontati ci sarebbe molto da dire, ma avendo poco tempo a disposizione, voi per leggere e io per scrivere, mi vedo costretto ad essere breve.

Andiamo, dunque, per punti.

Uno: la nostra impresa sarà al centro del cambiamento che tutti auspicano per il nostro paese.

Il rilancio del turismo e della piccola e media impresa, che rappresentano il motore più robusto per la crescita dell'Italia, passa necessariamente dallo sviluppo della mobilità integrata, dalla crescita delle città intelligenti, dalla digitalizzazione, dall'essere connessi con l'Europa e dalla capacità di essere un ponte verso il sud del mondo. Ebbene, noi siamo coinvolti, da protagonisti, contemporaneamente in tutti questi ambiti, forse come nessuna altra impresa in Italia.

Due: anche l'azienda in cui lavoriamo sarà oggetto di grandi cambiamenti.

Privatizzazione, acquisizioni, scorpori, spezzatini, fusioni e altre alchimie di cui quotidianamente leggiamo sui giornali, sono soltanto un debole segnale del fatto che saremo chiamati ad operare un profondo cambiamento della nostra organizzazione aziendale, del nostro modo di lavorare e di interagire con le nostre controparti, dovendo far crescere significativamente la nostra dimen-



Franco Stivali

sione di impresa e dovendo riuscire ad acquisire uno spessore internazionale.

Tre: la nostra associazione tra dirigenti è chiamata ad avere un ruolo importante in questi cambiamenti.

Aver scelto di aderire ad Assidifer, a mio modo di vedere, implica una scelta di responsabilità ulteriore rispetto a quella di chi compie, con zelo e professionalità, il proprio lavoro di dirigente.

Abbiamo il compito, in primo luogo, di tutelare i più deboli di noi, quelli che maggiormente soffriranno i mutamenti richiesti dall'evoluzione della nostra impresa. In secondo luogo abbiamo il compito, eticamente ancora più oneroso, di costituire uno spazio di libertà in cui confrontarsi per offrire idee e angolazioni visuali diverse a chi è chiamato a costruire, giorno per giorno, la nuova realtà aziendale in cui lavoreremo negli anni a venire. Da ultimo siamo chiamati a dare il nostro contributo nel costruire una nuova figura di dirigente delle FS Italiane, un dirigente che sia al centro dell'impresa, in termini di responsabilità, di leve manageriali a sua disposizione, di remunerazione, di status.

Per rispetto della brevità che vi avevo promesso, concludo qui. Permettetemi soltanto di ringraziare chi ha riposto la sua fiducia in questa Segreteria e in questo Consiglio Nazionale e pregare ciascuno di aiutarci a svolgere diligentemente i compiti che ci siamo dati. Fate crescere la nostra associazione, date forza alla nostra voce. Buon lavoro a tutti noi.



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER

FNDAI

ANNO 25°

N° 2-3/2016



E' ora di incontrare il Vertice

Nei giorni precedenti il Congresso c'era, tra i colleghi con i quali ho avuto occasione di parlare, chi diceva in modo convinto che a Rimini, anche quest'anno, non sarebbe successo nulla e che tutto, o quasi, sarebbe rimasto come prima.

Chi diceva così si sbagliava. E di grosso. A Rimini è successo molto, anche se tutto quello che è accaduto lo è stato in modo pacato, senza liti e senza traumi.

Intanto sono cambiati tutti i vertici.

Parrilla ha raccolto quanto di buono ha seminato nei sei anni trascorsi da Segretario generale e ha meritatamente occupato la poltrona più rappresentativa del sindacato, quella di Presidente. I tanti colleghi che lui ha accompagnato alla pensione o che hanno visto risolti, in un modo o nell'altro, i loro problemi personali, hanno fatto il tifo per lui. E lui ha raccolto e ringraziato.

Franco Stivali, con una storia personale un po' diversa da tanti di noi - nati e cresciuti in FS - è stato "convinto" a candidarsi alla carica di Segretario generale e a mettere a disposizione dei colleghi l'importante esperienza accumulata non soltanto nella Holding del Gruppo ferroviario, ma anche quella precedentemente maturata in ENI.

Sarà un buon Segretario generale, Stivali, soprattutto se assicurerà, come ha promesso, una conduzione collegiale del sindacato, innovando, e parecchio, rispetto a quella fin troppo personale e accentratrice di Parrilla negli anni della sua recente gestione.

La Segreteria generale, nelle persone di Giovanni Gualario, Gaspare Cimini, Roger Hopfinger e Franca Pieraccioni, è cambiata per tre quarti. Una ottima cosa. E' questo il segnale tangibile che Franco Stivali ha voluto dare ai congressisti e al sindacato tutto circa la sua forte volontà di innovare rispetto al passato. Anche per quanto riguarda le altre cariche di competenza del Congresso si è assistito ad un mix di innovazione e di conferme.

Vincenzo Fidei, storico

Segretario generale aggiunto degli anni '80/'90 e valido custode dei valori del nostro sindacato, è stato eletto a stragrande maggioranza Presidente dei Proibiviri. E' stato questo un meritato riconoscimento alla serietà dell'uomo che tanto, negli anni, ha dato ad Assidifer.

Claudio La Mantia rappresenta, invece, la continuità. Sono circa vent'anni che i conti del nostro sindacato sono sotto il rigido controllo dell'ingegnere di Palermo che garantisce, con competenza e maturata esperienza, il massimo della correttezza contabile alle spese, purtroppo sempre più contenute a motivo della diminuita disponibilità di bilancio.

Adesso dai nuovi eletti e da quelli confermati ci si aspetta tanto: rinnovate le persone, bisogna rinnovare le strategie.

Quelli che stiamo vivendo sono tempi difficili, e noi dirigenti lo sappiamo bene. Allora, intanto, è indispensabile riprendere un contatto non soltanto formale con il vertice aziendale. C'è l'impressione che l'ing. Mazzoncini, forse perché non ci conosce bene, non abbia ancora avvertito il bisogno di avviare con i suoi dirigenti - la gran parte dei quali è rappresentata da Assidifer Federmanager - quel colloquio capace di fargli conoscere meglio i suoi più stretti collaboratori e, a questi, di stringere con il vertice aziendale quel rapporto necessario per comprendere bene cosa si vuole da loro.

In secondo luogo dobbiamo augurarci che l'Azienda imponi, finalmente, una sana politica del personale che riconosca innanzi tutto il merito e la responsabilità di ciascuno di noi, al fine di assegnare nel modo più corretto la giusta retribuzione, ad evitare quello che purtroppo alcune volte succede, e cioè che collaboratori "quadri apicali", magari anziani, vadano a guadagnare più del dirigente che è il loro responsabile.

Ci sono infine valori inalienabili che appartengono da sempre alla categoria dei dirigenti. Il primo di questi valori è la dignità. La nuova Segreteria generale e i nuovi organi eletti a Rimini si facciano feroci custodi di questo valore, e non permettano a nessuno, mai, di calpestarlo o di metterlo in discussione.

Roberto Martinez

CHIAROSCURO

di Claudio Vecchiatti

Magia, grande magia di un Congresso: arrivati a Rimini da dirigenti FS siamo ripartiti come "gestori della mobilità". Chi non coglie il senso della frase dia un'occhiata alla mozione pubblicata qui a fianco.

E' una mozione che ha recepito le indicazioni fatte in sala dal capo del personale e gli annunci del nuovo a.d., che per il Sindacato è ancora un "mister x": acquisiremo nuove realtà imprenditoriali nel settore dei trasporti e della logistica, quindi un futuro fatto non solo di treni ma tanto di più. E' il nuovo che avanza, bellezza!

Mi sovviene la storia di quella ragazza che aveva annunciato gongolando ai suoi genitori di essersi messa con un operatore ecologico. Il padre, in particolare, ne andava fiero e lo sbandierava ai quattro venti. Non vi dico l'amarezza del pover'uomo, poco incline alle nuove terminologie, quando scoprì che il futuro genero in fondo faceva "o scopatore", come dicono a Napoli!

Scherzi a parte, nel nostro caso non si tratterà di un'operazione di facciata ma di affrontare l'ennesima nuova sfida e ci faremo ancora una volta trovare pronti. Siamo gente abituata ad operare con i lavori in corso e nelle situazioni più difficili, visti i cambiamenti e gli stravolgimenti che le ferrovie hanno subito negli ultimi anni. Auguri, cari colleghi "gestori".

Si all'occupazione, ma salvaguardando la dignità della persona

Fin dall'inizio la storia del rapporto tra Federmanager e Assidifer è stata quella di un proficuo dare e avere. E oggi le nostre Organizzazioni continuano a costruire progetti, proposte, attività, servizi sempre nuovi e sempre più qualificati muovendosi lungo due direzioni: difendere i diritti e le legittime aspettative dei Colleghi, in servizio e in pensione, a partire da quelli in condizioni di gravi difficoltà; continuare l'azione di accreditamento del ruolo del dirigente e della sua rappresentanza di fronte alle realtà economiche, sociali, politiche e istituzionali, del territorio e non solo. Ora Federmanager e Assidifer sono attese da sfide impegnative. Ne voglio ricordare due.

La prima sfida è quella occupazionale: troppi dirigenti sono stati estromessi dal sistema produttivo, con costi altissimi per tutti. Oggi in alcune realtà, fra cui il Gruppo FS grazie all'azione dei nostri colleghi, stiamo assistendo a una positiva inversione di tendenza. Attenzione, però, a che non si diffonda in maniera pericolosa il fenomeno della novazione contrattuale, attraverso il quale il dirigente, pur di non perdere il proprio posto di lavoro, accetta suo malgrado il passaggio alla qualifica di quadro. La "novazione" altro non è che un oltraggio alla dignità del dirigente, come professionista e prima ancora come persona. E che la dignità della persona debba stare al centro della vita dell'azienda e della società ce lo ricordano due delle massime autorità del nostro tempo, Papa Francesco e il Presidente della Repubblica Sergio Mattarella.

La seconda sfida è costituita dall'imminente privatizzazione del Gruppo FS. Questo appuntamento può diventare l'occasione per ripensare in una logica radicalmente innovativa per il nostro Paese il rapporto fra dirigenti e impresa. Noi manager rivendichiamo di avere molto da dire e da dare al governo non solo dell'impresa ma anche della cosa pubblica. Dimostriamolo con i fatti.

Giacomo Gargano
Presidente Federmanager Roma e U.R. Lazio

Un Congresso tranquillo

Per la seconda volta consecutiva Rimini ha accolto quel centinaio di delegati che, in rappresentanza degli oltre settecento iscritti ad Assidifer Federmanager, ha dato vita al 27° Congresso nazionale del sindacato dei dirigenti del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane.

Un clima sereno, disteso, quasi di festa ha caratterizzato l'arrivo dei delegati. Soprattutto fra i colleghi in pensione era evidente lo spirito quasi di "rimpatriata", con abbracci e saluti cari tra persone che avevano passato una vita insieme e che ora, con la scusa del Congresso, si ritrovavano e potevano scambiarsi affettuosità e complimenti. "Certo, bisognerebbe trovare occasioni più frequenti per incontrarci", diceva un collega ingegnere ad un altro. "Sì, è un vero peccato vederci così di rado", rispondeva l'altro.

Poi, il venerdì, la solita passerella degli ospiti di riguardo, mai così numerosi e qualificati come quest'anno. Il Presidente della CIDA, Giorgio Ambrogioni, quello di Federmanager, Stefano Cuzzilla, il Presidente di Federmanager Roma, Giacomo Gargano, il Presidente di Presidium, Salvo Carbonaro e, in rappresentanza dell'Azienda, Stefano Savino, Direttore delle Risorse Umane del Gruppo e Riccardo Pozzi, l'uomo nelle cui mani - come fu per Vergara - è riposto, nel bene e nel male, il destino di tanti dirigenti in servizio. Ai delegati non è comunque sfuggito che, per la seconda volta consecutiva, all'importante assise congressuale non ha partecipato il Capo dell'Azienda ferroviaria. Qualcuno si è chiesto: fosse "colpa" di Rimini? Mah, impossibile rispondere! Certo, l'ing. Mazzoncini, che forse ci conosce ancora poco, si è limitato ad inviare un sintetico ed

asettico messaggio di auguri, delegando all'ing. Savino il compito di illustrare i programmi di attività che le Ferrovie intendono sviluppare nei prossimi anni. Ottima peraltro, da parte di Savino, la presentazione delle slides proiettate.

Dopo gli interventi dei big - preceduti dalla precisa e puntuale relazione del Segretario generale uscente, Paolo Parrilla - tutti a cena.

I momenti conviviali sono sempre i più attesi e graditi da parte dei congressisti. C'è, a tavola, la possibilità di fare conoscenza tra i colleghi giovani e quelli anziani, tra il passato e il futuro della nostra azienda. Ci si scambiano opinioni, esperienze, consigli e tra giovani e "diversamente giovani", all'inizio timidamente poi con sempre maggiore franchezza, si parla di quello che è stato tanto tempo fa e di quello che sarà, presumibilmente, in futuro.

Il sabato, nei congressi, è il giorno più lungo. Ognuno vuole parlare, ognuno vuol dire la sua.

Il rigore della presidenza, affidata al Presidente emerito, Sergio Graziosi, e ai suoi colleghi Giorgio Asunis e Mario Miniaci, non consente di parlare per più di cinque minuti. Qualcuno prova a sfiorare ma in generale i tempi vengono rispettati. Giorgio Asunis - che non si è perso un solo intervento - mi segnala che hanno preso la parola 42 colleghi, di cui ben 24 pensionati, pari al 57% degli interventi. Hanno parlato anche 7 colleghi di RFI, 6 di Trenitalia, 1 di Italferr e 2 di Holding con 2 rappresentanti di Figure Manageriali. Di fronte a questi numeri viene da chiedersi perché i colleghi in servizio preferiscano ascoltare piuttosto che parlare. Sarà, ci si chiede, per

effetto del clima aziendale, che evidentemente non sempre invoglia a dire quello che si pensa?

La sintesi degli interventi svolti possono essere letti nelle pagine che seguono, relativamente a quei pezzi pervenuti a seguito di specifica richiesta da parte della direzione di Ferrovie & Servizi.

In fine giornata - comunque non tardi rispetto ad altre edizioni della manifestazione - si è proceduto alla elezione degli organi di competenza del Congresso.

Paolo Parrilla è eletto, per acclamazione, Presidente del Sindacato, Vincenzo Fidei è il nuovo Presidente dei Probiviri e Claudio La Mantia è confermato Presidente del Collegio Sindacale.

Un velocissimo Consiglio nazionale, indetto per l'elezione della Segreteria generale, ha concluso i lavori della manifestazione di Rimini.

Franco Stivali - che ha presentato una squadra rinnovata per la quasi totalità rispetto alla passata gestione - è stato eletto, anche lui per acclamazione, Segretario Generale. Nella Segreteria, oltre a Giovanni Gualario chiamato a svolgere le funzioni di Vice Segretario Generale, sono stati eletti Gaspare Cimini, Roger Hopfinger e Franca Pieraccioni che affiancheranno Pietro Bruni, Alessandro Strinna, Armando Baccari, Roberto Di Bianco, Roberto Martinez e Roberto Pagnoni, segretari generali aggiunti di diritto.

Domenica mattina, come da tradizione, la grande fuga verso le rispettive residenze, salutati, quest'anno, da uno splendido sole e non, come tre anni fa, da una copiosa e inusuale nevicata.

Roberto Martinez

La Relazione del Segretario Generale

Signori ospiti, care delegate e cari delegati. Intanto grazie per aver deciso di dedicare parte del vostro prezioso tempo alla nostra associazione sindacale.

Essere qui significa che ciascuno di noi ha ben chiaro l'importanza che riveste un'organizzazione come Assidifer, che con voce autonoma libera, responsabile, e ove necessario anche critica, opera all'interno del mondo delle Ferrovie italiane e della rappresentanza nazionale dei dirigenti di Federmanager.

Si celebra oggi il 27° Congresso della nostra organizzazione. Tenuto conto che la cadenza è triennale, ben si capisce da quanti anni la nostra organizzazione opera nel settore.

Se siamo ancora qui a rappresentare la dirigenza delle ferrovie, lo dobbiamo all'impegno e all'autorevolezza di tutti i colleghi che mi hanno preceduto in questo incarico, parte dei quali presenti in questa sala.

Vorrei ricordare doverosamente chi nel frattempo ci ha lasciato: Aldo Bonforti, De Chiara e, da ultimo Cirino Carroccio.

Non si può infatti costruire il futuro senza una buona memoria del passato.

Detto ciò è, ora, mio compito tentare una sintesi dell'attività svolta e di tracciare quella che potrebbe essere la nostra attività per affrontare un futuro che si presenta complesso e difficile.

Che cosa siamo ora.

Così come accaduto per la maggioranza delle rappresentanze piccole e medie del nostro Paese, anche noi abbiamo subito nel tempo un cambiamento di pelle, dovuto principalmente ai pesanti processi di ristrutturazione e di riorganizzazione delle principali realtà industriali, non ultimo il Gruppo Ferrovie dello Stato, che nel tempo hanno portato alla drastica riduzione del numero dei dirigenti.

Da ciò è derivata una diversa composizione dei nostri iscritti che è, oggi, articolata in misura quasi paritaria fra iscritti in pensione e iscritti in servizio.

Ritengo sia quindi doveroso iniziare questa mia relazione dal problema previdenziale. Nel mondo della previdenza pubblica, per quanto riguarda i lavoratori attivi, esistono - come sappiamo - tre insiemi distinti.

1. I lavoratori con almeno 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995, per i quali il sistema contributivo comincia ad applicarsi dal 1° gennaio 2012.

2. I lavoratori con meno di 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995, per i quali il contributivo ha iniziato a decorrere dal primo gennaio 1996.

3. I lavoratori che assunti successivamente al primo gennaio 1996, ai quali verrà applicato esclusivamente il sistema di calcolo contributivo.

A questi tre insiemi devono essere aggiunti - come è ovvio - i già pensionati.

Da qui nasce il problema di come conciliare interessi - obiettivamente contrapposti in quanto il sistema previdenziale - a prescindere dal metodo di calcolo - continua ad essere

basato sulla "ripartizione" che, in una situazione di equilibrio, comporta che gli oneri relativi alle pensioni in essere gravino sui contributi dei lavoratori attivi.

Abbiamo assistito nei mesi scorsi a uno strano "gioco delle parti" tra il potere politico e il presidente dell'INPS.

Quest'ultimo invece di occuparsi dell'efficienza e dell'efficacia dell'istituto che dirige, ha effettuato numerosi interventi a "gamba tesa" con attacchi reiterati e continui contro i pensionati attuali.

Il potere politico è stato a guardare per vedere, come un tempo si diceva, "l'effetto che fa".

Su questo punto anche un sindacato di settore come il nostro deve manifestare in maniera chiara e decisa il proprio punto di vista: le pensioni in essere non possono e non debbono essere messe in discussione.

Questo principalmente per due ordini di motivi. Il primo perché - come dovrebbe essere ovvio per il bocconiano Boeri - gli interventi nella previdenza vanno ragionati e non possono non essere contestualizzati se non in una logica di lungo termine, non certo per esigenze di cassa. Ciò anche perché non si può chiedere ad un settantenne di riformulare il proprio progetto di vita.

Il secondo perché, come tutti sappiamo, l'unico Welfare che funziona in Italia è quello familiare, che sostanzialmente è retto dalle pensioni in essere.

E' necessario, peraltro, ribadire che questa situazione i colleghi più anziani e quelli giovani la subiscono. Essa non può e non deve essere giustificazione per il gioco al massacro dei contrasti generazionali, strumentalizzabili da chi considera il sistema previdenziale un periodico "bancomat" al quale attingere.

