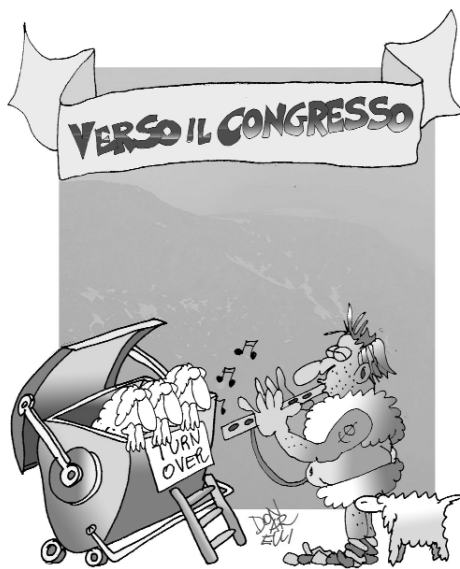


hi sosteneva che tra i colleghi più giovani non vi fosse interesse per una Organizzazione rappresentativa dei dirigenti si sarà certamente ricreduto lo scorso 16 maggio di fronte alla sala dell'Hotel Santina di Roma stracolma di colleghe e colleghi vogliosi di ascoltare, ma soprattutto di esprimere la propria opinione sulla situazione dell'azienda e sui problemi che interessano la categoria, approfittando anche della presenza del Direttore Generale Risorse Umane di Gruppo, Forlenza e del Presidente di Federmanager, Lazzati che ringrazio per aver accettato il nostro invito. Non posso nascondere la mia soddisfazione per la piena riuscita dell'iniziativa che ha coinvolto decine di giovani colleghi, di cui circa il 20% donne, iscritti e non iscritti ad Assidifer, di provenienza interna ed esterna. Voglio cogliere l'occasione per ringraziarli tutti calorosamente, scusandomi di non poterlo fare personalmente uno per uno come vorrei, non solo perché con la loro partecipazione hanno dato valore alla nostra iniziativa, ma anche perché con i loro interventi hanno confermato quello che da tempo sostengo circa la necessità di adeguare le politiche e rinnovare gli Organi dirigenti di Assidifer al fine di meglio aderire ai cambiamenti culturali e generazionali avvenuti nelle nostre aziende e diventare sempre di più punto di riferimento di tutti i colleghi, senza distinzioni. In tutti gli interventi, anche di quelli da poco tempo in azienda, è stato evidente l'identificazione con essa e la forte rivendicazione di essere messi in condizione di svolgere un ruolo attivo responsabile, la rivendicazione di essere messi in condizione di assumere sempre maggiore respon-



sabilità, di misurarsi con obiettivi sfidanti e la disponibilità di legare parte della loro retribuzione al raggiungimento dei risultati conseguiti.

Molti interventi hanno evidenziato, a conferma di quanto sosteniamo da tempo, l'insoddisfazione per le modalità con cui viene gestita la politica retributiva. A questo proposito debbo dire con franchezza che l'intervento del dottor Forlenza, apprezzabile per molti aspetti, su questo tema è stato giudicato debole ed insoddisfacente.

Non ci si aspettava di sentire ancora dire che non è possibile estendere a tutti i dirigenti l'MBO perché mancano sistemi oggettivi di misurazione dei risultati; era una risposta accettabile nei primi anni di sua permanenza nel ruolo di massimo responsabile delle politiche del personale non lo è oggi essendo trascorsi dal suo arrivo in azienda quasi dieci anni. L'impressione è che sia più comodo avere sistemi più "flessibili" e discrezionali invece di altri più oggettivi che lasciano pochi spazi di manovra.

Ne parleremo al prossimo Congresso, ovviamente insieme a tutti gli altri temi a partire dal ruolo delle Ferrovie nel nostro Paese, dal ruolo di Assidifer anche nei confronti dei dirigenti di altre aziende di trasporto ferroviario, del ruolo di Assidifer all'interno di Federmanager, dove peraltro siamo già oggi presenti sia ai Vertici nazionali (con Chisari in Giunta nazionale ed il sottoscritto a capo della Delegazione trattante) e sia in molti sindacati territoriali (Palermo, Cagliari, Roma, Trieste, Verona, Bari, ecc).

In quella sede spero di rivedere molti dei colleghi presenti all'incontro di Roma per alimentare il dibattito e candidarsi, insieme a tanti altri colleghi che lo stanno già facendo, a guidare questa Organizzazione nei prossimi anni.

Nicola Tosto



SISTEMA FERROVIE  
PERIODICO DELL'ASSIDIFER  
FNDAI  
ANNO 15°  
N° 5/2006



## A novembre il Congresso Assidifer

Il Consiglio nazionale del 2 maggio ha stabilito che il prossimo congresso Assidifer si tenga nella seconda metà del mese di novembre 2006. Non è stata ancora definita la località nella quale si svolgerà il congresso, ma il Segretario Generale ha comunicato al Consiglio che, in ogni caso, esso si terrà in Calabria, essendo stati avviati proficui contatti con autorità locali per ottenere valide sponsorizzazioni.

La definizione del periodo di effettuazione del congresso impone la immediata partenza della macchina organizzativa, affinché la massima manifestazione sindacale possa svolgersi con le modalità e nei tempi previsti dallo statuto.

La prima tappa della complessa organizzazione stabilisce che vengano sollecitate e definite le candidature dei Delegati al congresso e quindi, subito dopo, che si proceda alla elezione degli stessi Delegati.

Il Consiglio nazionale, su proposta della Segreteria Generale, ha stabilito che le candidature vengano raccolte nel mese di maggio: sono state ritenute valide quelle che sono pervenute ad Assidifer entro le ore 17 del 31 maggio 2006. Le elezioni dei Delegati verranno indette successivamente e si concluderanno, presumibilmente, entro la fine del mese di giugno per evitare che le operazioni elettorali si prolunghino durante il periodo delle ferie estive.

Successivamente verranno nominate le commissioni previste dallo statuto e quelle alle quali verrà affidato il compito di elaborare le cosiddette tesi congressuali, tesi sulle quali si svolgerà poi il dibattito congressuale.

L'auspicio è che il dibattito pregressuale veda la partecipazione del più alto numero possibile di colleghi affinché, con la collaborazione di tutti gli iscritti, siano chiaramente definite le

linee politiche entro le quali si dovranno muovere gli organi che verranno eletti e che dovranno guidare il Sindacato per il prossimo triennio. Ferrovie & Servizi è il giornale di tutti: l'invito è quello di utilizzare questo importante strumento per veicolare in modo libero e democratico le proprie idee.

### CHIAROSCURO

di Claudio Vecchietti

*Il calcio è nel pallone. Un intero sistema sta crollando per colpa di alcune intercettazioni telefoniche che hanno rivelato che quasi tutte le partite dello scorso Campionato sono state taroccate.*

*Si salvi chi può: il riflesso e l'impressione suscitati nell'opinione pubblica non ha avuto eguali, rispetto a scandali ben più gravi. Non dimentichiamo che, purtroppo, il nostro è il Paese al mondo con il maggior numero di copie di quotidiani sportivi venduti. Qualcuno disse che in Italia un avvenimento storico diventa sportivo e uno sportivo viene percepito come un fatto storico!*

*Il regista dei fatti che sono al vaglio delle giustizia sportiva e penale ha avuto anche il torto di essere un ex ferroviere. Sì, ci mancava anche questo per buttare un altro po' di fango sulla nostra povera azienda. Sui giornali, per radio e televisione non si fa altro che parlare dell' "ex Capostazione di Civitavecchia", quasi ad aggravare ulteriormente le colpe del presunto reo.*

*Mi chiedo che male avremo mai fatto noi ferrovieri, per essere tirati in ballo anche quando non c'entriamo niente!*

*Lo scandalo del pallone una cosa positiva comunque l'ha generata: ha distolto per un po' l'attenzione del Paese dalle tensioni per il rinnovo delle cariche istituzionali e del Governo. Qualcuno ringrazia.*

## 2 Maggio 2006: Consiglio nazionale

Il Consiglio Nazionale di Assidifer, riunito a Roma il 2 maggio 2006, ha approvato all'unanimità la seguente

### Mozione

*Il Consiglio Nazionale, pur considerato il perdurare delle difficoltà del sistema ferroviario nel suo complesso, sia per quanto riguarda la situazione economica e finanziaria sia per quanto riguarda la qualità dell'offerta, anche a seguito del recente recupero di puntualità conseguito con l'impegno di tutti i ferrovieri, ritiene che esistano le condizioni per invertire la negativa situazione in atto.*

*A tale scopo è fondamentale la ricerca di tutte le sinergie fra i diversi modi di trasporto per utilizzare efficacemente le potenzialità del sistema.*