Va tenuto costantemente sotto controllo il "rapporto di sostituzione" fra pensione futura e retribuzione, per fare in modo che non si deteriori progressivamente. Basta considerare che nel 2016 abbiamo degli indici di rivalutazione del montante contributivo estremamente negativi. Ciò che - a prescindere dal diritto - potrebbe provocare un rapporto di sostituzione in certi casi anche inferiore al 60%.

Nel 2016 si celebra - per dirla con eufemismo - il ventennale dell'introduzione del contributivo (1° gennaio 1996).

Ebbene se qualcuno si volesse divertire a monitorare gli indici di rivalutazione collegati al montante contributivo, e confrontasse l'importo che si raggiungeva in sede di emanazione della riforma Dini, la Legge 335 del 1995, con quelli che vengono applicati nel 2016, si accorgerebbe che il valore corrispondente nel 1996 a 65 anni viene oggi utilizzato per calcolare le pensioni dei lavoratori a 69 anni.

A questo punto è ancor più necessario, come abbiamo fatto con il Previdai, intervenire sulla pensione a capitalizzazione, cercando di far crescere progressivamente la contribuzione aziendale e quella paritetica, e, nel contempo intervenendo sul potere politico perché venga incrementata l'attuale quota defiscalizzata di

5162 euro, ormai decisamente incongrua.

Detto questo, si può ora fare il punto su quanto fatto (e non fatto) in questi anni da Assidifer nel confronto con la parte datoriale, ovvero nelle relazioni industriali con il Gruppo FS, pur sempre il nostro "core business".

Nell'ultimo sessennio, il nostro Sindacato è stato chiamato ad affrontare le conseguenze di un pesante ridimensionamento del numero complessivo dei dirigenti che è andato oltre il loro dimezzamento.

Come sappiamo questo non è stato un fenomeno specifico del Gruppo FS, ma ha coinvolto ed ancora oggi coinvolge gran parte del mondo delle public utilities, non solo del nostro Paese.

Abbiamo vissuto sulla nostra pelle l'uso distorto e a volte strumentale dell'appraisal esterno. Riteniamo che l'azienda debba e possa fare in house le sue scelte e che la valutazione delle performances individuali debba essere utilizzata per individuare percorsi di miglioramento e crescita - come è fisiologico per chi fa attività di head hunter - non per affermare, dopo magari venti anni, che il dirigente non era in grado di svolgere adeguatamente il proprio ruolo.

Fino al 2011, le ristrutturazioni sono state gestite attraverso il sistema previdenziale, che prevedeva, come sappiamo, tempi di uscita decisamente meno gravosi rispetto a quelli attuali.

La riforma Fornero ha spostato in avanti il diritto a pensione.

Ciò ha portato il nostro sindacato ad avviare un confronto serrato con l'Azienda per individuare gli strumenti più idonei per rendere le conseguenze delle ristrutturazioni non conflittuali e per assicurare ai colleghi ed alle loro famiglie una continuità di reddito.

Gli accordi sottoscritti nel luglio 2012 e nell'ottobre 2014, hanno assicurato, nella sostanza, di realizzare senza particolari traumi un change management capillare e diffuso.

A chi era lontano dalla maturazione del requisito per andare in pensione è stato garantita la conservazione del posto di lavoro, attraverso la difficile operazione della novazione.

A chi, invece, si trovava più vicino alla data di pensionamento è stata assicurata una "uscita morbida" attraverso l'utilizzo degli strumenti concordati e capaci di non creare particolari disagi economici ai colleghi interessati.

E di questo dobbiamo andare fieri.

Anche l'operazione di "novazione" che ha interessato fortunatamente un numero molto limitato di colleghi, non è stata facile.

L'azienda ha la responsabilità dell'utilizzo completo e professionale dei colleghi "novati", senza che si verificino episodi di emarginazione organizzativa.

Su questo fenomeno, attraverso la Federazione, con l'ultimo contratto siamo riusciti, fra l'altro, a permettere di conservare Fasi e Assidai, anche se a loro carico.

Chi ha accusato questa segreteria di aver pensato soprattutto ai colleghi in difficoltà ha per-

fettamente ragione: di questo personalmente ne vado fiero!

Ritengo, infatti, che la tutela dei colleghi in difficoltà debba continuare ad essere una delle principali attività di un'organizzazione che voglia continuare a chiamarsi sindacale.

Mi piace, infine, ricordare fra ciò che di positivo siamo riusciti a fare nel corso dell'ultimo triennio, il punto in più di Previdai per i colleghi in servizio.

Con questo operazione la percentuale di reddito che viene destinata al fondo a capitalizzazione è arrivata al 12%, con sette punti a carico dell'azienda. Significa che i colleghi giovani, magari scegliendo un comparto più dinamico dell'assicurativo all'interno del fondo, potranno garantirsi un'efficace copertura della perdita che il sistema contributivo gli prospetta in termini di previdenza pubblica.

Per ultimo, ma non ultimo, siamo riusciti, con l'aiuto della Federazione e la convinta adesione del Direttore dell'Organizzazione, Stefano Savino, a stipulare un protocollo di relazioni industriali, aggiornamento rispetto a quello stipulato nel 2008.

Tale documento rappresenta una valida base di partenza per la continuità del tradizionale reciproco rispetto dei ruoli che ha contraddistinto i rapporti con la dirigenza e la sua rappresentanza interna, in questo caso fortemente legittimata dalla presenza della Federazione.

A fronte dei risultati positivi di cui vi ho parlato, vi sono degli impegni che - obiettivamente - non siamo riusciti a portare a compimento.

Tra questi il non essere riusciti a fare rientrare nell'area di rappresentanza Assidifer anche i quadri apicali.

Avevamo fatto - anche su indicazione della Federazione - una riforma del nostro Statuto, creando la sezione "alte professionalità".

L'idea era quella di dare rappresentanza all'area dirigenziale allargata delle ferrovie, come si dice, a "tutto tondo".

Il progetto continua sicuramente ad essere buono, anche soprattutto nell'interesse dell'azienda. La diminuzione del numero dei dirigenti, infatti, è accompagnata da un significativo aumento di quello dei quadri apicali, in particolare nelle posizioni che prima erano ricoperte dal middle management.

Non siamo riusciti a decollare tanto che, attualmente la sezione "alte professionalità" è sostanzialmente composta dai colleghi che hanno vissuto l'esperienza negativa della "novazione" a quadro.

A parziale giustificazione del mancato raggiungimento dell'obiettivo originario ritengo utili due considerazioni.

La prima è relativa al fatto che la politica aziendale nei confronti dei quadri apicali è stata quanto mai ondivaga, con operazioni a volte estemporanee di stop and go nell'attribuzione della posizione aziendale che legittimava l'apicalità.

La seconda, sostanzialmente di politica sindacale (segue a pag. 3)

cale, è che nei fatti saremmo entrati in area di rappresentanza atipica, già ampiamente coperta dall'OO.SS. tradizionali, con tutti i conseguenti, conflitti che spesso hanno portato l'azienda a posizionarsi in un'area di indifferenza se non di aperta ostilità all'allargamento della rappresentanza.

Per quanto riguarda l'attività sindacale svolta dalla Federazione, è da riconoscere che la nuova presidenza ha saputo recuperare una forte ed autorevole presenza politica, nonché sul piano squisitamente sindacale, l'ottimo risultato di avere riportato sotto il controllo delle parti sociali il delicato problema delle tariffe FASI, cardine della solidarietà intergenerazionale nel nostro articolato sistema di tutela.

Sempre nel campo dell'attività sindacale, volevo spendere alcune brevi riflessioni in merito all'attività di Assidifer all'interno di Federmanager.

La nostra rappresentanza all'interno degli organismi territoriali e nazionali di Federmanager si è obiettivamente assottigliata: e questo non è bene. Occorre rivendicare per la nostra storia e la capacità di rappresentanza un ruolo maggiore ed una presenza più forte.

Nei prossimi mesi ritengo occorra impegnarsi ancora di più per rinforzare il ruolo e l'immagine professionale ed etica della **dirigenza FS: soprattutto in previsione di una futura quotazione in borsa.**

E' ben strano che continuino a gravare sui colleghi alcune responsabilità tipiche della dirigenza pubblica – conosciuta come responsabilità erariale – uniti a tutti gli aspetti negativi del rapporto di lavoro privatistico, senza a ciò si accompagni uno status del dirigente analogo a quelli di gruppi a noi paragonabili.

Questo punto mi permette di richiamare un vecchio messaggio pubblicitario della Galbani. La fiducia è una cosa seria. Ma aggiungerei deve essere biunivoca, nel senso che l'Azienda deve fidarsi dei propri dirigenti e non comportarsi nei loro riguardi con controlli che spesso tendono a quadrizzarli, nulla togliendo alla possibilità di perseguire comportamenti discutibili o, peggio, disonesti.

Non ha senso, inoltre, mandare la "truppa" in premium e pochi in business, che peraltro non vanta un load factor brillante. Secondo noi è negativo per l'immagine stessa dell'Azienda, oltre ad avere l'amaro sapore di Orwelliana memoria, perché esiste sempre qualcuno più "uguale degli altri".

Passo ora ad analizzare sinteticamente alcune dei problemi di maggiore importanza del Gruppo FS.

Quotazione in borsa.

Dopo la significativa rappresentazione del problema, sia a livello mediatico che a livello politico avvenuta negli ultimi mesi del 2015 e dopo la surreale strumentalizzazione (sempre a fine 2015) del contrasto fra l'ex AD Michele Elia e l'ex Presidente Messori, occorre dare atto al nuovo AD, Renato Mazzoncini, di avere ricondotto la materia ad una dimensione meno ansiosa e più rispondente all'enorme complessità che il problema della quotazione indubbiamente pone.

Di seguito sintetizzo quanto è certo.

La legge di stabilità per il 2016 pone in capo al Governo degli obblighi informativi da presentare alle camere. Ciò non era successo per le quotazioni di aziende pubbliche avvenute in passato.

In particolare il Governo deve relazionare al Parlamento

- sui dati finanziari e industriali degli effetti dell'alienazione, oltre agli effetti sul bilancio dello Stato;
- la minore spesa per interessi sul debito pubblico derivante dalla vendita dall'alienazione oltre ai minori dividendi (non credo ce ne siano mai stati);
- sugli effetti della operazione sul piano industriale del Gruppo.

Come si può intuire, quanto sopra è di particolare interesse sia per il mondo politico e sia per il mondo di rappresentanza dei lavoratori.

Altra certezza è legata ai contenuti del DPCM, dove si indica che la quotazione potrà essere effettuata anche in più fasi e che dovrà essere realizzata attraverso un'offerta pubblica di vendita rivolta al pubblico dei risparmiatori in Italia, inclusi i dipendenti del Gruppo FS, e a investitori istituzionali italiani e internazionali.

Lo schema di tale DPCM prevede che, al fine di favorirne la partecipazione all'offerta, potranno essere previste per i dipendenti di FS forme di incentivazione, tenuto conto anche della prassi di mercato e di precedenti operazioni di privatizzazione, in termini di quote del-

l'offerta riservate (tranche dell'offerta riservata e lotti minimi garantiti) e di prezzo (ad esempio, come in precedenti operazioni di privatizzazione, bonus share maggiorata rispetto al pubblico indistinto) o di modalità di finanziamento.

La privatizzazione di FS è prevista nel corso del 2016, compatibilmente con le condizioni del mercato. Nell'ambito del processo che porterà all'ingresso di privati è previsto che la proprietà della infrastruttura ferroviaria rimanga in mano pubblica.

Benché la privatizzazione di FS sia stata prevista nel corso del 2016, già sappiamo che l'operazione è rinviata al 2017.

Detto questo, mi preme sottolineare alcuni punti fermi:

- La proprietà pubblica delle Rete.

Su questo punto si è ormai creato un opportuno consenso sia da parte del board FS che del mondo politico e sindacale. Non si tratta di difesa corporativa. Si tratta – come è intuibile – di semplice buon senso. RFI è troppo capitalizzata per essere digeribile da parte di investitori privati. Inoltre nessuno ha mai tentato una privatizzazione completa dell'infrastruttura in quanto – come l'esperienza della Gran Bretagna ha ampiamente dimostrato – non esiste la possibilità e la sostenibilità economica né degli investimenti privati per opere nuove, né tantomeno per la manutenzione. Dico subito che non ci piacciono neanche soluzioni pasticciate del tipo diamo la proprietà al MEF e poi la concessione ad RFI, in quanto gli investitori istituzionali e i risparmiatori in generale non la capirebbero, con il rischio evidente del flop in borsa.

- Mi pare ovvio ribadire che un'operazione del genere non può avere come obiettivo la sola (scarsa) erosione della montagna del debito pubblico italiano, ma il rilancio e lo sviluppo del trasporto ferroviario nel nostro Paese.

Non resta che tornare ad un sano pragmatismo e verificare ciò che realmente può interessare al mercato in quanto – come ha giustamente osservato l'ing. Mazzoncini – l'operazione di quotazione è operazione sfidante e delicata.

Alcune altre sintetiche riflessioni sui diversi comparti del Gruppo FS, con particolare riferimento a RFI, a ITALFERR, all'Alta velocità, al settore merci e al trasporto regionale.

Per quanto riguarda RFI, sappiamo che è iniziata la divisione in tre componenti:

- Le attività del G.I. senza profitto.
- Le attività complementari con un "ragionevole" margine.
- Le attività a mercato orientate al profitto.

Si tratta anche in questo caso di programmare per tempo e nel dettaglio le attività conseguenti, in quanto non possono che derivare da una perimetrazione meticolosa, anche per non – in ogni caso – compromettere gli già eccellenti livelli di sicurezza raggiunti.

Sugli investimenti occorre fare un discorso a parte.

RFI ha evidenziato come l'obiettivo societario di realizzare opere per oltre 2,5 MLD di Euro nel 2016: sia particolarmente ambizioso.

Tale obiettivo, peraltro, più che delle "Ferrovie", rappresenta un tassello importante della politica economica del nostro Paese in quanto il Governo ha negoziato con la Commissione Europea una flessibilità del patto di stabilità legata alla realizzazione di infrastrutture pubbliche.

Per il 2016 sono previsti 5mld di Euro per l'avvio di cantieri di cui, oltre il 50% è per interventi a cura RFI.

A tali maggiori impegni andranno a sommarsi quelli derivanti dai rilievi dall'Agenzia Nazionale Anticorruzione (ANAC) sulla gestione dei lavori operata da RFI, ed in particolare sulle deleghe da questa attribuite ad Italferr, che a detta dell'ANAC si configuravano in una inaccettabile cessione di committenza.

Di conseguenza Rete Ferroviaria ha dovuto accentrare al proprio interno alcune responsabilità tipiche del committente pubblico: la conseguenza è che dovrà attrezzarsi per i nuovi compiti e responsabilità.

Tale processo pone sicuramente il problema di un ripensamento del ruolo tradizionale di Italferr.

L'AD di Gruppo ha, anche su questo aspetto, fornito una prima indicazione quando ha parlato delle prospettive di crescita delle diverse Società del Gruppo FS: Italferr (per l'ingegneria) e Italcertifier (per "l'ingegneria delle certificazioni") sono sicuramente votate ad aumentare la loro penetrazione sul mercato estero anche per centrare un obiettivo, condiviso con il Governo Italiano, di divulgare l'ingegneria italiana nel mondo. Non si tratta, in termini quantitativi, del core business del Gruppo FS ma, in una fase in cui molte imprese italiane sono impegnate all'estero per acquisire grandi commesse tramite gara, è utile e proficuo per correre tale strada.

In effetti Italferr svolge già da diversi lustri attività di ingegneria ferroviaria in tutti i continenti e, in particolare dal 2014 in poi, i volumi in termini di ricavi dal mercato estero sono molto aumentati.

Se il trend – come ci auspichiamo – venisse confermato, esiste il concreto rischio del veni-

re meno della condizione giuridica che permette a RFI di affidare (in house) incarichi di servizi di ingegneria senza gara.

In questo caso una possibile soluzione sarebbe quella di scorporare la parte di Italferr dedicata al mercato estero da quella dedicata al mercato c.d. "captive".

La società dedicata al mercato "no captive" dovrebbe avere struttura snella in grado di competere in modo efficace.

La componente "captive" potrebbe mantenere una propria autonomia societaria per non disperdere un know how consolidato e riconosciuto. In tal modo sarebbe possibile continuare a sviluppare una competenza di sistema e specialistica che ha consentito, nel tempo, di competere sul mercato estero con ottimi successi; centralizzando le competenze, tale società potrebbe continuare a fornire servizi di ingegneria a tutte le società del Gruppo FS, compresa quella dedicata al mercato estero.

L'alta Velocità

Nel mondo del trasporto, si osserva in modo preliminare che ben poche osservazioni possono essere mosse all'alta velocità. Si tratta di un'indubbia storia di successo con un spostamento modale dall'aereo e dall'automobile al treno senza pari dal dopoguerra ad oggi.

Il settore Merci

Altro discorso è il settore merci. In questo business i numeri parlano di una perdita costante in termini economici e di altrettanto continua marginalizzazione del vettore cargo Trenitalia. Eppure gli operatori privati riescono a lavorare con margini apprezzabili e livelli di affidabilità competitivi.

Da anni la nostra posizione nel cargo è stata chiara: troppi operatori non in sinergia all'interno del Gruppo e si cannibalizzarono a vicenda lo scarso traffico esistente.

Adesso pare che sia la volta buona per arrivare ad una decisa razionalizzazione del comparto cargo all'interno del Gruppo, creando attraverso la integrazione dei numerosi soggetti operanti un polo dedicato, che integri sia il trasporto merci che la logistica.

Non sarà un'operazione indolore: sarà necessario intervenire sui costi, introdurre il "macchinista solo", allineare le ore lavorate ai principali competitors, e, last but not least, far viaggiare di notte i treni merci sulle linee ad alta velocità.

Il trasporto regionale

In ultimo alcune considerazioni sul trasporto regionale.

Occorre partire della scarsa attenzione che negli ultimi anni è stata posta al trasporto regionale e al trasporto urbano, a fronte dell'alta crescita della domanda di mobilità.

Poiché attualmente circa tre milioni di cittadini ogni giorno viaggiano sui treni regionali FS, e poiché molti altri potrebbero essere i potenziali viaggiatori in un servizio di alta qualità, affrontare tale problema, significa parlare di diritto alla mobilità, di tutela dell'ambiente, di spostamento modale e decongestionamento delle aree urbane. Grandi temi che nessuno ha avuto voglia di approfondire in modo accurato, per non scadere nel già detto e nelle formule banali.

Benché il problema vada ben oltre la nostra azienda, non posso non sottolineare il calo quantitativo e qualitativo dell'offerta degli ultimi anni.

Riteniamo, pertanto, indispensabile ed urgente che quanto prima si intervenga in maniera decisiva sui seguenti punti:

Solo alcuni punti che ritengo indispensabili:

- Definire come per la sanità, i costi standard e adeguarsi a questi progressivamente.
- Supportare le regioni affinché vengano definiti correttamente i bacini di traffico e vengano eliminate le sovrapposizioni dei servizi ferro / gomma che peraltro comportano maggiori oneri pubblici.
- Ricorrere al sistema delle gare europee per l'affidamento del servizio, su base almeno biennale.
- Assicurare al servizio regionale un finanziamento stabile e – soprattutto – una solvibilità finanziaria reale (in certe regioni il reale pagamento dei contratti di servizio supera i tre anni).
- Aumentare i ricavi da traffico per allinearli a quelli europei.

Concludo il mio intervento con due ringraziamenti:

- Per la pazienza che avete manifestato nell'ascoltarmi,
- Per la vostra fiducia che mi ha permesso in questi anni di fare un'esperienza umana e – perché no – professionale irripetibile ed unica.

Grazie di cuore a tutti
e buon lavoro.