*Il Consiglio Nazionale ritiene che uno degli elementi fondamentali per ottenere tale inversione è quello di avviare un maggiore coinvolgimento dei dirigenti in tutte le fasi di elaborazione della strategia aziendale e di valorizzare le professionalità già presenti nell'Azienda.*

*Funzionale a tale obiettivo è il rispetto degli impegni assunti in ambito del rinnovo del contratto.*

*Il Consiglio Nazionale dà mandato alla Segreteria di ricercare le opportune alleanze con le Rappresentanze Sindacali dei Grandi Gruppi industriali che hanno le stesse difficoltà nell'applicazione del contratto collettivo di lavoro, in particolare per quanto riguarda la contrattazione aziendale.*

*Il Consiglio Nazionale ritiene che l'azione sindacale debba essere fondata su tali basi e coinvolgere tutti i dirigenti ad un impegno forte e unitario.*

*Ritiene altresì che sulle linee di indirizzo sopra esposte vadano elaborate le tesi congressuali e accolti gli strumenti e gli organismi sindacali nell'ambito del XXIV Congresso, favorendo un'ampia partecipazione dei nuovi iscritti alla fase congressuale.*

## Quale strategia per il rinnovamento

**U**no dei temi centrali del nostro attuale dibattito interno, in vista anche del Congresso, è quello del rinnovamento del nostro sindacato.

Sulla necessità del cambiamento non mi sembra ci siano dubbi.

Ed allora vediamo quali sono le motivazioni che ci spingono ad aprire una nuova fase per il nostro sindacato.

Perché rinnovare.

Per tre buoni motivi: primo, perché si avverte un forte disagio nella categoria; secondo, per l'andamento del nostro confronto con i vertici aziendali e, terzo, per la politica della Federazione.

Appare evidente che l'Azienda non ha un particolare interesse a costruire una "strategia di attenzione" nei nostri confronti. I fatti parlano chiaro. Non è stato concordato nessun integrativo, non è stata strutturata nessuna politica retributiva incentrata sulla contrattazione individuale (che doveva essere l'elemento innovativo e qualificante dell'attuale contratto), non è stato introdotto nessun sistema premiante valevole per tutti i dirigenti.

Ma è proprio l'attuale CCNL che ha contribuito a creare questa situazione.

Un contratto che non solo non ha prodotto, ma nemmeno si prevede che possa realisticamente produrre, per la maggior parte dei dirigenti, qualche effetto positivo sulla parte "storicamente" più attesa in un contratto collettivo di lavoro, ossia quella economica. Forse solo i dirigenti delle piccole aziende e quelli di prima nomina hanno potuto riscontrare un qualche beneficio. I primi, per la maggiore facilità a trattare direttamente con le loro Direzioni aziendali, i secondi, che costituiscono una minoranza, grazie al meccanismo del TMC (Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia) che ha fatto seppur di poco lievitare la loro retribuzione.

Ma il dato "politico" di questo contratto è che, per la maggior parte dei dirigenti delle grandi imprese, l'introduzione del TMC e della contrattazione indivi-

duale non ha prodotto nessun vantaggio.

Noi ci abbiamo provato a spingere l'Azienda ad applicare il contratto nella parte in cui chiede di introdurre sistemi equi e trasparenti valevoli per tutti i dirigenti, ma su questo tema abbiamo ricevuto solo una attenzione formale.

Probabilmente la complessità organizzativa e la rapidità dei cambiamenti che si generano in un gruppo industriale grande come il nostro, non consente di avere un rapporto diretto con tutti i dirigenti, e pertanto risulta più facile e conveniente disciplinare un sistema retributivo premiante rivolto a una limitata cerchia di dirigenti e lasciando per pochi altri una valutazione di tipo paternalistico.

E questo per restare su un solo tema, tralasciando il campo dei benefit, formazione e valorizzazione delle risorse interne dove, per tutte queste questioni, siamo ancora ai preliminari.

Punto secondo: il nostro confronto con i vertici aziendali.

Nel corso di questi ultimi anni abbiamo sempre cercato il confronto con diverse modalità: convegni, riunioni tra RSA e Società, tra Segreteria e Vertici.