MOZIONE

I delegati del 27° Congresso di ASSIDIFER-Federmanager, riunitisi a Rimini l'8 ed il 9 aprile 2016, confermano la determinazione della Dirigenza di essere parte attiva nel processo di nuova profonda trasformazione del Gruppo FS Italiane avviato nel Paese.

Gli scenari di trasformazione che si stanno delineando, in un contesto problematico sotto il profilo congiunturale e strutturale, impongono una attenta interpretazione prima, e una auspicabile condivisione poi, delle profonde novità che oggi è dato solo intravedere.

I tentativi di rottura della solidarietà fra generazioni - che da più parti vengono posti in essere - richiedono uno sforzo inedito nella ricerca, coerentemente con le iniziative di FEDERMANAGER-CIDA, di nuove compatibilità fra il mantenimento dei trattamenti legittimamente acquisiti e il diritto dei più giovani a un futuro che capitalizzi adeguatamente il loro impegno lavorativo.

In questo difficile contesto, che tuttavia può offrire inedite opportunità sia per l'Azienda, sia per i suoi Dirigenti, il Congresso indica le linee generali che la nuova Segreteria di Assidifer-Federmanager dovrà seguire:

- ***ricercare ulteriori ed adeguate forme di tutela dell'occupazione e di sviluppo delle professionalità, utili anche per competere a livello internazionale;***
- ***in relazione al possibile ampliamento delle attività del Gruppo nel passaggio verso la nuova missione di "gestore della mobilità", acquisire la rappresentanza delle nuove connesse professionalità manageriali;***
- ***avviare ogni azione utile a riaffermare e valorizzare il ruolo di tutti i Dirigenti del Gruppo;***
- ***coinvolgere tutti i Dirigenti del Gruppo, anche attraverso innovative forme di comunicazione;***
- ***raccogliere e comprendere le esigenze dei colleghi più giovani, e acquisirne la concreta partecipazione alla vita della nostra Associazione.***

In ultimo il Congresso auspica che con il nuovo Vertice aziendale si stabilisca una interlocuzione proficua, continuativa e strutturata.

APPROVATA ALL'UNANIMITA'

Note sul XXVII Congresso visto dal Tavolo della Presidenza

Ho avuto l'onore ed il privilegio di aprire e presiedere i lavori del 27° Congresso Assidifer – svoltosi dall'8 al 10 aprile all'Hotel Sporting di Rimini con un tema congressuale molto interessante ed attuale **"I Dirigenti del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, riuniti di fronte alle prossime sfide industriali"**.

Assise molto attenta e conscia del significato dell'evento, con la partecipazione dei rappresentanti dei vari Organi che hanno gestito l'Associazione nell'ultimo triennio e con circa settanta delegati (portatori di poco più di 90 deleghe) eletti sia nelle diverse RSA in tutto il territorio in rappresentanza dei dirigenti in servizio e sia nella Sezione Pensionati.

Gli Amministratori Delegati di Ferrovie dello Stato, Rete Ferroviaria Italiana e di Trenitalia, seppur assenti per impegni di lavoro istituzionali, hanno voluto manifestare il loro interesse verso il Congresso con l'invio di appropriati messaggi. In particolare Renato Mazzoncini (reduce dall'evento del Museo ferroviario di Pietrarsa col Ministro Franceschini ed impegnato il venerdì come relatore ufficiale al Politecnico di Milano) ha inviato un messaggio: *"Ai colleghi che per tanti anni sono stati attivi nell'Azienda FS va il mio saluto, con la certezza che con la loro testimonianza continueranno a rappresentare i valori etici e professionali che li hanno caratterizzati e li caratterizzano nella loro attività lavorativa"*.

Maurizio Gentile di RFI (impegnato a Novara nei giorni 8 e 9 aprile in un Convegno sulla Logistica) ha espresso *"l'auspicio che il Congresso di riproponga, come sempre, quale il più proficuo momento di analisi ed approfondimento dei temi che coinvolgono la dirigenza ferroviaria e non solo"*. Barbara Morgante di Trenitalia nel suo messaggio ha inteso rivolgere al Congresso un particolare invito volto *"a riconoscere come primario fra i compiti del dirigente quello di valorizzare le risorse umane che gli vengono affidate, aiutandole nella crescita professionale e umana, identificando coloro che potranno meritatamente sostituirsi, poiché – come tutti sappiamo – sono proprio i nostri collaboratori la ricchezza più grande che l'Azienda ci affida"*.

Dopo la lettura dei messaggi dei tre Amministratori Delegati e, prima di entrare nella fase calda dei lavori, il Congresso ha ritenuto doveroso tributare un minuto di raccoglimento in ricordo di dirigenti recentemente deceduti, quali Cirino Carroccio che ha ricoperto importanti incarichi nella Associazione ed è stato anche Segretario Generale del Sindacato e Nannina Ruiu, prematuramente scomparsa e che, per anni, ha ricoperto la carica di Responsabile delle R.S.A. di Rete Ferroviaria Italiana.

Molto apprezzata la **Relazione svolta da Paolo Parrilla**, a nome della Segreteria Generale, che ha illustrato le nuove sfide che attendono i dirigenti del Gruppo FS. La relazione – il cui testo integrale è riportato in altra parte del giornale – ha toccato temi di attualità quali la quotazione in borsa, le politiche del trasporto regionale e cargo, le questioni previdenziali e le relazioni industriali.

In chiusura il Segretario Generale ha ringraziato i dirigenti *"per la vostra fiducia che mi ha permesso in questi anni di fare una esperienza umana e professionale irripetibile ed unica"* – e con evidente emozione ha augurato buon lavoro ai Congressisti, chiudendo la sua esauriente esposizione apprezzata con un lungo applauso dei presenti.

Con ritmo molto intenso, e rispettando comunque le esigenze degli oratori, si sono svolti gli interventi previsti nel pomeriggio di venerdì. Molto interesse ed ampio apprezzamento ha suscitato l'intervento di **Stefano Savino – Responsabile della Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazioni** che rappresentava il Gruppo FS insieme a **Riccardo Pozzi – Responsabile Gestione Dirigenti FS**.

Si è trattato di un intervento non formale e non di doverosa testimonianza, ma di una esposizione molto approfondita sull'attuale stato in cui versa il Gruppo FS con le sue criticità e le sue prospettive.

Ha fornito dati e considerazioni sulla operazione "quotazione in borsa" con i diversi riferimenti agli adempimenti politici ed economici derivanti dalla Legge di Stabilità 2016 e dai provvedimenti

governativi.

Ha toccato il tema della proprietà pubblica della Rete nonché la ipotesi di suddivisione di Rete Ferroviaria Italiana in due diverse componenti, distinguendo le attività del Gestore delle Infrastrutture (senza profitto), da quelle a mercato orientate al profitto e quelle complementari con un margine "ragionevole".

Altre riflessioni sono state svolte sui risultati dell'offerta viaggiatori ALTA VELOCITÀ e sulle performance registrate in questo ultimo biennio dei Servizi del TRASPORTO REGIONALE.

Una specifica attenzione è stata dedicata alla razionalizzazione del comparto Cargo all'interno del Gruppo, con la creazione di un unico polo a presidio del Settore e che integri trasporto merci e logistica. Anche all'argomento riguardante una più accentuata integrazione ferro-gomma sul trasporto delle persone sono state dedicate interessanti riflessioni.

Così come è stata delineata l'azione del Gruppo FS nella politica commerciale volta ad acquisire commesse molto importanti all'estero.

L'intervento ha toccato informazioni e dati sull'andamento del numero dei dirigenti in servizio negli ultimi anni con alcune prudenti previsioni per il prossimo biennio.

Dopo la "voce" dell'Azienda, è stato il turno dei vertici del Sindacato nelle persone di:

- **Stefano Cuzzilla - Presidente Federmanager** che – fra l'altro – ha messo in risalto le forti potenzialità di Assidifer che possono essere progressivamente utilizzate nella Commissione Trasporti, Infrastrutture e Logistica di recente istituzione nell'ambito di Federmanager. Ha evidenziato il particolare momento che vive il Gruppo FS, ribadendo la disponibilità della Federazione ad operare a fianco al nostro sindacato visto l'impatto che hanno le ferrovie nel contesto dell'economia italiana;

- **Giorgio Ambrogioni - Presidente CIDA** ha approfondito le criticità incontrate nella battaglia sulle pensioni che si sta svolgendo a tutti i livelli, ivi compreso quello che si sta rilevando molto insidioso. Ha rivolto un appello al Congresso a presidiare tale tema sia per tutelare i diritti acquisiti dopo anni di lavoro, ma anche per tutelare la dignità del lavoro di chi è ancora in servizio ed un domani uscirà dal mondo del lavoro;

- **Giacomo Gargano – Presidente di Federmanager Roma** ha illustrato le iniziative adottate dopo la sua recente nomina al vertice del Sindacato, dando atto al suo predecessore (il ferroviere Nicola Tosto) di avere lasciato una struttura ben organizzata e pronta ad affrontare il nuovo ed impegnativo carico di lavoro. A tale riguardo ha inteso ringraziare quei colleghi di Assidifer, che ricoprendo cariche anche a livello di federazione territoriale, stanno dando prova di affidamento e professionalità.

- **Salvatore Carbonaro – Presidente Praesidium** ha illustrato i risultati raggiunti dalla Società che opera nel contesto di Federmanager, nonché i vantaggi derivanti da alcuni prodotti studiati per la categoria.

- **Roberto Martinez – Coordinatore Gruppo Pensionati** ha sensibilizzato i Congressisti sul tema delle pensioni e, riservandosi di presentare uno specifico Ordine del Giorno, ha inteso formulare alcune proposte quali la necessità di separare, nell'INPS, le spese assistenziali da quelle previdenziali; ridurre l'imposizione fiscale sulle pensioni; acquisire un sistema stabile di rivalutazione annuale delle pensioni; nonché la tutela delle pensioni di reversibilità.

In chiusura ha inteso sollecitare l'attenzione anche dei colleghi in servizio su tale battaglia per costituire insieme un argine alle insidie provenienti da più parti sull'assalto alle pensioni.

Anche se l'inizio del dibattito era previsto alle ore 08:00 di sabato, si è ritenuto opportuno, d'accordo con la Segreteria, di avviarlo subito anche in relazione ad un significativo numero di richieste di intervento.

In previsione di una discussione partecipata e densa di contenuti, il tavolo della Presidenza è stato "rinforzato" con i due Presidenti Emeriti Sergio Graziosi e Giorgio Asunis.

Nelle pagine di questo giornale sono riportate le sintesi di quasi tutti gli interventi che hanno toccato gli argomenti più diversificati, riguardanti le attività ferroviarie e gli impegni sindacali.

Una sintesi evidenzia che vi sono stati 42 interventi svolti poco più della metà da dirigenti pensionati (57%) e la restante quota suddivisa fra RFI (17%) e Trenitalia (14%) ed altre Società.

Molto significativa, anche rispetto ai precedenti Congressi, la quota degli interventi svolti da nostre colleghe (nove interventi carichi di entusiasmo, realismo e professionalità).

Alta la qualità del dibattito, toccati sia argomenti di natura strategica che questioni di vita sindacale pratica (definiti da alcuni di "bassa macelleria"), molta consapevolezza rispetto alle sfide del prossimo triennio: queste in sintesi le sensazioni che ho vissuto dal tavolo della Presidenza.

Esaurita la discussione, il Congresso è entrato nella fase della "SINTESI" cioè nella fase di esame ed approvazione dei documenti finali (Mozione Finale ed Ordini del Giorno).

Così come riportato in altra parte del Giornale, **la Mozione** finale riprende le questioni di politica aziendale, con riferimento al ruolo della dirigenza nel processo di profonde trasformazioni del Gruppo FS.

I quattro **Ordini del Giorno** fanno riferimento a:

- coinvolgimento dei dirigenti in servizio e pensionati alla partecipazione azionaria nella quotazione in borsa;
- costante presidio del contratto, dei protocolli e degli accordi sindacali sottoscritti;
- necessità di valutare opportune iniziative volte all'aumento della partecipazione alla vita dell'Associazione Sindacale;
- adesione alle iniziative politiche e giudiziarie che gli Organi di Assidifer e Federmanager hanno intrapreso a tutela dei diritti dei pensionati; anche nel quadro di affidamento e di certezza del diritto.

Molto alta è stata la partecipazione dei delegati alla messa a punto dei documenti prima della loro formale votazione, con contributi ed argomentazioni anche accesi che fanno messo a dura prova le pur note capacità di sintesi del Presidente Emerito Giorgio Asunis che ha gestito con molta abilità ed equilibrio questa delicata fase del Congresso.

La presentazione delle candidature per le varie cariche previste dallo Statuto, le attività della Commissione Elettorale, le operazioni di voto segreto, gli scrutini finali sono stati fasi che si sono svolte seguendo una "liturgia" ormai consolidata ed una tempistica conclusasi dopo la mezzanotte di sabato.

In altra parte del Giornale sono pubblicati i nomi degli eletti dal Congresso per le diverse cariche con un rimando a quelle (molto poche) che sono di competenza del prossimo Congresso Nazionale.

Alcune riflessioni finali!

È stato un Congresso "vero", con relazioni, dibattito, documenti, elezioni, molto partecipati e sentiti.

Se vi è stato qualche mugugno per alcuni risultati elettorali difforni rispetto alle previsioni, anche questo è segno di vera democrazia.

La gestione del Congresso è stata giudicata, attenta ed equilibrata, con un gioco di squadra svolto dal sottoscritto e dai due Presidenti Emeriti, Sergio Graziosi e Giorgio Asunis, sempre presenti e disponibili.

Con questo XXVII Congresso concludo il mio impegno di Presidente del Sindacato.

Anche se lo Statuto lo prevede, ho preferito non ricandidarmi a tale carica per facilitare una operazione di rinnovamento nello spirito della continuità con Paolo Parrilla nella carica di Presidente e Franco Stivali in quella di Segretario Generale ed ai quali non mancherà il mio sostegno.

A loro, alla Segreteria Generale ed al Consiglio Nazionale - tanti auguri di buon lavoro.

Mario Miniaci

Sfide tecnologiche

Nell'ultimo congresso si è dibattuto fra le altre delle diverse componenti generazionali presenti nel nostro sindacato, dove ci si avvicina al sorpasso tra iscritti in servizio e iscritti in pensione. Sappiamo che ci avviamo inesorabilmente verso un mondo in cui con la tecnologia sarà possibile guidare un'automobile, risolvere problemi giuridici, intervenire in sala operatoria: insomma dovunque la tecnologia potrà sostituire lavori sofisticati attraverso sistemi di intelligenza artificiale, con conseguente perdita di posti di lavoro considerati prima di alta specializzazione.

Non possiamo combattere la tecnologia sul suo specifico terreno: saremmo sicuramente perdenti. Se pensiamo che il nostro lavoro possa essere sostituito da una macchina, è solo questione di tempo: accadrà senz'altro.

Come difendersi? Secondo una ricerca recente pubblicata negli Stati Uniti, persistono (fortunatamente) una serie di abilità ad alto valore aggiunto che le macchine non saranno mai in grado di sostituire. In particolare una serie di soft skills: l'empatia, intesa come saper capire e interpretare i pensieri degli altri, creare coesione in un gruppo, fare e mantenere relazioni, prendere decisioni dove a base vi siano elementi di creatività non strutturabile.

Per tornare all'esempio del legale, un buon avvocato troverà i migliori software per gestire – anche e soprattutto in termini di precedenti – i problemi legali più complessi, ma poi dovrà sempre essere lui a parlare e capire il proprio cliente.

Così come un buon manager non può aspettarsi aiuto dalle macchine se vorrà fare squadra coesa per raggiungere gli obiettivi, ma potrà solo servirsi delle proprie capacità empatiche e relazionali.

Paolo Parrilla

Congresso Express

Essenziale e senza fronzoli!

Questo l'andamento del 27° Congresso Nazionale di Assidifer che si è tenuto a Rimini nel pomeriggio di venerdì 8 maggio e nella giornata di sabato 9. Essenziale in tutto. Anche nelle colazioni di sabato, sia a pranzo, per consentire la immediata ripresa dei lavori per la conclusione degli interventi e per l'approvazione della mozione, sia a cena, per consentire le votazioni relative alla elezione del nuovo Presidente, dei nuovi Consiglieri, del Collegio dei Sindaci e del Collegio dei Provvisori, e per consentire lo svolgimento, entro la mezzanotte, del primo Consiglio Nazionale e della nomina del Segretario Generale e della nuova Segreteria.

Probabilmente a ciò ha contribuito anche la mancata partecipazione, all'apertura dei lavori, dei vertici aziendali (AD del Gruppo e AD di Rfi e di Trenitalia). Ciò ha infatti consentito di contenere i tempi dei convenevoli iniziali e di dar spazio, già nel pomeriggio di venerdì, ai primi 5 interventi dei Delegati.

Vertici aziendali che comunque hanno formulato i saluti e gli auguri di buon lavoro con sintetici comunicati, in linea con la richiamata essenzialità.

Probabilmente la loro mancata partecipazione è stata condizionata dalla necessità di preparare le carte relative all'Accordo relativo alla realizzazione in Iran di due linee ad Alta Velocità, di un test center e della conseguente formazione del personale. Accordo sottoscritto martedì 12 marzo a Teheran dall'AD Renato Mazzoncini e dal vice ministro dei Trasporti e presidente delle Ferrovie della Repubblica Islamica di Iran (RAI) Pour Seyed Aghaei, alla presenza del presidente del Consiglio Matteo Renzi e del presidente dell'Iran Hassan Rouhani.

Nella giornata di sabato, coordinata egregiamente dal Presidente Emerito Sergio Graziosi, si sono succeduti ben 37 colleghi, quasi tutti con più ruoli (Delegato/Consigliere/Responsabile di RSA), ciascuno dei quali ha portato il proprio contributo contenendo l'intervento, salvo casi particolari, nei 5 minuti concessi.

Guardando all'appartenenza sono intervenuti 24 Pensionati, 7 Dirigenti di RFI, 6 di Trenitalia, 1 di Italferr, 2 di Holding, e 2 colleghi appartenenti a Figure Manageriali.

Contenuto (ciò deve far riflettere!) è stato il contributo dei Coordinatori di RSA di Territorio (solo 4 su 15), mentre più significativa è stata la partecipazione al dibattito dei Coordinatori di RSA di Struttura (5 su 7). Sono

interventate 8 donne, delle quali 3 Dirigenti in servizio.

Questi in sintesi i numeri relativi agli interventi. Numeri che in linea di massima rispecchiano la composizione di Assidifer costituita per poco più del 50% da Pensionati. La restante parte è raccolta circa 50% dei Dirigenti in servizio. Tale dato ha portato il Congresso ad indicare alla nuova Segreteria, tra le linee da seguire nel prossimo mandato, anche quella di *"raccolgere e comprendere le esigenze dei colleghi più giovani, e acquisirne la concreta partecipazione alla vita della nostra Associazione"*

Entrando nel merito dei contenuti vi è stata una generale conferma dei colleghi pensionati di mettere a disposizione del sindacato il proprio bagaglio di esperienze e di conoscenze per contribuire alla elaborazione di proposte del gruppo dirigente, anche con riferimento ai nuovi scenari. Forse anche per la esigua partecipazione dei Coordinatori di RSA di Territorio, contenuti rispetto al passato sono stati gli interventi rivendicativi in materia di competenze accessorie, argomenti comunque trattati con forza e determinazione da quei colleghi che tutti i giorni operano in prima linea a diretto contatto con l'esercizio.

In previsione pure dei nuovi processi di trasformazione del Gruppo tutti hanno manifestato interesse per le nuove sfide, pur nella necessità di vigilare con attenzione sui livelli occupazionali dei Dirigenti e sulla loro professionalizzazione legata pure ai nuovi ruoli che saranno chiamati a svolgere.

Al riguardo sintetico, ma denso di contenuti, è stato il contributo del neo Segretario Generale che ha focalizzato l'attenzione sui seguenti tre punti, che poi hanno trovato riscontro nella Mozione congressuale:

- tutela dei colleghi più deboli;
- attenzione ai grandi temi (liberalizzazioni, privatizzazioni, etc.);
- rinnovamento della figura del Dirigente.

I prossimi anni non saranno facili. Al nuovo Segretario Generale Franco Stivali ed alla nuova Segreteria, pertanto, un augurio di buon lavoro.

Un augurio di buon lavoro anche al neo Presidente Paolo Parrilla affinché attraverso il contributo dell'Ufficio di Presidenza possa supportare adeguatamente il lavoro della Segreteria.

Un augurio, infine, affinché il pragmatismo e la compattezza dei lavori congressuali ispirino l'operato dei nuovi organi di Assidifer.

Giorgio Asunis

I NUOVI ORGANI DI ASSIDIFER

PRESIDENTE DEL SINDACATO

PARRILLA dr. Paolo

Fanno parte dell'Ufficio di Presidenza il Presidente, il Vice Presidente, i Presidenti Emeriti e i Consiglieri Onorari. Partecipa il Segretario Generale.

SEGRETERIA GENERALE

STIVALI ing. Franco
Segretario Generale

GUALARIO dr. Giovanni
Vice Segretario Generale

Cimini dr. Gaspare
Segretario Generale Aggiunto

HOPFINGER dr. Roger
Segretario Generale Aggiunto

PIERACCIONI dr.ssa Franca
Segretario Generale Aggiunto

Fanno parte della Segreteria Generale, in qualità di Segretari generali aggiunti i Coordinatori di RSA:

DI BIANCO ing. Roberto (Italferr)
BACCARI dr. Armando (Ferservizi)

BRUNI ing. Pietro (RFI)
MARTINEZ dr. Roberto (Pensionati)

STRINNA dr. Alessandro (Trenitalia)
PAGNONI ing. Roberto (Figure Manageriali)

Partecipa il Presidente del Sindacato.

CONSIGLIO NAZIONALE

CONSIGLIERI NAZIONALI ELETTI

ANGELINI dr. Vincenzo
BATTISTA ing. Teresa
BOLOGNINI ing. Gennaro
BORSELLINO dr. Mauro
CAPUTO dr. Carlo
CELENTANO dr. Giuseppe
CESCHIN dr.ssa Eleonora

CIMINI dr. Gaspare
COMEDINI ing. Massimo
CRISTOFARI ing. Simona
DE VITA ing. Maria Grazia
FINI dr.ssa Paola
FRANCHI ing. Riccardo
FRATINI ing. Andrea

GOLIANI ing. Mario
GUALARIO dr. Giovanni
HOPFINGER dr. Roger
LIACI ing. Giorgio
MACCHIA ing. Giuseppe N.P.
MORELLINA ing. Stefano
MORETTI ing. Daniele

NAPOLEONI ing. Fabrizio
PICCIONI ing. Daria
PIERACCIONI dr.ssa Franca
SERRA ing. Marcello
SIROLLI ing. Raffaele
VECCHIETTI dr. Claudio
VOZZELLA dr.ssa Maria Antonietta

CONSIGLIERI ONORARI

ABBADESSA ing. Carmelo
BAERI dr. Nonio Vincenzo
GRAZIOSI ing. Sergio

MARTINEZ dr. Roberto
TOSTO dr. Nicola Biagio

RSA DI STRUTTURA

STIVALI ing. Franco
Ferrovie dello Stato
BRUNI ing. Pietro
Rete Ferroviaria Italiana

STRINNA dr. Alessandro
Trenitalia
DI BIANCO ing. Roberto
Italferr

BACCARI dr. Armando
Ferservizi
MARTINEZ dr. Roberto
Dirigenti in Quiescenza

PAGNONI ing. Roberto
Sezione Figure Manageriali

RSA DI TERRITORIO

CARLUCCI ing. Umberto
Piemonte e Val d'Aosta
BERNARDO ing. Gennaro
Lombardia
VALBONESI ing. Franco
Trentino Alto Adige e Verona
Veneto (vacante)

BARBINA ing. Claudio
Friuli-Venezia Giulia
CARLUCCI ing. Umberto
Liguria
MARCHETTI dr.ssa Paola
Emilia Romagna
Toscana (vacante)

MEZZABOTTA ing. Massimo
Marche-Umbria-Abruzzo
DE MASSIMI dr. Riccardo
Lazio
D'ANTONIO ing. Claudio
Campania
GIANNATTASIO ing. Michele
Puglia-Basilicata-Molise

PLATANIA ing. Angelo
Calabria
TODARO ing. Manfredi
Sicilia
LO SCIUTO dr. Fabio
Sardegna

COLLEGIO DEI SINDACI

LA MANTIA ing. Claudio, *Presidente*
BONAIUTI sig.ra Amneris
MERELLI dr. Mauro

SUPLANTI
CIOFFI ing. Evangelista

PRESIDENTI EMERITI

ASUNIS ing. Giorgio
GRAZIOSI ing. Sergio
MINIACI dr. Mario

TESORIERE

(sarà eletto dal Consiglio Nazionale)

COLLEGIO DEI PROBIVIRI

FIDEI ing. Vincenzo, *Presidente*
BINI ing. Sergio
DONARELLI ing. Franco

SUPLANTI
BIANCHI dr. Luigi

PRESIDENTI COMMISSIONI

Commissione Previdenza e Assistenza

(sarà eletto dal Consiglio Nazionale)

Commissione Sindacale e Studi
CELENTANO dr. Giuseppe

DIRETTORE RIVISTA SINDACALE

(sarà eletto dal Consiglio Nazionale)

Dopo il Congresso

Il congresso è finito, doveroso fare un bilancio a caldo. Ritengo in tutta sincerità che il congresso sia andato bene. Riflettiamo innanzitutto sulle strutture nuove:

- abbiamo avuto un ricambio pressoché totale della Segreteria essendo stato confermato solo Franco Stivali peraltro promosso al ruolo di Segretario generale. Ricordo che si tratta della quota parte di Segreteria eletta dal Consiglio nazionale. Non dimentichiamoci mai però che la Segreteria generale si completa con i coordinatori delle RSA di struttura e con il Segretario della Sezione pensionati nonché delle Alte professionalità. La Segreteria è quindi un organo complesso e altamente rappresentativo delle realtà di Assidifer, facendone appunto parte i coordinatori delle unità di base nominati direttamente dalla base stessa

- La nomina a Presidente di Paolo Parrilla. E' la prima volta che viene eletto un Presidente in servizio. Questo dovrebbe garantire continuità di visione e dovrebbe anche giocare un ruolo favorevole al rilancio del ruolo del presidente.

-La nomina di una risorsa storica, come è l'amico Celentano, alla "Commissione sindacale e studi" è garante della massima attenzione alle problematiche dei colleghi in servizio. Ora si rimbocchi le maniche e cominci a lavorare. Ci si aspetta molto da lui.

-La mozione e gli ordini del giorno indicano un cammino complesso e difficile ma di attacco e di avanguardia, in ottica di antenna lunga come ho sempre auspicato.

Auguri a tutti, dunque, ed un piccolo approfondimento rispetto ai punti che avevo indicato nell'articolo pubblicato sul numero "Speciale Congresso" del nostro giornale:

-Ferrovie dello Stato oggi: il congresso ha accettato in pieno la sfida di Mazzoncini, da azienda di trasporto ferroviario ad azienda della mobilità. Molto bene. Ora, però, bisogna presentarsi da Mazzoncini, farsi conoscere ed affrontare insieme un percorso non certo agevole. E l'A.D. deve dimostrarci la sua disponibilità al dialogo.

-ampliamento della rappresentanza. Il punto precedente lo porta di conseguenza. Dobbiamo sapere in partenza che è un obiettivo difficilissimo da raggiungere, per gelosie dei colleghi eventualmente già rappresentati nelle società che FS andrebbe ad acquisire o per assenza di rappresentanza in tali realtà. Federmanger deve impegnarsi su questa partita. Noi però, prima di pensare alla eventuale rappresentanza dei colleghi dell'ANAS, dobbiamo avvicinare prima di tutto i colleghi delle altre ferrovie italiane. In altre parole vogliamo porci quale provocatori di una consulta o qualcosa del genere con tali colleghi ed anche con quelli di NTV, indipendentemente dall'aver essi il CCNL industria? Ripeto: ce lo dice l'art.1 del nostro statuto. Come possiamo ragionevolmente pensare alla rappresentanza della strada senza l'autorevolezza del primo piano nella rappresentanza in campo ferroviario? Non dimentichiamo poi le alte professionalità: ne va della nostra credibilità di fondo!

-concretezza del metodo di lavoro. Non occorrono molte parole. Su questo sarò pedante fino alla noia nei confronti dei nuovi organi. In sintesi, Consiglio Nazionale ogni tre mesi, ricordando che un Consiglio deve essere partecipato dalle RSA/RST, rigido controllo delle presenze, Ufficio di presidenza attivo, Segreteria con riunioni sistematiche ed informazione continua ai soci, Commissioni non fittizie ma operative.

-rapporto dirigenti in servizio e pensionati. Ho constatato piena consapevolezza della necessità dell'unità delle due componenti. Ne sono felice, la solidarietà intergenerazionale è uno dei pilastri fondativi della nostra organizzazione.

-eventuale rilancio del contratto integrativo. Non se ne è parlato. Peccato! Ma nulla vieta di riparlare dopo avere stabilito l'auspicato rapporto costruttivo con il vertice aziendale. Un ultimo punto: in prima fase andrebbe rinnovato, con il nuovo vertice, il protocollo delle relazioni industriali già siglato con gli altri Capi azienda. Sarebbe un ottimo segnale! Concludo inviando i miei migliori auguri a tutti e ... al lavoro!!!

Sergio Graziosi

Verso l'integrazione ferro-gomma

Il pomeriggio dell'8 aprile, nell'Hotel Sporting di Rimini, al Congresso del nostro sindacato, il dott. Stefano Savino, responsabile delle Risorse umane del Gruppo FS, alla presenza del presidente della CIDA, Ambrogioni, del Presidente di Federmanager, Cuzzilla e del Presidente di Federmanager Roma, Gargano, ha presentato con opportune slide, il piano strategico del Gruppo FS, che ha raggiunto ragguardevoli traguardi in Italia, dopo diversi anni di tagli di ogni genere.

Il Gruppo FS, in Italia, è, nel 2014, al 13° posto per fatturato, ma è al 1° posto per investimenti, mentre nell'Unione europea, con un ROS di 7,85%, si distingue positivamente rispetto a DB e SNCF, che presentano redditività notevolmente inferiori ma fatturati di molto superiori a quello di FS.

La novità del piano presentato è nel fatto di voler aggiungere al trasporto ferroviario passeggeri il trasporto metropolitano su ferro e su gomma e il trasporto regionale, per arrivare ad una gestione integrata dal trasporto ferroviario dalla grande rete AV fino al capolinea di bus delle periferie urbane o dei comuni più lontani dalla rete ferroviaria e serviti solo dalle linee automobilistiche. Anche il trasporto merci è interessato a questa rivoluzione, perché quello che conta per il cliente finale è che la merce arrivi a costi accettabili e nei tempi previsti e quindi l'integrazione ferro-gomma è benvenuta.

Se poi si potessero prevedere a livello europeo agevolazioni tariffarie collegate al consumo energetico per trasportare la merce da origine a destinazione allora si potrebbero ottenere risultati di traffico ancora più positivi.

Il progetto a prima vista è ambizioso e presenta vantaggi notevoli a tutti i livelli.

Nel trasporto dei passeggeri solo il Gruppo FS è riuscito ad arrivare ad un risultato netto positivo già da qualche anno, mentre la maggior parte delle società di trasporto su ferro e gomma sia metropolitane

che regionali non si trovano nelle stesse condizioni, anzi ne sono abbastanza lontane, specie nelle regioni meridionali, e pertanto la capacità del Gruppo FS di

accretere il fatturato e di diminuire i costi operativi potrà coinvolgere le aziende del TPL con il vantaggio di poter integrare l'offerta tra medio-lunga distanza e ambito metropolitano e regionale.

Nel bilancio consolidato del Gruppo si avrebbe una fase temporale in cui, al miglioramento dell'offerta del trasporto passeggeri, si accompagnerebbe una consistente ristrutturazione dei costi operativi delle aziende di TPL che tra l'altro beneficerebbero di economie di scala per le forniture di autobus a livello nazionale e di possibili integrazioni a livello locale, sia nella manutenzione del materiale rotabile sia in quella delle infrastrutture ferroviarie, che sicuramente pesano di più in una linea di interesse regionale.

Insomma dal punto di vista industriale la cosa funziona, ma soprattutto è interessante perché il costo a carico dei comuni e delle regioni potrebbe diminuire e conseguentemente dovrebbe diminuire il carico fiscale sul contribuente.

In questa tabella sono riportati i dati di bilancio 2014 del Gruppo FS e dell'ATAC, e appare subito evidente quanto è possibile recuperare in termini di costi per la collettività, includendo nel Gruppo FS le aziende del TPL.

L'ATAC di Roma, che gestisce le linee di autobus della città, le linee metropolitane A, B e parte della C, alcune linee ferroviarie a livello regionale e sovrintende al completamento della stessa linea C della metropolitana, potrebbe trovare notevoli vantaggi economici nella manutenzione delle linee ferroviarie e del materiale rotabile e ampliare così l'offerta con le risorse liberate.

Infine tanto maggiore sarà il numero delle aziende del TPL ad essere incluse nel Gruppo FS, tanto maggiori saranno le economie di scala, migliori saranno le offerte a livello metropolitano e regionale e infine, si spera, minori saranno le tasse regionali e comunali.

Al termine di un periodo di risanamento e sviluppo il 40% del valore del Gruppo FS da vendere in borsa, rinforzato da più società di TPL, sarà sicuramente maggiore del 40% del valore dell'attuale Gruppo FS e pertanto maggiore sarà il contributo del settore trasporti alla diminuzione

del debito pubblico. Riflessione finale: da tanti anni in sede europea si parla di concorrenza anche nel trasporto pubblico, concorrenza

che è sempre stato difficile attuare; ora che davanti a noi c'è l'integrazione tra ferro e gomma, che dirà l'Europa della concorrenza?

Vincenzo Fidei

Bilancio 2014 (mln di €)	Gruppo FS italiane	%	ATAC	%
Ricavi operativi	8.390	100,00	1.090	100,00
Costi operativi	6.276	74,80	896	82,14
Margine operativo lordo	2.113	25,18	194	17,80
Risultato operativo	659	7,85	(110)	-10,08
Risultato netto	303	3,61	(141)	-12,97

Salviamo la meritocrazia

Si parla molto di premiare il merito. E' un tema fondamentale in una società civile ed evoluta quale vogliamo essere ed è d'altra parte - a mio modo vedere - un concetto di facile "comprensione". Se ne parla nel nostro paese riferendoci alle cariche pubbliche, se ne parla in rete e in Confindustria come must per ottenere il successo aziendale ed esprimere le migliori professionalità nel management e non solo, se ne parla sovente sui media e se ne parla anche nella nostra azienda. Appunto se ne parla molto e sempre più spesso e questo è positivo. Ma come stiamo in quanto ad applicazione?

Partiamo dal concetto. L'enciclopedia Treccani in rete la definisce così: "meritocrazia s. f. [dall'ingl. meritocracy, comp. del lat. meritum «merito» e -cracy «-crazia»]. - Confezione della società in base alla quale le responsabilità direttive, e spec. le cariche pubbliche, dovrebbero essere affidate ai più meritevoli, ossia a coloro che mostrano di possedere in maggior misura intelligenza e capacità naturali, oltretutto di impegnarsi nello studio e nel lavoro"

Un sistema basato su principi meritocratici individua pertanto con idonei strumenti le persone che dispongono di maggiori capacità, quelle persone in grado di dare un contributo superiore alla media e che eccellono anche per impegno e dedizione. Si contrappone a sistemi che applicano volutamente o di fatto un cieco egualitarismo, inteso come becero appiattimento delle risorse verso il basso, dove qualsiasi cosa accada e qualsiasi cosa si faccia si rimane sostanzialmente nel pentolone assieme a tutti gli altri. Questo di intende quando si dice "siamo solo un numero" ed è in sostanza l'assassinio della motivazione applicato

largamente nelle strutture pubbliche in varia misura fino ad oggi. Non mi soffermo invece su altri aspetti di disturbo nell'applicazione della meritocrazia, quali il clientelismo o simili.

Ciò che mi preme fare con questo intervento è semplicemente spezzare una lancia per il merito, perché ci credo e perché è il primo vero aspetto da considerare per la riuscita di un business, uno strumento equo e democratico, quello della misurazione del merito, se ben applicato. Infatti le aziende nonostante tutta la tecnologia ed il progresso si basano ancora (e meno male) in massima parte sui suoi uomini e sulle sue donne.

Ma perché il merito? Solo con una corretta gestione della selezione, della formazione e della misurazione delle competenze dei singoli e dei risultati che questi portano si può premiare infine chi davvero contribuisce in modo superiore al bene della propria azienda ed individuare quelle alte professionalità dotate di quel giusto mix tra capacità tecniche, capacità relazionali, fedeltà e visioni strategiche e di innovazione che le servono. A livello più basso si tratta di dare a Cesare quel che è di Cesare, il che presuppone però anche l'utilizzo del bastone e non solo della carota.

Le funzioni delle risorse umane pertanto hanno il compito fondamentale di individuare sul mercato e all'interno dell'azienda le persone che possono garantire il risultato ed il mantenimento sul mercato dell'impresa stessa, le persone che fanno la differenza. Non stiamo parlando di tipi geniali, ma di persone intelligenti nella giusta misura che riescono ad indirizzare il proprio sforzo con efficacia verso il bene comune. Ma di cosa necessita un'impresa per costruire davve-

ro un sistema basato sul merito? Innanzitutto della genuina volontà di introdurlo, ovvero un top management che ci creda davvero e che non lasci la gestione meritocratica in mano a burocrati. In secondo luogo vi deve essere l'assenza di interferenze dall'esterno, che certamente nel nostro paese non è facile ottenere. E' inutile infatti o comunque scarsamente efficace gestire una meritocrazia a singhiozzo con eccezioni continue e inserimenti selvaggi dettati da altre (il)logiche. Ancora per far vincere la meritocrazia serve un sistema di regole per misurare il merito in modo obiettivo, ma soprattutto trasparente e condivisibile. Ovviamente bisogna avere una struttura aziendale in grado di gestirlo e mantenerlo continuamente, perché non si tratta di un sistema che possa essere lanciato tout court e che poi funziona da solo. Parliamo di persone e non di macchine e del più importante fattore di successo di un'impresa.

Come avrete notato non ho volutamente parlato di meccanismi di incentivazione e motivazione quali l'MBO, né di Egon Zehnder o di assessment, né di altri strumenti o metodi impiegati in azienda in vari perimetri e con diversi scopi. Quello che mi premeva con queste poche righe era di sottolineare che trattasi di impegno imprescindibile, che deve essere assunto dal vertice e che deve riguardare tutta la popolazione non solo quella dirigente, ma anche quella dei quadri e degli impiegati, perché premiare il merito, garantire l'avanzamento di carriera ed il giusto riconoscimento di competenze e risultati è l'ABC. Parliamone perché vi è ancora molto da fare sotto questo profilo.

Roger Hopfinger

Gli altri interventi

Vincenzo Angelini

Angelini dopo aver tratteggiato la storia e gli avvenimenti significativi che hanno caratterizzato il Congresso di Jesi (1985) ed il Congresso di Tarquinia (1988), come l'abbandono del collegamento con la Triplice Sindacale e l'adesione alla CIDA nel 1986 a Firenze e la firma del primo Contratto Collettivo di Lavoro a natura privatistica nel dicembre 1988, passaggi che hanno portato i Dirigenti delle Ferrovie ad ottenere il FASI, l'ASSIDAI ed il PREVINDAI, ha invitato il Delegati presenti a Rimini rilanciare l'attività del Sindacato verso traguardi ambiziosi e di alto valore strategico. Il rischio paventato è che l'ASSIDIFER-FEDERMANAGER diventi, con la sola attenzione agli interessi interni, una semplice Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA), perdendo quel ruolo propositivo che ha sempre avuto anche in ambito Federmanager.

A tal proposito ha illustrato una proposta intesa a coinvolgere maggiormente nell'Azienda sia i Dirigenti in servizio che quelli in pensione. Il previsto processo di privatizzazione, che potrebbe portare la Holding alla quotazione in borsa, e del quale si discute a livello governativo, dovrebbe coinvolgere, in termini di partecipazione azionaria tutti i Dirigenti in servizio ed in pensione. In tale evenienza l'Assidifer, tramite Federmanager dovrebbe impegnarsi per ottenere la partecipazione azionaria secondo quanto già avviene nel sistema societario tedesco ed altre realtà aziendali.

Amneris Bonaiuti

Con il mio intervento al Congresso ho inteso prima di tutto ringraziare l'Organizzazione che rende possibile la vita del Sindacato e un ringraziamento particolare al Segretario per il lavoro svolto al fianco dei dirigenti con grande attenzione.

Ho espresso, inoltre, la considerazione che, nella mia lunga presenza nel Gruppo Ferrovie dello Stato Italiano, ho maturato circa la funzione essenziale e centrale del Sindacato nella vita lavorativa del Dirigente.

Il Gruppo sta proseguendo nel percorso di continua modificazione, crescita, attenzione al mercato interno e internazionale anche oltre il campo operativo che potremmo definire "storico" fino a comprendere, dalle notizie di stampa, l'intero sistema del trasporto e della movimentazione di persone e cose e che, auspichiamo, portino ad un crescita e al conseguimento di obiettivi di efficienza e di redditività nonché di miglioramento della qualità dei servizi resi.

Questi obiettivi sicuramente ambiziosi potranno essere perseguiti solo e soltanto se il Corpo Dirigente nel suo complesso si muove con sintonia e sinergia tale da enfatizzare le potenzialità di ciascuno di noi o meglio di coloro che ancora operano in Azienda.

L'organizzazione sindacale, a questo proposito, costituisce sia l'espressione della nostra "squadra" che una garanzia di tutela delle nostre professionalità proprio in un momento di grandi cambiamenti organizzativi.

Per quanto riguarda poi il personale in pensione l'organizzazione sindacale è il modo di sentirsi parte del Gruppo e tale da garantire la tutela di quanto faticosamente raggiunto sia in termini di riconoscimento economico che normativo e mi riferisco agli accordi con gli Enti quali Fasi, Assidai e Previndai che possono assicurare una qualità della nostra vita sicuramente migliore.

In tempi di crisi si vedono personaggi che con atteggiamento populista mascherato dietro un facciata di "spending review" additano alla pubblica opinione le pensioni dei dirigenti quali causa di ogni male dell'Inps. Nell'occasione di alcuni incontri che sono stati organizzati dal nostro sindacato, altri politici si sono espressi con parole rassicuranti nei confronti di quelli che un tempo si definivano "diritti acquisti" - parole oggi assolutamente da non pronunciare pena la qualifica di brontosauri - in quanto una cosa sono le pensioni percepite a fronte di insufficiente contribuzione versata in altri periodi storici e, quindi, forzatamente basse, altra cosa sono le pensioni che discendono da alte contribuzioni che il percorso lavorativo ha consentito di essere in grado di versare.

Si capisce, quindi, come sia importante che questo ambito sia continuamente e costantemente presidiato in modo che le grida populiste non coprano le verità che sono invece evidenti.

Questo campo quindi il ruolo del sindacato riveste carattere fondamentale non solo per i pensionati di oggi ma anche per quelli che saranno i pensionati di domani.

Claudio Barbina

Vi porto il saluto dei colleghi di Federmanager FVG; siamo in 1200 iscritti, di cui 45 quadri e una dozzina di associati ad Assidifer. Siamo l'uno per cento quindi, ma vi assicuro presenti e attivi in tutti gli organi dell'Associazione.

Parto dai bellissimi interventi di Franco Stivali e di Giovanni Gualario: spero guideranno il nostro sindacato nel prossimo triennio, magari con l'aiuto esperienziale di Paolo Parrilla.

Vorrei provare a rispondere a una domanda che aleggia nell'aria: come ci trasformiamo per far fronte al nuovo, per reggerlo e magari trarne qualche beneficio in termini di crescita individuale e di organizzazione sindacale? A mio avviso non basta allar-

gare il nostro sindacato per coordinarci con i colleghi degli altri settori del trasporto: dobbiamo imparare a tessere le nostre capacità con quelle che provengono dal più vitale e feroce mondo aziendale privatistico. E sono già qui, nel nostro retroterra queste capacità: sono in quella Federmanager che si affianca ai colleghi in difficoltà nelle aziende che chiudono o delocalizzano, in quella Federmanager che interviene con CIDA per sollecitare l'intervento della politica, in quella Federmanager di cui noi facciamo parte.

Siamo arrivati fin qui animati da quel fuoco della conoscenza di cui ci parlava Stivali, sostenuti da una passione che non ci vuole lasciare, ma sconfiggiamo la sensazione di non essere abbastanza preparati per sentirci sicuri; ci sentiamo anzi, come ci diceva Gualario, come su una navicella fragile, forse con una tenuta precaria.

Ma non è così! In Federmanager siamo più forti di quanto si possa pensare; occorre però un cambio di prospettiva. Federmanager è un incrociatore: incrocia le aziende in crisi, la politica e i media. Nella Federazione del FVG, di cui sono Segretario Generale, abbiamo sostenuto i colleghi delle aziende in crisi (ACC Compressors, Electrolux, Ater) e abbiamo organizzato percorsi formativi di sostegno professionale e psicologico per quanti hanno vissuto una dolorosa transizione occupazionale. Questo è Federmanager e questo dobbiamo essere noi: soggetti capaci di "incrociare" conoscenze e mondi che siano "altro da noi". Forse è il caso che focalizziamo l'attenzione su questo processo di integrazione con la nostra federazione, perché a mio avviso ancora non ci siamo.

Da ultimo, vorrei chiedervi di non trascurare, in questo passaggio, i quadri che dobbiamo assolutamente sostenere nel loro bisogno di rappresentanza, nell'esigenza di qualche accordo integrativo, nell'apertura ai percorsi formativi e soprattutto nell'accesso al Fasi: se lo meritano quelli che ho sempre pensato essere i nostri "fidati armigeri"!

Gennaro Bernardo

Bernardo inizia il suo intervento evidenziando il fatto che, ancorché quasi tutti gli associati siano "dirigenti" delle Società del gruppo FSI, Assidifer è già dal Congresso del 2010 che ha scelto di rappresentare anche le "figure manageriali", e non solo quelle delle FSI: anche se ancora pochi, ci sono, infatti, già ora tra gli associati, dirigenti di Società partecipate e sono potenzialmente associabili quelli di altre Società non del Gruppo e di partecipate in via di costituzione (così come stanno ipotizzando i nuovi piani industriali, addirittura in comparti non strettamente ferroviari).

Circa una possibile "valutazione" da dare all'operato dell'uscente segreteria, Bernardo si esprime con un voto positivo ma certamente non alla massima valutazione (come altri colleghi hanno espresso), perché situazioni d'insoddisfazione si sono registrate sia in alcune "novazioni" sia in alcune incomprensibili forzate uscite dal lavoro.

Per quanto riguarda, poi, i "desiderata" degli iscritti - emersi chiari non solo nei precedenti interventi ma anche in un'assemblea pre-congressuale tenutasi a Milano - ricorda i temi dell' *MBO per tutti*, delle *Valutazioni obiettive e trasparenti* e delle *Procedure rapide di riconoscimento del ruolo dirigenziale* quando ne ricorrano gli indubbi presupposti. In quanto alla "operatività" del Sindacato, ritiene che essa vada espletata esclusivamente attraverso le RSA Aziendali (art. 20 del CCNL), adeguatamente supportate. Supporto, però, che non può essere estemporaneo ed episodico, ma garantito con impegno ed organizzazione: si può ipotizzare la costituzione di opportuni gruppi di studio, con colleghi in servizio ed in pensione, che inquadrino le tematiche organizzative-sindacali in ogni importante momento aziendale, in modo da essere sempre presenti, aggiornati e quindi compiutamente propositivi. Nell'ambito di questo modo di operare, Bernardo conferma la propria disponibilità a continuare ad esercitare l'attività sindacale, anche nell'ambito delle attività della costituente Commissione Infrastrutture (alla luce di esperienze analoghe che sta garantendo in Federmanager Milano).

Mauro Borsellino

Sono qui in rappresentanza delle Figure Manageriali, categoria al momento composta purtroppo in prevalenza da dirigenti novati, che stentano a trovarsi convenientemente rappresentati in questo sindacato, perché ritengono che non sia riuscito a fare abbastanza per la tutela della propria posizione, e perché ritengono ormai i propri interessi meglio tutelati dai sindacati delle categorie non dirigenziali.

La mia visione invece è diversa, dato che mi riconosco completamente in questo sindacato. Perché, a partire dal suo vertice, mi ha sostenuto costantemente, nei limiti delle reali possibilità, in tutto il difficile percorso che ha portato alla mia novazione. Perché ha avuto la lungimiranza di creare un percorso di salvaguardia nel momento in cui le nubi nere si addensavano all'orizzonte. Ricordo di aver preso parte a quella riunione in cui il sindacato volle sentire l'opinione degli iscritti sulla possibilità di accordi con l'azienda su questo tema, lontanissimo dal pensiero di potermi trovare in quella situazione. E infine mi sento parte di questo sindacato perché l'ingiusto trattamento che ho subito non è riuscito a sradicarmi il senso di appartenenza a quella cate-

goria di cui sono entrato a far parte quando avevo 32 anni.

Qual è la piattaforma che sostengo? Anzitutto appoggio alle rivendicazioni della categoria dirigenziale, sia quelle "piccole", che quelle più strutturali. Ad esempio, non capisco perché, almeno per i dirigenti di livello inferiore, coloro che pur svolgendo attività direttive non possono essere assimilati ad "alter ego" dell'imprenditore, non siano previste tutele, di legge o di contratto, simili a quelle degli altri lavoratori.

Poi, solidarietà intergenerazionale, perché i dirigenti di oggi sono i pensionati di domani e, pur in un'ottica di sostenibilità economica, sarebbe davvero sbagliato creare conflitto interno e penalizzare quel ceto cui in futuro tutti apparterremo.

Per quanto riguarda la mia categoria, i punti sono sostanzialmente due:

Primo, ricerca strutturale di dignità e significatività in azienda per i colleghi novati, secondo la storia e le motivazioni di ognuno, con un monitoraggio delle soluzioni adottate.

Secondo, riduzione al minimo della perdita delle tutele, soprattutto sanitarie, legate alla posizione dirigenziale. E cioè, per il Fasi:

- Ottima la possibilità, di recente ottenuta, di continuare ad aderire, versando però l'intero ammontare che prima veniva versato per la maggior parte dall'azienda, mentre oggi rimarrebbe ad intero carico dell'ex dirigente. Parte dell'onere dovrebbe continuare ad essere sostenuto dall'azienda. Ma l'azienda paga per la Cesare Pozzo, si potrebbe obiettare; fatemi scegliere, risponderò...

- Ottimo aver portato il limite per poter continuare ad aderire ad otto anni, ma sarebbe meglio abolirlo del tutto

- Ammontare della contribuzione proporzionale al reddito

- Realizzazione di un sistema che sia incentivante ad aderire anche per i quadri, soprattutto giovani, permettendo loro di entrare nel Fasi e così ampliare la platea contributiva in maniera significativa, naturalmente sulla base di calcoli corretti che migliorino la sostenibilità long term del sistema

Per l'Assidai:

- Inclusione dell'odontoiatria per l'ex dirigente che rimane in servizio

- Contribuzione proporzionale al reddito

Insomma, iniziative rivolte a mitigare i disagi che provengono, nella maggior parte dei casi ingiusti, hanno generato; il dolore, l'umiliazione e in certi casi la disperazione che questo trattamento ha causato, quello, nessuno lo potrà mai risarcire.

Giuseppe Celentano

In questo Congresso, abbiamo posto al centro della discussione, i grandi temi che si dibattono dentro e fuori dalla nostra azienda, e che porteranno profondi cambiamenti per l'impresa e, oserei dire, anche per il nostro stesso modo di essere dirigenti. Sulla **Quotazione in Borsa, Processo di Liberalizzazione, Scorporo della Rete**, abbiamo da tempo avviato una discussione, mi aspetto, quindi, che da questo Congresso, possa cominciare a delinearsi una nostra posizione, a fronte di quella manifestata da esponenti del governo e dal vertice aziendale, che di recente si è espresso chiaramente nel corso della audizione presso la Commissione Trasporti del Senato.

Ognuno di noi è chiamato a dare il suo contributo ed anch'io cercherò di offrire qualche spunto di riflessione.

Sulla **Quotazione**, le motivazioni espresse dai rappresentanti del governo appaiono apprezzabili, se è vero quello che vanno dichiarando, che con la privatizzazione di FS, ci si propone tre obiettivi: lo sviluppo del Gruppo, la creazione di un azionariato diffuso popolare, tra dipendenti e risparmiatori, l'ottenimento di risorse da destinare all'abbattimento del debito.

L'auspicio è che non si inverta l'ordine di priorità, ovvero si privilegi l'abbattimento del debito pubblico, a scapito dello Sviluppo del Gruppo.

Quello che in questo momento si percepisce è che non c'è nessuna accelerazione.

A quello che è dato sapere, l'avvio formale del processo di cessione parziale del capitale di FS, potrà avvenire solo dopo aver risolto alcune questioni, in quei settori che hanno problemi di performance, come il trasporto pubblico regionale e le merci.

L'ingresso poi, dei privati nell'azionariato del Gruppo, a condizione che venga mantenuto il controllo da parte dell'azionista pubblico, potrebbe meglio aiutarci a sostenere la competizione, in un mercato del trasporto ferroviario completamente liberalizzato.

Occorre però su questo essere chiari, sapere cosa ci aspetta, dobbiamo essere consapevoli che la **liberalizzazione** "si tradurrà inevitabilmente in una diminuzione della quota di mercato per Trenitalia". Già oggi Trenitalia ha dovuto cedere, al suo attuale competitor, una significativa quota di mercato pari al 20 - 22%, sul segmento più profittevole, quello dell'alta velocità.

Immaginate cosa potrebbe accadere con una liberalizzazione più ampia ed un ingresso di altri competitor.

Con questo non dico di essere contrario alla liberalizzazione, dico che occorre prepararsi ad affrontare questo profondo cambiamento, capire cosa fare per evitare una ricaduta negativa per il nostro

Gruppo.

A mio parere per meglio affrontare queste sfide, occorre mantenere un assetto organizzativo integrato del Gruppo.

"Scorporare Rete Ferroviaria Italiana da Ferrovie dello Stato significa ammazzare le FS".

Se pensate che questa frase l'abbia detta qualche vecchio ferroviere, vetero statalista, vi sbagliate di grosso. La frase rappresenta un passaggio significativo delle dichiarazioni rese dall'AD del Gruppo, nel corso della audizione alla commissione Lavori Pubblici del Senato.

D'altronde non ci dobbiamo inventare niente, basta guardarsi intorno, e riferirsi ai modelli organizzativi adottati dalle Reti ferroviarie best performer in Europa, Germania e Francia, per capire che **"il modello di valorizzazione della holding è quello più efficiente"**.

Cosa realmente ci aspetta potremmo saperlo solo se si metterà mano al **Piano Industriale**, che però è impossibile fare, come dice l'Ing. Mazzoncini, "senza un quadro regolatorio", aggiungendo che "questa necessità di chiarezza riguarda il nostro Paese, ma anche l'Europa", perché "è importante avere un quadro regolatorio europeo".

Ora, a fronte delle scelte strategiche, verso le quali il Gruppo si sta muovendo, occorre quanto prima **riprendere il confronto con l'azienda, con i nuovi vertici**.

In questi anni abbiamo dimostrato di sostenere con autorevolezza e competenza il confronto, dobbiamo pertanto dare continuità a quanto di buono fatto sul piano della **tutela**, e rilanciare la discussione sullo **sviluppo della categoria**.

Voglio ricordare che **negli ultimi 6 anni sono stati siglati ben 8 accordi** e di recente abbiamo rinnovato il Protocollo delle relazioni industriali.

Occorre **migliorare questi accordi**, inserire ulteriori elementi di sostegno economico, per i dirigenti interessati agli interventi di razionalizzazione dei processi produttivi.

I processi di ristrutturazione in corso, e quelli che presumibilmente potranno essere avviati con il processo di privatizzazione, suggeriscono di **prorogare ulteriormente l'accordo del 9.5.2014**, sui contributi a carico della azienda.

Invito fin d'ora, chi dovrà guidare questo sindacato, a porre tra i suoi primi impegni anche questo, che riguarda non solo i colleghi senior ma anche quelli più giovani.

Accanto alla tutela, non abbiamo mai rinunciato a proporre temi che si inquadrano **nello sviluppo della classe dirigente**.

In concreto cosa significa. Primo: **rivalutazione delle posizioni e riallineamento retributivo**. Partiamo soprattutto delle retribuzioni medio basse, che in questi ultimi 10 anni hanno visto perdere il loro potere d'acquisto, anche per mancanza di un contratto collettivo capace di trovare strumenti adeguati di progressione economica.

L'introduzione del Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia, seppure sostenuto da buone intenzioni, non ha offerto reali prospettive di crescita, nonostante la elevata riduzione di posizioni dirigenziali, che ha prodotto una contrazione del costo del lavoro manageriale.

Su questo tema dobbiamo chiedere all'azienda di **essere più coraggiosa**, applicare quello che avviene in altre grandi aziende, ovvero **valorizzare una parte della retribuzione facendo riferimento al risultato aziendale**.

Nell'ambito di una discussione sulla riconfigurazione del ruolo dirigenziale, occorre insistere sulla **estensione** a tutti i dirigenti dell'**MBO**, mentre l'**Appraisal** va utilizzato esclusivamente come **strumento di corretta valutazione** delle potenzialità, che può essere migliorata con la **formazione**.

Fatemi dire poi una cosa che può sembrare, di poco conto, lo è dal punto di vista economico, ma non per il suo significato simbolico e sulla coesione del gruppo dirigente.

Mi riferisco alla **regola di accesso ai treni per i viaggi di servizio**.

Siamo di fronte ad un trattamento che viene visto come divisivo della categoria.

Il ragionamento è semplice.

La premessa è che i dirigenti si differenziano in base alla posizione e alle responsabilità, ed in base a questi elementi ricevono una diversa retribuzione. Su altri istituti, soprattutto se legati al servizio, il trattamento deve essere identico, tanto è vero che nel contratto, le regole e i compensi per la trasferta, sono uguali per tutti i dirigenti. La stessa reperibilità è compensata in modo identico per tutti i dirigenti.

E allora dobbiamo far capire che la divisione va eliminata, nel senso di estendere a tutti i dirigenti il livello di servizio business.

Su tutto questo e altro, dobbiamo **mettere a punto una nostra proposta**, sulla quale aprire il confronto con l'azienda, cercando di far capire che la nostra posizione, tende a rafforzare quello spirito di squadra, tante volte richiamato dai vertici aziendali.

Fatemi dire poi, due parole sul rapporto con Federmanager.

Le ultime esperienze, relative al rinnovo della cariche di Federmanager Roma, hanno dimostrato che non sempre al nostro interno c'è una unità di intenti. Va pertanto recuperata una azione concertata, obiettivi univoci, elaborazione di proposte finalizzate alla crescita dei colleghi impegnati negli organismi di Federmanager.

Non ci possiamo permettere divisioni interne.

(segue a pag. 8)

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 della nostra associazione.

Concludo con l'auspicio, che da questo congresso, possano trovare **spazio nuove energie**, ben vengano **colleghi che si vogliono impegnare e non solo "apparire"**, farsi vedere ogni tanto, per non essere dimenticati. **Ogni nostra scelta**, per essere credibile, deve tener conto esclusivamente delle **capacità** e dell' **impegno** dimostrato sul campo e riconosciuto dai colleghi.

Diceva qualcuno che il **sindacato non è un autobus, dove si sale quando conviene, per poi scendere quando non è più necessario stare a bordo.**

Se vogliamo alimentare la crescita della nostra organizzazione, dobbiamo garantire il **giusto equilibrio, tra l'esperienza, e il rinnovamento.**

Ma soprattutto, se vogliamo affrontare uniti, le sfide che sono davanti a noi, dobbiamo adottare linee di azione, in grado di dare **risposte concrete alle esigenze** dei colleghi in servizio e di quelli in pensione.

Gaspere Cimini

Buongiorno a tutti i colleghi delegati.

Inevitabilmente il confronto sui temi di privatizzazione, societizzazione, quotazione sono al centro del dibattito e sono stati oggetto degli interventi precedenti al mio; per questo vorrei invece concentrare l'attenzione sulla struttura anagrafica e professionale della composizione di questo congresso che, più in generale, caratterizza l'universo degli iscritti alla nostra associazione.

Come ci ha illustrato il dr. Savino la numerosità dei dirigenti si è fortemente ridotta; in particolare la riduzione di quelli che erano dirigenti già 10 anni fa è ancora più consistente se si considerano le promozioni, al ruolo dirigenziale, avvenute nello stesso periodo e le (seppur poche) assunzioni da mercato. Alcune riflessioni:

1. la composizione anagrafica degli iscritti ad ASSIDIFER, tra i dirigenti in servizio, appare caratterizzata da un'età superiore alla media
2. alcuni colleghi, intervenuti prima di me, hanno evidenziato come lo sviluppo delle nostre professionalità sia uno dei criteri da mettere alla base delle relazioni con l'azienda con l'obiettivo di trovarci pronti, come categoria, ai nuovi scenari che, probabilmente, caratterizzeranno nei prossimi anni le politiche del lavoro in senso più ampio
3. tra gli iscritti, e tra quelli presenti come delegati qui a Rimini, c'è un'ampia maggioranza di colleghi impegnati nel core business del mondo ferroviario, quali la circolazione, la manutenzione, la produzione, l'ingegneria; solo qualche eccezione è impegnato nella frontiera di un business in cui, necessariamente, dovremo rapidamente calarci: **la conquista del cliente.** Su questo tema, anche l'ing. Mazzoncini ha fatto un *focus* chiaro nel corso dell'audizione in Commissione Trasporti alla Camera dei Deputati: il passaggio da azienda di trasporto a *player* della mobilità è una evoluzione obbligata per non essere superati nella catena del valore del "mondo del viaggio" di un cliente; pensare, come concorrente, non solo a NTV o ad Alitalia ma a Google è una rivoluzione di pensiero, audace ma improcrastinabile.

Ed allora anche noi, in questa associazione, dobbiamo ringiovanirci, allargare lo spettro delle professionalità coinvolte e cominciare a familiarizzare con temi non tradizionalmente ferroviari; in questa sfida, dobbiamo riuscire a coinvolgere anche tutti i colleghi che, nelle nostre aziende e nel gruppo, si occupano di queste frontiere di business: spesso sono colleghi venuti dall'esterno, molto spesso appartengono al *cluster* dei "quadri apicali" o sono stati promossi da poco al livello dirigenziale; la loro esperienza, la loro freschezza e la loro competenza in settori importanti, e che presto diventeranno strategici, sono fondamentali anche per far crescere il nostro gruppo.

L'azienda sta cambiando pelle, dobbiamo riuscire a farlo anche noi come ASSIDIFER; le indiscrezioni su possibili "maggiori sinergie" con attori (a vario titolo) nel mondo del trasporto (come ATAC, ANAS) oltre alle *partnership* con aziende che già operano nel mondo del TPL (ATAF, TRENORD) fanno sì che persino il nostro acronimo (AS.SI.DI.FER.) dovrebbe, a lungo raggio, evolversi ragionando sulla possibilità di utilizzare la parola "professionisti" invece di "Dirigenti" e sulla necessità di utilizzare "mobilità" al posto di "FERrovie".

Ci aspetta un periodo di grandi trasformazioni, in cui ASSIDIFER può e deve aumentare il proprio valore come luogo di confronto, interno e con l'Azienda sulle sfide che attendono tutto il Gruppo FSI in un periodo di forte competizione che non sappiamo quanto durerà ma che, e forse non ce ne siamo, tutti, pienamente resi conto, è già cominciato.

Francesco Del Vecchio

Alcune brevi notazioni.

La quotazione in borsa. Ha dichiarato Mazzoncini nel corso di un'audizione alla Commissione Lavori Pubblici del Senato L'AD del Gruppo è intervenuto nel corso di un'audizione alla commissione Lavori Pubblici del Senato lo scorso 13 gennaio 2016: "Scorporare Rete Ferroviaria Italiana da Ferrovie dello Stato significa ammazzare FS". Ha capito quello che ovviamente anche noi abbiamo sempre

capito e che costituisce anche la posizione di Assidifer, ribadita sul giornale e come conclusione dei lavori di un apposito gruppo di lavoro, anch'essa ospitata sul giornale. Ha pure dichiarato che spingere su una veloce quotazione in borsa quando almeno il 50% dei ricavi sono da stato, è da suicidi. Anche su questo siamo d'accordo. Abbiamo sempre rivendicato la prudenza in questo terreno minato. Anche il Ministro per fortuna è dello steso parere. Padoan, in audizione alla Camera, ha recentemente dichiarato: "Il modello di valorizzazione della holding è quello più efficiente".

Le relazioni industriali. E' stato recentemente sottoscritto il protocollo di relazioni industriali con l'Azienda firmato con il precedente Vertice. Il protocollo va applicato, va pertanto condiviso con il nuovo Vertice, gli va almeno fatto presente che esiste un protocollo, che lo deve onorare, e che può anche ridiscutere nei termini, ma che intanto deve onorare. La nostra Associazione, fatta di dirigenti, ma anche di specialisti della nostra complessa azienda, può tornargli utile, come è sempre accaduto in passato ai suoi predecessori. Non indispensabile, certo, ma utile di sicuro. Come ha scritto il Segretario Generale uscente: "è difficile, se non si hanno le spalle ben larghe, governare un gruppo complesso senza anche degli spiriti critici ma costruttivi".

La visione e il ruolo della nostra Associazione. Il sindacato ormai viene vissuto in maniera diversa, più *low profile* e meno organo di "politica alta". Lo testimoniano i giovani colleghi inseriti negli organi - RSA, Consigli Nazionali - come strutturati. Vanno al pratico. Scrive un nostro giovane collega strutturato: "abbiamo il compito primario di sostenere la nostra azienda perché garantisca il meglio alla sua classe dirigente". Quindi, cerchiamo di capire quanto la percezione che hanno le nuove generazioni delle organizzazioni politico-sociali è diversa e perché. In fondo sono loro l'eredità e il futuro.

Roberto Di Bianco

Innanzitutto voglio ringraziare pubblicamente Paolo Parrilla per il lavoro svolto nei suoi due mandati; essendo stato anch'io in Segreteria Generale nello stesso periodo (ossia da ottobre 2009) posso testimoniare il suo impegno soprattutto a favore dei colleghi in difficoltà.

Per ciò che concerne il futuro del Gruppo FS Italiane, ritengo che il tema della quotazione in borsa, anche se rinviato al 2017, sia ancora uno degli argomenti cruciali. Su questo punto ritengo che sia tuttora valida la proposta, fatta dalla Segreteria Generale lo scorso settembre, di organizzare nei prossimi mesi un convegno che io imposterei in modo "aperto" ossia illustrando, da parte di soggetti competenti, vantaggi e svantaggi dei diversi scenari possibili.

Sempre rimanendo sui temi generali, ho apprezzato l'intervento di ieri del dott. Savino anche perché, essendo stata annullata l'ultima Convention dei Dirigenti del Gruppo FS di fine 2015, attraverso la sua presentazione è stato possibile avere informazioni sul Piano Industriale 2016-2020 che ancora non erano del tutto note alla maggior parte dei dirigenti.

Risulta confermata la volontà del Gruppo di puntare sul TPL e sul settore merci/logistica, razionalizzando l'organizzazione che vede molti soggetti del Gruppo lavorare negli stessi settori, spesso in competizione fra loro, e creando società dedicate. Molto interessante mi è parsa la Mission delle FS 2020: da Società di trasporto ferroviario a "Impresa di mobilità", che allarga molto il perimetro delle competenze e delle opportunità di business, potendo le FS offrire servizi integrati ferro/gomma sia nel settore del TPL che del trasporto merci. Molto importanti, ai fini del miglioramento del livello del servizio offerto alla clientela, sono anche gli investimenti, solo in parte garantiti dallo Stato, finalizzati al rinnovo del parco rotabili (anche qui sia del TPL che delle merci).

Pure nell'infrastruttura sono previsti importanti investimenti, dal completamento delle reti TEN-T, agli interventi nei principali nodi urbani, alla velocizzazione dei principali itinerari non AV al potenziamento delle infrastrutture (linee e scali intermodali) dedicati al trasporto merci.

Si tratta di grandi investimenti che portano RFI ad essere la principale stazione appaltante pubblica in Italia.

Infine il dott. Savino ha toccato il tema dell'internazionalizzazione, facendo cenno non solo alle attività portate avanti con successo da anni da Italferr e da Italcertific ma anche a nuove iniziative come l'accordo stipulato dal Gruppo FS Italiane con le Ferrovie Iraniane, in qualità di General Contractor che sarà responsabile della progettazione e costruzione di due linee ad alta velocità in Iran. Anche in questo caso si tratta di sfide nuove e impegnative. Riguardo alla gestione degli investimenti, come dirigente di Italferr sono orgoglioso del fatto che l'AD di RFI ing. Gentile abbia asserito, non più tardi di un mese fa, che Italferr è un "valore" per il Gruppo FS, in virtù della competenza nel campo delle grandi infrastrutture ferroviarie e stradali acquisite in oltre 30 anni di progettazione e direzione lavori in Italia e all'estero. Italferr è uno "strumento" indispensabile se si vogliono raggiungere gli obiettivi sfidanti di attuazione degli investimenti infrastrutturali sia a breve che a lungo termine; tuttavia mi pare fondamentale che le due società, RFI e IF, collaborino fattivamente (e non agiscano in contrapposizione) se si vogliono rispettare gli impegni di ingenti investimenti infrastrutturali che sono stati presi nei confronti dello Stato Italiano e dell'Unione Europea.

Nel futuro è, a mio parere, necessario che le competenze di Italferr non vengano disperse ma siano conservate in un'unica società per massimizzare il "valore" per il Gruppo; IF potrebbe così continuare a fornire servizi di ingegneria a tutte le Società del Gruppo FS Italiane, garantendo la funzione di collettore sempre aggiornato del know how ingegneristico del Gruppo stesso, con evidenti sinergie fra mercato captive e mercato estero. Per questo motivo sarà molto importante definire alcuni aspetti organizzativi, tenendo conto del vincolo imposto dal Codice vigente, secondo il quale, al superamento della soglia del 20% medio di ricavi da mercato no-captive nei tre esercizi precedenti, non è più possibile ricevere affidamenti diretti da parte di Società dello stesso Gruppo. Nel caso di Italferr, che ha molto incrementato i ricavi da mercato estero nel corso del 2014 e del 2015, questo aspetto va monitorato attentamente e sarà uno dei temi che la nuova Segreteria dovrà affrontare sia con i Vertici di Italferr che con quelli di Gruppo.

Infine, per quanto riguarda i temi più prettamente "sindacali", credo che con la nuova Segreteria si debba puntare da un lato a "manutenere" gli Accordi siglati con l'Azienda negli ultimi anni relativi alle tutele e, dall'altro, a valorizzare il ruolo del dirigente: questa ritengo che sia la questione cruciale. Personalmente reputo che tutte le proposte che Assidifer pianificherà e presenterà all'Azienda (dal coinvolgimento di tutti i dirigenti in MBO alla formazione, dalle politiche retributive ai benefit) dovranno avere in comune l'aspetto della valorizzazione del ruolo manageriale del dirigente, figura fondamentale per l'attuazione delle strategie e per il raggiungimento dei risultati aziendali prefissati.

Riccardo Franchi

Nel triennio passato la Segreteria è stata impegnata, pressoché a tempo pieno, nell'arginare le ricadute sulla categoria dirigenziale delle politiche di ristrutturazione aziendale.

Pur con le cautele consigliate dall'imminente modifica dell'assetto societario, ma anche in considerazione del livello di tutela garantito dagli accordi sottoscritti, sembra ora possibile concentrarsi sulle prospettive di crescita del nostro Sindacato.

L'articolo 1 del nostro Statuto già esprime la possibilità di adesione al Sindacato per dirigenti del settore ferroviario e per figure manageriali anche esterne al Gruppo FSI. Perché questo non si riduca ad un annuncio velleitario, occorre procurarsi strumenti che garantiscano concrete capacità di rappresentanza e tutela (ad esempio per i quadri: possibilità di sottoscrivere contratti di categoria e più vantaggiosi accordi con FASI e PREVINDAI).

In accordo con FEDERMANAGER si potrebbe addirittura puntare ad intercettare l'intero comparto del trasporto e della logistica.

A tale scopo ed anche per meglio supportare le scelte societarie, correlate con il suo riassetto in vista della quotazione in borsa, si ritiene opportuna ed urgente l'apertura di tavoli di confronto e l'organizzazione di specifici convegni.

Vincenzo Fidei

Il titolare del Tesoro ha specificato che con la privatizzazione di FS il Governo si pone 3 obiettivi: lo sviluppo del gruppo, dei volumi di business e del servizio offerto, la creazione di un azionariato diffuso popolare tra dipendenti e risparmiatori, ed il reperimento di risorse da destinare all'abbattimento del debito pubblico.

L'obiettivo del governo di agevolare la formazione di un azionariato popolare trova un terreno favorevole in quanto i bassissimi interessi offerti dai vari tipi di buoni del Tesoro non accontentano più il piccolo risparmiatore.

Il piccolo risparmiatore azionista di un piccolo pacchetto di azioni, non penserà minimamente ad esercitare il suo diritto di voto in assemblea, lo acquirerà per ottenere una rendita affidabile, seguirà il loro valore sulla pagina economica o sui siti internet specializzati in funzione del bilancio e dell'andamento dell'offerta ferroviaria soddisfatta e quando prenderà il treno penserà che una piccolissima parte del biglietto gli ritornerà in tasca.

Se il dipendente è trattato come un piccolo risparmiatore, magari anche con qualche agevolazione nell'acquisto delle azioni, il risultato ottenuto non sarà incoraggiante e la privatizzazione delle Poste Italiane ne è una dimostrazione soprattutto perché la risposta dei dipendenti all'offerta di azioni non è stata preparata.

Il Governo italiano non ha varato un provvedimento legislativo che potesse coinvolgere istituzionalmente, come è nella Repubblica federale tedesca, i dipendenti in un organo societario tipo consiglio di sorveglianza o quant'altro in cui il lavoratore, tramite opportune rappresentanze, possa sentirsi partecipare alla gestione delle scelte più importanti della società in cui lavora.

La scelta di coinvolgere i dipendenti nella gestione strategica della società rappresenta la strada maestra per sviluppare il sistema produttivo italiano, perché la compartecipazione comporta una rivoluzione copernicana nel modo di dirigere un'azienda con conseguenze positive sul clima aziendale, con maggior fatturato e migliori indici economici e finanziari, anche perché l'art. 46 della nostra Costituzione prevede il diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle aziende, nei modi e nei limiti previsti dalle leggi.

Vari sono i casi, riscontrabili sui motori di ricerca di internet, in cui società importanti anche italiane, che per scelta strategica hanno coinvolto i propri dipendenti nell'azionariato, sono state premiate nei risultati di gestione.

Poiché il governo ha dichiarato che la privatizzazione del gruppo FS avverrà nel 2017, abbiamo un'occasione unica in questo Congresso di Rimini per dibattere con concretezza sulla compartecipazione e sul modello societario proprio del sistema economico tedesco e poi proporlo all'attenzione della nostra federazione di manager, sempre presente nella ribalta politica del nostro paese, che attende proposte concrete senza conflitti inutili e dannosi.

Daniela Girolami

Ci dividono dall'ultimo Congresso tre anni che sembrano tre secoli, per la ricchezza e particolarità degli eventi che li hanno caratterizzati. Abbiamo vissuto e stiamo ancora vivendo in uno sconvolgimento pieno della realtà tutta e dei nostri valori abituali.

Siamo testimoni continui di fatti epocali, che con difficoltà saremmo stati capaci di prevedere: esodi biblici, penosi naufragi, ridefinizione delle caratteristiche dei continenti con l'Europa che si interroga sul suo futuro e con il mondo tutto che si trova a fronteggiare il peggior infido nemico: il terrorismo. Stiamo vivendo e subendo una situazione economica ancora incerta anche se, ottimisticamente, cerchiamo di scorgere spiragli di ripresa.

In Italia abbiamo ancora una grave disoccupazione con molti giovani tuttora in difficoltà, nonostante gli sforzi fatti e le aspettative create con gli ultimi interventi legislativi. Ma il male italiano più grande è la permeante corruzione, che è il "percolato" più dannoso della nostra società, con il conseguente deterioramento quotidiano della credibilità dei governanti, della classe politica in generale e anche di quella manageriale offuscata da singole negatività.

Da questa complessa realtà si determinano inquietudine, incertezza ed ansia permanente, ma anche una profonda sfiducia del cittadino nei confronti della politica, dei partiti e degli stessi corpi intermedi.

La cosa più pericolosa è dunque il distacco, il disamore, la non partecipazione, l'astensione.

Questi "virus" non possono e non debbono colpire il sindacato, il nostro Sindacato di dirigenti che non possono che credere nella svolta, nella ripartenza e nella ripresa economica dell'Italia, in un nuovo Rinascimento italiano. Ma il sindacato, rinvirgato nella sua rappresentatività, deve essere in sintonia con un mondo in continuo cambiamento e particolarmente attento alla nuova economia, che appare scaricare sui lavoratori incertezze e rischi.

Deve essere un sindacato dinamicamente pronto a raccogliere e governare le sfide del futuro, prevenendo possibilmente i rapidi mutamenti della realtà. Nel passato molto è stato fatto, ma temo che molto si dovrà ancora fare e il sindacato molto si dovrà ancora spendere per tutelare anche i dirigenti pensionati da attacchi pressoché quotidiani, che vengono sferrati agli attuali trattamenti previdenziali, che sono in essere sulla base di norme chiare e certe. Il tema fondamentale ed ineludibile non è solo la tutela della pensione in sé, ma quello di gran lunga più importante del principio della certezza del diritto, un pilastro di ogni civile e democratico ordinamento.

Oggi si attaccano le pensioni, domani si può "scardinare" qualsiasi altro diritto o legale accordo.

Tra l'altro appare ingannevole il tentativo di considerare la riduzione delle pensioni attuali come lo strumento idoneo per assicurare stabilità previdenziale futura ai giovani.

Il futuro, neanche lontano, sarà sempre più caratterizzato dalla precarietà. L'economista Robert Reich, uno dei massimi esponenti della sinistra americana, afferma che il lavoro dipendente si assottiglia sempre più: entro il 2020 (cioè domani!) la metà circa dei lavoratori americani saranno *free lance*, o avranno contratti a tempo determinato, collaborazioni esterne o consulenze, senza che ci siano obblighi particolari di accantonamento di fondi per le pensioni o l'assistenza sanitaria. E' un'epoca che finisce! E allora la riduzione delle pensioni appare come una illusoria misura che non può certo combattere la precarietà e assicurare il futuro dei giovani.

Davanti a tali orizzonti, ancora più forte deve essere la rappresentatività del sindacato, stretto deve essere il vincolo tra dirigenti ora in servizio e gli altri, pensionati, uniti in un unico Sindacato che si occupi sempre più anche di pensioni attuali così come di pensione integrativa e di assistenza sanitaria. E a proposito del rapporto tra dirigenti, in servizio e in pensione, va sottolineato come l'attaccamento di questi ultimi alle Ferrovie e al loro futuro non è solo frutto di un affettuoso e malinconico ricordo della loro vita lavorativa ma è dato soprattutto dal vivo interesse di cittadini per la vita ed il futuro di una grande Impresa.

Dicevo di un Sindacato pronto a raccogliere e governare le sfide del futuro.

E quale sfida migliore della privatizzazione e quotazione in borsa di FS?

Ritengo che con favore vada letta la dichiarazione del ministro Padoan sulla destinazione degli introiti al fondo ammortamenti dei titoli di Stato e quindi alla riduzione del debito.

Certamente non è auspicabile privatizzare solo l'Alta Velocità lasciando gli altri segmenti di trasporto ai livelli attuali.

La linea strategica non può essere che quella di migliorare ancora l'Alta Velocità, ma anche di innalzare i livelli degli altri segmenti ora meno efficienti. Ritengo che intervenire sul trasporto locale e delle merci non è solo migliorare questi segmenti, ma è aumentare il valore di tutto il sistema ed arricchire, in termini di modernità ed efficienza, il Paese tutto.

Ebbene, la complessità e criticità dei tempi che viviamo impongono una forte coesione del Sindacato tutto, perché si possa tutti insieme, convintamente uniti, affrontare e vincere le sfide dell'oggi e del domani.

Mario Goliani

Molti argomenti sono stati trattati nei precedenti interventi e condivido quello che è stato detto, quindi mi concentrerò su pochissime questioni. La prima, che interessa il futuro di FSI e quindi dei colleghi in servizio è la prevista quotazione in borsa.

Iniziative di questo tipo, anche se non omogenee fra loro per caratteristiche, sono state fatte nel passato; di fronte a poche che hanno avuto un esito accettabile, cito il settore elettrico, ce ne sono molte dall'esito negativo (Telecom, Alitalia) o problematico (Fincentri).

Queste operazioni presentano rischi elevati, ma indubbiamente anche opportunità, ciò dipende dalle modalità seguite e dal contesto generale e del mercato.

Le questioni emergenti relative alla modalità della quotazione sono:

- Unitarietà del gruppo
- Proprietà dell'infrastruttura e relativa scissione degli asset fra quelli da far ricadere nell'ambito statale e quelli aziendali (es. infrastruttura a Stato e sovrastuttura all'Azienda, definendone i contenuti)
- Attribuzione di debiti - crediti

Bisogna evidenziare che ci sono interessi differenziati e talvolta contrapposti dei soggetti coinvolti, che sono:

- Stato (mantenimento controllo societario, servizi efficienti e moderni, benefici finanziari)
- Azienda - Aziende del gruppo
- Dipendenti
- Dirigenti

Su tutto questo ha grande importanza la valutazione dei rischi dell'operazione in prospettiva, per cui è fondamentale un'analisi strategica (per quanto possibile a medio - lungo termine) e questo è essenziale venga fatto anche da Assidifer.

Pertanto i nuovi organi di Assidifer a mio avviso dovranno presentare in questo una capacità almeno uguale a quella dei precedenti.

Infine due flash su altre questioni importanti:

- Largo ai giovani (iscrizione e partecipazione alla vita del sindacato)
- Supporto ed impulso all'azione di Federmanager per le iniziative nel campo delle pensioni, ed in particolare per contestare e contrastare puntualmente tutte le azioni/proposte penalizzanti del Presidente dell'INPS.

Giovanni Gualario

Apprezzamento per quanto ci ha rappresentato Stefano Savino che finalmente ci ha fornito un autorevole avallo da parte della Azienda su quanto è oggetto di discussione circa il futuro del Gruppo FS e che sino ad oggi abbiamo appreso solo per via indiretta e spesso solo dai giornali.

Gli scenari che si delineano vanno ben oltre la previsione della sola quotazione in borsa che aveva monopolizzato il dibattito in azienda e nel sindacato per tutto il 2015.

Appare ormai consolidata la possibilità di un sostanziale allargamento del perimetro del Gruppo con l'acquisizione di società e servizi e di una trasformazione in un soggetto leader a livello nazionale nel settore della mobilità e non soltanto ferroviaria.

Molte le sfide che si porranno al Sindacato, almeno tre sono immediatamente individuabili: innanzi tutto saper tradurre la centralità sul mercato della mobilità del futuro Gruppo FS in ritorni concreti per i suoi Dirigenti, essere in grado di allargare la sua rappresentanza in coerenza con le modifiche che interverranno del perimetro del Gruppo FS, saper garantire soprattutto ai colleghi più giovani la crescita professionale non più solo nell'azienda di assunzione ma nel più ampio futuro mercato del lavoro "della mobilità".

Luciano Luccini

Rispondo alle quattro domande poste da Sergio Graziosi sul giornale.

1. Il Congresso si esprima sul nuovo indirizzo dato a FSI.

Vedo nella presentazione fatta dal rappresentante aziendale parole e concetti che pensavo ormai superati.

"velocizzazione"; "riduzione dei servizi"; "load factor".

Non si parla di offerta cadenzata; di servizio regolare per una fascia ampia del giorno per tutti i cittadini e non solo i pendolari.

Velocizzare i treni vuol dire anche pregiudicare una offerta di servizi regolari.

Parlare ancora di load factor vuol dire considerare la frequentazione di ogni singolo treno e non la frequentazione dell'intera offerta e quindi sostituire i servizi su ferro con quelli su gomma.

Mi ricordo delle discussioni fatte, nel 1996, insieme con l'ing. Vacaggio, con A.D. Necci, sui treni della linea Monza Molteno Lecco, che avevano un carico medio di 40-50 persone.

Per fortuna la linea è rimasta. Oggi trasporta più di 20000 Viaggiatori/giorno.

Ho sperimentato, come Direttore della TILO, in

Svizzera, che la vera integrazione tra treno e gomma, (aumento della frequenza dei treni e coordinamento degli orari con i bus), porta a un consistente aumento dei viaggiatori e quindi anche dei ricavi, con un aumento non rilevante dei costi.

Dal 2004 al 2008 nel Canton Ticino, in un bacino di 300.000 abitanti, con cadenzamento dei treni ogni 30', il numero di viaggiatori *KM è passato da 75 a 123 Mio.

Il rappresentante aziendale ha parlato anche di accessibilità integrata nelle stazioni.

Spero che i 5 MLD di investimento sulla rete siano spesi anche per rendere le stazioni più accessibili (oggi hanno muri e barriere da tutte le parti), per costruire rampe di accesso ai marciapiedi e almeno scivoli per i bagagli.

2. Liberalizzazione, entrata in Borsa. Parliamo sempre di Europa e in questo caso non prendiamo esempio da quello che hanno fatto le maggiori reti ferroviarie europee.

L'Inghilterra che ha liberalizzato la Rete, dopo i gravissimi incidenti avuti negli anni novanta, ha fatto rientrare la Rete nello Stato.

La Francia ha una separazione "formale" tra Rete e Impresa di Trasporto e non liberalizza nessun servizio.

Le DB, spinte dai Laender, mettono a gara mediamente un 10% dei loro servizi meno remunerativi, con il risultato di aumentare i loro introiti e gli introiti delle nuove imprese di trasporto.

Da noi c'è la liberalizzazione sull'AV, con tratte dove i servizi sono ridondanti e altre tratte dove non ci sono servizi. E si parla di entrare in Borsa, senza sapere il perché.

3. Concretezza metodo di lavoro. Ringrazio Paolo Parrilla per avere saputo in questi anni difficili, in alcuni casi drammatici, tenere il timone dritto e aver tutelato i Dirigenti.

Ricordo che alcuni di noi hanno richiesto di persona di ristabilire in Azienda un clima sereno di lavoro, più attento alle persone, un clima di fiducia.

Ricordo a tutti la tragica morte di Domenico Longaretti

Il sindacato però non è riuscito ad ottenere trasparenza nella valutazione del peso delle posizioni, nella assegnazione dell'MBO, nella copertura delle posizioni dirigenziali.

Vengo da una esperienza, in Svizzera, dove i posti liberi da Dirigenti erano resi noti a tutti gli interessati. Chi voleva poteva concorrere.

4. Rapporto tra Dirigenti in servizio e pensionati. Dobbiamo tutti sentirci classe dirigente del Paese (v. interventi di Ambrogioni, Girolami, Strinna, Stivali)

Propongo che il Sindacato, attraverso i suoi pensionati, diventi organo di consulenza dei Trasporti. Si potrebbe fare una convenzione con il Ministero dei Trasporti.

Mettere a disposizione la propria professionalità, anche a titolo gratuito, è un modo per coprire le gravi lacune che oggi ci sono nelle amministrazioni pubbliche in tema di trasporti.

E' anche un modo per essere riconoscenti al Paese per quello che ci ha dato.

Roberto Martinez

Sono lieto di poter parlare oggi per dare - in questo modo - un significato forte alla presenza di tanti pensionati iscritti al nostro sindacato.

Non posso, però, iniziare a parlare dei nostri problemi senza prima aver rivolto un affettuoso pensiero ai colleghi "esodati", un brutto termine per indicare chi, per colpa di quella pessima legge che è la legge Fornero, si trova oggi senza lavoro, senza stipendio e senza pensione.

A questi colleghi - e ce n'è più d'uno anche nel nostro sindacato - va tutta la mia e la nostra solidarietà, e ai vertici di Federmanager e di CIDA presenti, va il forte invito ad esercitare tutta la pressione che la nostra forza sindacale consente, per aiutarli a risolvere la loro grave situazione che stanno vivendo con dignità ma con profondo disagio.

Veniamo ora alle problematiche specifiche della nostra categoria.

Il primo e più sentito problema dei colleghi non più in servizio è, naturalmente, la tutela delle pensioni e del loro potere d'acquisto.

Quello stucchevole personaggio che è il presidente dell'INPS, Tito Boeri, il Governo, le istituzioni e tanti uomini e donne della nostra politica hanno sempre inserito i dirigenti pensionati FS in quell'insieme definito, dall'opinione pubblica, come "perceptor di pensioni d'oro".

Ma noi, dopo che abbiamo sentito quanto percepiscono di pensione i membri del Parlamento, delle Regioni, i magistrati, i grandi vertici delle aziende di Stato, delle banche e delle assicurazioni, possiamo ben dire che le nostre pensioni "di oro" non hanno nulla, ma nulla hanno neanche d'argento e di troppo spesso neanche di bronzo.

Ma allora, perché dobbiamo seguitare a vedere la nostra pensione, oltre che decurtata dall'aumento delle tasse regionali e comunali e dall'aumento strisciante dell'inflazione, anche dall'incomprensibile e insopportabile blocco della perequazione?

Potrei parlare su questo argomento ancora per un'ora ma la necessità di risparmiare tempo mi impone di fermarmi qui.

Non prima, però, di aver chiesto ai vertici di CIDA e di Federmanager qui presenti - e ringrazio anch'io il presidente Ambrogioni e il presidente Cuzzilla - di continuare ad occuparsi del blocco della perequazione come hanno fatto in questi tempi difficili, esercitando tutte le pressioni possibili sul Governo e nelle sedi opportune, affinché venga correttamente fatto capire che ai dirigenti FS in pensione

nessuno ha mai regalato nulla e che l'entità delle loro pensioni, peraltro non certo scandalose, deriva esclusivamente dai contributi che hanno versato negli anni e che lo Stato o chi per lui ha sempre prontamente provveduto ad introitare.

Un problema molto serio per noi è poi rappresentato dall'assistenza sanitaria.

Dopo tanti aumenti che ci hanno colpito negli anni passati, constatiamo con compiacimento che quest'anno non abbiamo dovuto subire aumenti del premio FASI e di aver limitato, per i pensionati, l'aumento Assidai a pochi euro l'anno.

Vogliamo ora, però, che Assidai funzioni meglio: basta lentezza nei rimborsi, basta poca trasparenza nella gestione delle pratiche, basta eccessiva burocrazia. Occorre che la forma di assistenza diretta di Assidai sia effettivamente tale - come è già per il FASI - senza inutili e pretestuose procedure autorizzative preventive, capaci solo di rendere sempre più difficile il rapporto tra fondo e assistito.

Chiediamo a Federmanager Roma, qui rappresentata dal suo Presidente, Giacomo Gargano, che saluto e ringrazio per essere venuto al nostro Congresso, chiedo a Federmanager Roma, nella veste di azionista per il 25% di Assidai, ma anche al presidente di Presidium, il nostro caro amico Salvo Carbonaro, di ascoltare questa nostra denuncia e di favorire, se possibile, da subito, una migliore e più snella gestione di quel fondo.

Altro problema le cosiddette "concessioni di viaggio".

Oggi, qualsiasi treno prendiamo, noi dirigenti FS in pensione lo paghiamo.

Paghiamo sia le "Freccie" (15€ a viaggio), sia i treni regionali e interregionali (15€ l'anno). Bene, paghiamo pure.

Quello che però non va bene è, ad esempio, che sul Frecciarossa si sia ammessi soltanto nel 3° di 4 livelli disponibili e per di più solo quando c'è posto per noi. Quante volte, infatti, ci siamo visti rifiutare la prenotazione perché ci è stato detto "non ci sono più posti", e poi, salendo su quello stesso treno, ci siamo accorti che magari era mezzo vuoto?

Io qui, approfittando della presenza del collega Savino che rappresenta l'azienda, faccio una proposta: ma perché non chiediamo di fare come si fa in Alitalia? Lì, ogni dipendente, sia esso in servizio o in pensione, prende l'aereo che vuole e occupa il posto nella classe che vuole (se ce ne è disponibilità, naturalmente) e paga il 10% del prezzo che viene applicato al cliente.

Contenta, in questo caso, l'Alitalia che incassa il 10% di un posto che sarebbe comunque restato vuoto e contento il dipendente che viaggia come e nel posto che vuole.

Ora un cenno al nostro giornale. Quello che penso del nostro giornale lo avrete letto o lo potrete leggere nel mio breve editoriale su Ferrovie & Servizi che vi è stato consegnato.

Voglio solo aggiungere che per i pensionati un giornale in forma cartacea è di fondamentale importanza. Molti colleghi in pensione, vedendo che di recente il giornale non lo ricevevano, mi hanno telefonato, preoccupati, per chiedermi se avevamo smesso di pubblicarlo.

Dobbiamo ricordare, cari colleghi, che per i pensionati - soprattutto per i meno giovani - il giornale è una cosa importante, perché soprattutto attraverso di esso sono informati di quello che succede in azienda, perché soprattutto attraverso di esso si sentono ancora legati al loro vecchio posto di lavoro e ai tanti colleghi che sono ancora in servizio.

Insomma, Ferrovie & Servizi rappresenta per molti di noi, ora in pensione, ancora il contatto tangibile e il legame con la vecchia casamadre.

Per questo motivo posso ribadire di essere assolutamente contrario all'abolizione della edizione cartacea del nostro giornale, anzi, di essere fortemente favorevole al potenziamento di esso e ad una ripresa con più frequenza delle sue pubblicazioni.

Un ultimissimo inciso prima di concludere. Nonostante io sia il rappresentante dei colleghi più "vecchi", e sia io stesso uno dei soci più anziani di Assidifer, voglio fare un appello ai "giovani" del nostro sindacato. Credo - come di sicuro lo credo tanti di noi qui presenti - credo che senza i giovani Assidifer sia destinato a morire. Ma ritengo anche, che per la sopravvivenza del sindacato, oltre alle persone, debbano essere giovani le idee, le azioni da mettere in campo.

Ben vengano i giovani colleghi, dunque, ma vengano per impegnarsi, vengano per partecipare, non per occupare una poltrona in Consiglio nazionale e poi sparire.

Fare sindacato costa. Vengano questi giovani colleghi, sapendo bene però che fare sindacato vuol dire sacrificio, fatica e, spesso, amarezza e delusione.

Un'ultima considerazione. Pur con tutto l'affetto che ho per il nostro Segretario Generale uscente, del quale ho apprezzato l'enorme impegno profuso nel corso del suo mandato a difesa dei colleghi in difficoltà - ma che per ragioni anagrafiche penso di avere presto tra i soci della mia Sezione - penso a quanto sarebbe bello avere ora un Segretario Generale giovane, coraggioso, vivace, con la mente aperta, portatore di una ventata di freschezza e di novità!

Senza un impegno forte dei nostri giovani colleghi, credetemi, sarà la fine di questo sindacato, un sindacato che i colleghi che ci hanno preceduto negli anni hanno amato, un sindacato che i colleghi che ci hanno preceduto sono riusciti a far sopravvivere e, pur tra le tantissime difficoltà incontrate, ci hanno consegnato perché noi lo consegnassimo, a nostra volta, e nel migliore dei modi, ai nostri successori.

Mauro Merelli

Il Cambiamento

Ormai da diversi Congressi un tema ricorrente è quello del Cambiamento.

Ogni 3 anni, circa, sentiamo gli stessi termini ricorrere nei nostri consessi.

Allora siamo noi che siamo incapaci di cambiare? No, è che il mondo del Trasporto si trova in un ambiente estremamente dinamico nel quale le evoluzioni sia di contesto che strutturali si susseguono e noi ci troviamo, parte coinvolta nel processo, ad attuare la quota parte di adeguamenti che ci vengono richiesti dall'attualità.

Brevemente possiamo riguardare il cambiamento sotto due aspetti:

- Interno: ossia gli Obiettivi che si rispecchiano ovviamente sull'Organizzazione
- Esterno: ossia il Ruolo assegnato dall'azionista al Gruppo

E' impegnativo operare in un contesto simile.

Il Vertice è ormai totalmente cambiato, non più di estrazione interna e cambierà ancora soprattutto con l'ingresso del Capitale Privato. Non ci si riferisce più solo a elementi o valori condivisi o identità del Gruppo. Sicuramente il riferimento ad un ambiente più grande è un vantaggio.

Liberalizzazione / Privatizzazione esiste in materia, basta vedere i vari articoli presenti sulla stampa nazionale, una profonda confusione terminologica: è necessario chiarire e approfondire per formulare una nostra riflessione e proporla.

Non possiamo più permetterci che altri elaborino la nostra situazione senza essere coinvolti.

Nasce pertanto l'esigenza di comunicazione su due livelli:

- interna per favorire la circolazione di idee
- Esterna per veicolare nel miglior modo possibile i risultati

Dobbiamo imparare a coniugare l'esigenza di mantenere valori e integrare l'esterno perché il futuro ci porterà obbligatoriamente a farlo

Il miglior modo è quello di mantenere quanto più possibile l'Unità del Sindacato, abbiamo le competenze e l'energia necessaria per farlo. Grazie per l'attenzione.

Roberto Pagnoni

Resoconto generale delle difficoltà negli ultimi 3 anni della gestione della Sezione Figure Manageriali. Innanzi tutto l'assistenza psicologica ai Colleghi novati. Non è stato e non è un compito gradevole! A seguire gli inviti ad iscriversi. I Quadri Apicali non si iscrivono perché il nostro sindacato non offre quel "qualcosa in più" rispetto ai sindacati unitari. Dobbiamo tenere presente che, spesso, la carriera è avvenuta con l'aiuto, anche, dei sindacati unitari per cui è umanamente comprensibile la difficoltà a superare l'inerzia del cambiamento.

L'unica vera "cosa in più" è il FASI. Di Dirigenti ne vengono nominati sempre meno e quelli rimasti sono sempre più vecchi. E' necessario un ricambio generazionale non fosse altro per mantenere la massa critica degli iscritti al FASI e l'età media sufficientemente bassa.

Per quanto concerne i Dirigenti novati devo dire che la difficoltà ad iscriversi è grande. I Colleghi sono degli "animali feriti" chiusi in un angolo e spesso non vogliono neppure parlare del proprio futuro. Io cerco di dare una spinta perché la vita continua e bisogna continuare a lottare. Il nemico infatti aspetta proprio questo: la rinuncia alla lotta. Noi invece dobbiamo essere indomabili!

Nonostante queste difficoltà sono riuscito ad ottenere qualche adesione. Dobbiamo riconoscere che il sindacato ha fatto comunque molto perché da quest'anno è possibile l'iscrizione al FASI avendo equiparato, nell'ultimo CCNL dei Dirigenti, la novazione alla perdita del lavoro. C'è comunque molto da fare perché oggi l'iscrizione avviene al costo pieno, ossia quasi 3.000 euro all'anno, e non si può accettare che proprio i Colleghi più umiliati e meno remunerati paghino di più. Deve prevalere il principio di solidarietà che è alla base dell'ispirazione del FASI.

Tra le difficoltà c'è anche quella della non possibilità della trattenuta a ruolo in quanto, secondo l'Azienda, l'Assidifer non è firmatario del CCNL dei ferrovieri. Si tratta di una questione piccola ma psicologicamente importante perché occorre, ogni anno, una precisa azione, ossia il versamento. Di conseguenza vuoi per mancanza di tempo o vuoi per pigrizia, qualche Collega ce lo perdiamo.

Un lavoro importante che ci attende è il monitoraggio della corretta utilizzazione dei Colleghi novati. Non dobbiamo accettare che vengano relegati nella stanza buia. Dobbiamo pretendere sempre una proficua utilizzazione per la dignità della persona e per il bene dell'Azienda.

Ringrazio sentitamente l'operato del Sindacato per la serie, numerosa, dei vari paracadute sempre più ampi per i Colleghi caduti in disgrazia. All'esterno del Gruppo FS ci guardano con ammirazione e un pizzico di invidia. Come sempre i ferrovieri sono all'avanguardia nella creazione e difesa del welfare. E'una nostra responsabilità che dobbiamo mantenere.

Franca Pieraccioni

Ormai in quiescenza e da tempo, vivo però costantemente dai media e durante le frequentazioni sindacali, le mega strategie che si stanno elaborando in Azienda. I vertici aziendali hanno nel mirino

(segue da pag. 9)

L'ANAS ed in elaborazione un pacchetto che risponde ad una concezione del trasporto basata sulla modalità integrata e sulla gestione dei passeggeri su tutto il sistema di trasporto pubblico-urbano-metropolitano-regionale, sia su binario che su gomma.

Le strategie si allargano poi a confini impensabili e riguarderebbero anche la privatizzazione delle Ferrovie Greche con una puntata fino in Iran dove si è iniziato a discutere la realizzazione di una rete ad alta velocità.

Fin qui, ripeto, i media, ma basta a comprendere il fermento altalenante dei colleghi in servizio, cui rivolgo tutti gli auspici più sinceri di "aspra ad astra"! Sempre con accanto il nostro Sindacato che saprà pilotare a dovere ad approdi sicuri.

Sembra, in tale ambito di ottimistico scenario "del fare", non coerente richiamare il problema dei trattamenti pensionistici in essere, ma, del resto, sono delegata della Sezione Pensionati e, come tale, mi sento legittimata.

Tre anni fa, in piena crisi economica, il Governo si trovò (così come i successivi), a gestire anche il macro "buco" esodati, creato dalla propria mal gestita riforma delle pensioni. "Buco" che venne finanziato ricorrendo al "bancomat" pensioni, bloccandone la perequazione (a partire dagli assegni di € 1.200 netti/mese), per gli anni 2012 e 2013 con la prospettiva, in misura variabile, di prorogarla fino al 2020. Blocco già adottato cinque volte dal 1998.

Sono poi intervenute autorevoli correnti di pensiero quale quella del Commissario alla Spending review Carlo Cottarelli, che ha rilevato come la spesa pensionistica del nostro Paese (ca. 270 mld, pari al 16 % del PIL) era ritenuta la più alta d'Europa e proposto interventi riduttivi. Dato ridimensionato e ricondotto ad un allineamento alla media europea, se depurato degli oneri assistenziali non ricompresi dagli altri Paesi.

Il Governo, comunque, ha introdotto dal 1° gennaio 2014 e per tre anni, un prelievo di contributo di solidarietà sulle pensioni superiori a € 90.000 lordi/anno, progressivamente crescente per fasce di importo superiore.

Sono poi venute le proposte del Prof. Boeri, Presidente dell' INPS, che, in nome di "un'opera-

zione di trasparenza" intendevano far emergere situazioni di privilegio con assegni pensionistici solo parzialmente coperti da contributi versati, prospettando l'idea del ricalcolo retributivo/contributivo.

Ciò senza considerare quanto la dottrina giuridica prima e la giurisprudenza poi hanno affermato circa il diritto del lavoratore di vedersi riconosciuta la pensione secondo la normativa vigente all'atto del collocamento a riposo. Disconoscendo cioè l'affidamento del cittadino nella sicurezza giuridica che costituisce elemento fondamentale dello Stato di diritto.

Come riportato anche dalla stampa, la proposta è impraticabile, visto che l'informatizzazione dei relativi dati nel settore privato e pubblico è intervenuta solo, rispettivamente, del 1974 e nel 1996.

E' di questi giorni invece la proposta del Prof. Boeri di finanziare la flessibilità in uscita con prelievi su importi elevati anche tra chi è a riposo da oltre 36 anni (baby pensionati). Boeri pensa ad un risparmio di circa € 950 milioni/anno che consentirebbe una flessibilità in uscita fino a tre anni prima.

Quanto sopra mentre si è in attesa del pronunciato della Corte Costituzionale sulla remissione degli atti da parte del Tribunale di Palermo, in relazione al ricorso sostenuto da un'azione Confederale, contro il blocco della perequazione 2012-2013.

Certamente le derive demagogiche sono diffuse ed infide, stante anche il perdurare della criticità dei conti pubblici, cui si contrappone il dettato dell'Art. 81 della Costituzione che, com'è noto, prevede il pareggio di Bilancio cui debbono concorrere (Legge 24/12/2012) le Amministrazioni Pubbliche compresi gli Enti Nazionali di Previdenza ed Assistenza Sociale.

Vale a riguardo, ricordare l'annosa consolidata inefficienza dell'apparato statale in fatto di recupero dell'evasione fiscale e contributiva, valutata dalla Corte dei Conti intorno a € 100 miliardi/anno, cui fa riscontro il modesto recupero nel 2015 di € 15 miliardi in linea con quelli del 2014. Sanare un tale GAP, da solo, finanzierebbe ogni riforma di flessibilità, superando gli strumentali tentativi rivolti ad alimentare conflitti generazionali, sicuramente ingenerosi ed iniqui.

In tal senso si richiede anche un'azione sindacale a sostegno di una soluzione equa e solidale a tute-

XXVII CONGRESSO ASSIDIFER
Rimini, 9 aprile 2016

Ordine del Giorno

I delegati del 27° Congresso ASSIDIFER, riunitisi a Rimini, danno mandato al Consiglio Nazionale di valutare la creazione di spazi di discussione ove definire e sviluppare iniziative e progetti utili al confronto necessari per l'adeguamento alla realtà contingente che si viene a modificare in dipendenza degli scenari esterni.

In tali spazi, inoltre, potranno trovare soddisfazione le diverse esigenze di ascolto e confronto diretto e personale, più volte evidenziate nel corso del Congresso.

Viene altresì conferito mandato per valutare le opportune iniziative, anche di carattere statutario, se necessario, finalizzate all'aumento della partecipazione alla vita dell'Associazione sindacale.

APPROVATO ALL'UNANIMITA'

la delle pensioni in essere e future. Una soluzione cioè valida nel tempo, a garanzia di certezza per tutti gli aventi causa, senza continui interventi correttivi al ribasso.

Manfredi Todaro

In premessa vorrei richiamare la vostra attenzione su alcuni fatti:

- La progressiva riduzione degli iscritti in servizio, che sono meno della metà del totale dei dirigenti del Gruppo e risultano ormai superati in numero dagli iscritti in quiescenza;
- La mancata presenza a questo Congresso del nuovo AD Mazzoncini, con il quale - a quattro mesi dal suo insediamento - Assidifer non ha potuto intrattenere alcun confronto, sia pure di semplice forma, e la cui lettera di saluto ai dipendenti non una sola volta fa riferimento alla dirigenza;
- Le notizie di stampa sulle nuove strategie aziendali, ipotesi di acquisto di ANAS in testa, di cui nessuno in Assidifer sa nulla, sebbene l'innovativo protocollo di novembre 2015 tra Gruppo FSI, Federmanager e Assidifer impegni il vertice a incontri cadenzati finalizzati all'informazione e al coinvolgimento su tutti i principali temi che caratterizzano l'attività del Gruppo, e tra questi, appunto: "le scelte strategiche aziendali e i riassetti organizzativi connessi a eventuali processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione, nonché di acquisizioni o cessioni di aziende o di rami di aziende..."
- Le ricorrenti iniziative che scompaginano la coesione tra i dirigenti, quali: ammissione ai treni, partecipazione al MBO, invito alle convention; e, per quelli in pensione: concessioni di viaggio, mantenimento del proprio numero telefonico, e via così.
- Il senso assai diffuso d'insoddisfazione, quando non di protesta, mormorata con circospezione, per prese di posizione aziendali e/o "novità" organizzative che mortificano l'impegno e talvolta la dignità stessa del dirigente, o altre che di fatto disattendono le già comprese aspettative economiche e riducono ulteriormente il poco tempo tradizionalmente dedicato a se stessi e ancor più alla propria famiglia, non di rado contravenendo con creativi sofismi alle stesse previsioni contrattuali.

Orbene, su tali premesse, se non opportunamente e sistematicamente contrastate, il nostro Sindacato nel medio periodo è destinato a scomparire.

Se questo non vogliamo, dobbiamo accrescere la nostra autorevolezza e il nostro peso, rafforzare la nostra capacità di rappresentanza, incrementando in primo luogo decisamente il numero dei nostri iscritti, a partire da quelli in servizio.

Occorre allora proseguire, ma in molti casi avviare ex novo o su nuove basi, e capillarmente diffondere ogni iniziativa volta a dare valore concreto e misurabile all'appartenenza sindacale, a cominciare da un ventaglio di servizi strutturati sui quali ciascun iscritto possa avere certezza di sicuro affidamento in termini di tutela, assistenza, consulenza, formazione, in ogni settore e per tutti i possibili accadimenti legati al proprio agire quotidiano.

A questo scopo, essenziale risulta il rafforzamento dei legami già esistenti con le strutture territoriali e nazionali di Federmanager, con forme e metodi che la nuova segreteria dovrà urgentemente individuare.

Bisogna poi stabilire e alimentare un costante flusso biunivoco di informazioni tra gli organismi centrali e territoriali del sindacato (fondamentale l'impegno dei coordinatori di RST e RSA!), e così pure la circolazione delle idee e delle opinioni su quanto accade, in ciò non limitandosi ai confini delle tema-

tiche di stretta competenza aziendale: la classe dirigente cui apparteniamo ha il diritto ma anche il dovere di "fare opinione", esprimendo il proprio pensiero su fatti rilevanti della vita politica, economica e sociale del paese.

Perché ciò avvenga efficacemente si rende necessario, in aggiunta al nostro tradizionale periodico, attingere a tutte le forme di comunicazione offerte dalla rete e operare altresì una costante manutenzione del nostro sito, oggi desolatamente obsoleto nella forma e nei contenuti, ma servirebbe pure, più tradizionalmente, che ciascun Consiglio Nazionale, attuato puntualmente con la periodicità stabilita dallo statuto, prevedesse stabilmente nel proprio ordine del giorno una breve ma significativa relazione di ciascun coordinatore RST/RSA sull'attività svolta, nonché sulle aspettative, le necessità e il clima aziendale rilevati nell'ambito di competenza, e le proposte che ne conseguono.

Di quanto precede, infine, la nuova segreteria dovrà rendersi attenta interprete presso i vertici aziendali, in un'ottica di collaborazione convinta ma consapevole, capace anche di fermezza quando le circostanze lo dovessero richiedere.

In definitiva, scure nubi si addensano sul nostro sindacato; a ciascuno di noi, strutturati o semplici iscritti, spetta il compito di saper trasformare la minaccia di scomparire in opportunità di consolidamento e crescita, dimostrando ancora una volta - anche nel nostro agire sindacale - quelle capacità che tradizionalmente connotano o hanno connotato la nostra attività di servizio.

XXVII CONGRESSO ASSIDIFER
Rimini, 9 aprile 2016

Ordine del Giorno

L'Assemblea dei delegati del 27° Congresso Nazionale Assidifer - Federmanager all'unanimità impegna la nuova segreteria a porre in essere, con carattere di sistematicità, opportune azioni volte ad assicurare il superamento di ogni situazione divisiva della categoria di dirigenti del Gruppo, nonché il presidio costante del contratto, dei protocolli e degli accordi via via sottoscritti.

APPROVATO ALL'UNANIMITA'

Claudio Vecchietti

Il nuovo che avanza, le future acquisizioni della nostra Società e il conseguente allargamento dell'area di business nel settore dei trasporti e della logistica dovrà trovarci pronti non solo come dirigenti ma anche come Sindacato.

Un Sindacato dalle caratteristiche nuove, più aperto e più pronto a recepire con maggiore immediatezza le esigenze dei propri iscritti. In sostanza un Sindacato più "di servizio".

Al riguardo la proposta di riscrivere ex novo lo Statuto per renderlo più intellegibile nella forma e di più facile interpretazione. Più aderente in sostanza alla realtà che viviamo: non è pensabile che il termine "logistica" non figuri in nessun articolo dello statuto di un moderno sindacato di persone che operano nel mondo dei trasporti!

Suggerisce poi di rivedere alcune funzioni degli organi e della struttura sindacale e di creare un nucleo che si occupi di questioni legali per supportare le esigenze dei dirigenti in servizio e in pensione, magari stipulando una convenzione con uno Studio legale esterno.

Propone di ampliare l'area comunicazione del Sindacato che oltre alla pubblicazione del giornale, alla gestione del forum e alla manutenzione del sito, attivi tutte le forme di comunicazione più usate (Facebook, Whats app, ecc.) per facilitare l'immediatezza dei contatti tra iscritti e organi sindacali. Auspica inoltre l'ampliamento dell'area previdenza per tutte le questioni inerenti a Fasi, Assidai, Previdai, Praesidium, Inps.

XXVII CONGRESSO ASSIDIFER
Rimini, 9 aprile 2016

Ordine del Giorno

Il XXVII Congresso Assidifer Federmanager ritiene che le trasformazioni che potrebbero portare alla quotazione in borsa dell'intera Holding, debbano coinvolgere, in termini di partecipazione azionaria, tutti i dirigenti in servizio e non è tutto il personale ferroviario. In particolare, il Congresso propone a Federmanager l'esame di un modello di struttura societaria nella quale, come nel sistema tedesco, ci sia la rappresentanza dei dirigenti oltre a quella dei quadri e del personale.

APPROVATO ALL'UNANIMITA'

XXVII CONGRESSO ASSIDIFER
Rimini, 9 aprile 2016

Ordine del Giorno
presentato dalla Sezione Pensionati

Il XXVII Congresso Assidifer Federmanager, a conclusione del dibattito in materia pensionistica, ha espresso totale adesione alle iniziative politiche e giudiziarie che gli Organi di Assidifer e gli Organi federali hanno intrapreso a tutela dei diritti dei pensionati, costituzionalmente tutelati, nel quadro dei principi di affidamento e di certezza del diritto.

Il Congresso impegna gli Organi medesimi al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. **Separazione, in seno all'INPS, delle spese previdenziali da quelle assistenziali.** E questo non solo per fare chiarezza su voci di spesa diverse tra loro, ma anche per una questione di equità tra chi ha versato contributi e chi no e per dimostrare in sede UE che la spesa previdenziale italiana, rispetto al PIL, è in linea con i migliori standard europei.
2. **Presentazione, da parte degli organi di informazione, di dati veritieri relativi alla spesa pensionistica italiana.** In effetti gli organi di comunicazioni, chiaramente per finalità scandalistiche, espongono tali dati di spesa al lordo dell'imposta di cui è gravata. Sicché essa appare almeno di tre punti più elevata rispetto al PIL.
3. **Riduzione dell'imposizione fiscale sulle pensioni.** E' dimostrato che i pensionati italiani, al confronto coi colleghi europei, sono assoggettati alle più alte aliquote impositive sui loro trattamenti. La riduzione dell'imposizione fiscale, oltre a migliorare le condizioni di vita dei pensionati, stimolerebbe la domanda, soprattutto dei beni di più largo consumo, con positive conseguenze di stimolo allo sviluppo economico.
4. **Tutela dell'integrità delle pensioni di reversibilità,** sostenendo il principio che esse sono rette dalla normativa vigente all'epoca dell'attribuzione della pensione al *de cuius*. Al riguardo si propone di intervenire decisamente in sede politica.
5. **Sconfiggere le politiche riduttive delle pensioni** fin ora attuate mediante provvedimenti qualificati come "contributi di solidarietà" (peraltro dichiarati costituzionalmente illegittimi), e ora perseguite mediante ricorrenti proposte di ricalcolo attuariale delle pensioni appena superiori al triplo dei trattamenti minimi INPS. L'obiettivo non dichiarato, ma ben evidente, è quello di reperire risorse per l'assistenza, prelevandole dalla previdenza. La motivazione è tutta ideologica, quando si sostiene che i provvedimenti proposti sono volti a ridurre "molte delle iniquità ereditate da decenni in cui le pensioni sono state gestite con finalità di tipo elettorale". Non può non suscitare apprensione e sospetti il fatto che un tale apprezzamento critico è rivolto esclusivamente al sistema retributivo delle pensioni, mentre sfuggono a un medesimo giudizio contemporanei provvedimenti e politiche che potrebbero essere stati adottati per identiche finalità. La materia meriterebbe ben altro dibattito e non essere immiserita da argomentazioni finalizzate a colpire una sola categoria sociale: i pensionati, specialmente quelli più anziani.
6. **Acquisire un sistema stabile di rivalutazione annuale delle pensioni.** E' diventata ormai intollerabile la pratica delle modifiche annue del sistema di perequazione, (peraltro sempre in senso sottrattivo, e perfino in contrasto con la giurisprudenza costituzionale). Tanto più inaccettabile è tale modalità operativa del Governo, in quanto induce inquietudine in una popolazione, quella anziana, che avrebbe titolo ad una vita non vessata da continue incertezze e anche meno stressata da misure che colpiscono redditi conquistati da lunghi anni di lavoro, responsabilità professionali, con il coinvolgimento continuo, per molti versi, della vita familiare.

APPROVATO ALL'UNANIMITA'