Pur intrattenendo rapporti cordiali, di fatto i nostri interlocutori si sono sempre sottratti ad una concreta discussione, rivolta a voler perseguire intese positive tra le parti. Abbiamo proposto un protocollo delle relazioni industriali, che fatica ad essere rinnovato, e soprattutto non si riesce a convenire su un integrativo che renda accettabile il nostro contratto. Un integrativo che sarebbe ritornato utile anche per le Società del Gruppo FS, garantendo ad esse una corretta gestione delle risorse manageriali.

Ma purtroppo questa sensibilità nei nostri confronti è mancata.

Spiace rilevare che ci siano ben 400 dirigenti che negli ultimi quattro anni non hanno avuto mai nessun riconoscimento (incremento di stipendio, MBO, premio annuale/bonus, etc). E ciò, alla luce dell'attuale contratto, significa che tanti dirigenti hanno visto ridurre il loro "potere d'acquisto", con la prospettiva che questa situazione si protrarrà nel tempo. Oggi assistiamo al paradosso che alcuni dirigenti guadagnano meno dei loro quadri apicali e inoltre cominciano a circolare discorsi, fra i colleghi avviati verso una prospettiva di promozione, sulla convenienza o meno ad accettare la nomina a dirigente, tenuto conto della palese iniquità del rapporto responsabilità/retribuzione.

Tutto ciò comincia a diventare un problema anche per l'Azienda, nel senso che introduce elementi degenerativi nel meccanismo della progressione di carriera.

Ed infine anche sul tema della valorizzazione delle risorse interne siamo stati poco ascoltati, soprattutto in alcune Società del Gruppo FS dove i livelli più alti continuano ad esser appannaggio di risorse esterne. Sia chiaro, ritengo personalmente superata la contrapposizione dirigenti esterni/interni.

Il punto è un altro. E' sbagliato rivolgersi al mercato esterno quando hai al tuo interno risorse valide, perché questo blocca il naturale meccanismo di avanzamento nelle carriere, generando frustrazione nei meritevoli, aggravio di costi oltre ad una stratificazione di dirigenti che appesantisce gli organigrammi. Tra l'altro, dopo molti anni di trasformazioni e cambiamenti, si è diffusa una competenza professionale anche per tutte quelle attività che un tempo non erano presenti nella nostra azienda: marketing, finanza, controllo di gestione, information technology, etc. Siamo quindi convinti che al nostro interno è possibile trovare tali professionalità per tutti i livelli dirigenziali.

Terza questione, la politica della Federazione. E' noto che la politica sindacale di Federmanager è rivolta soprattutto a tutelare i dirigenti delle piccole imprese. Bisogna allora porsi il problema di come e con quali proposte ci si deve confrontare con Confindustria.

Non ritengo sia uno scandalo se cominciamo a guardarci un po' intorno, senza evidentemente rivolgere lo sguardo al passato, e se ricerchiamo delle intese che possano con maggior forza influenzare le scelte della Federazione. Penso, ad esempio, ad accordi con le rappresentanze sindacali dei dirigenti delle Grandi Imprese che hanno avuto le nostre stesse difficoltà in merito all'applicazione del contratto ed insieme a queste pretendere un contratto che disciplini meglio le nostre specificità, in particolare nella definizione dell'integrativo aziendale.

Analizzate le cose che non vanno, a questo punto è

necessario proporre cosa si vuole fare, che azione mettere in campo.

Per quanto mi riguarda ritengo che la nostra strategia ed azione debba essere orientata, verso questi punti fondamentali:

a) Bisogna proporre un nuovo contratto che tenga conto del parziale fallimento di quello vigente. Non possiamo accettare un contratto che ha generato un assurdo paradosso, per cui moltissimi colleghi, non solo non hanno nessuna certezza di crescita retributiva, ma addirittura la prospettiva di un arretramento stipendiale. Senza volermi adesso addentrare in proposte articolate, mi sembra che come minimo occorrerà prevedere nel prossimo contratto in ogni caso una clausola di garanzia, ossia una norma che preveda un sistema di manutenzione della retribuzione e che tale sistema debba essere oggetto di verifica non dalla Federazione, ma dal sindacato presente nelle Aziende.

b) Occorre poi mettere in campo una rinnovata azione verso le Società del Gruppo e del Vertice FS, con la quale aprire un confronto più serrato e, se necessario, intraprendere una azione più netta, allargando il dialogo anche con organi istituzionali (penso all'azionista e a chi ne esercita i poteri, agli organismi parlamentari e governativi di settore, etc.), che ritengo interessati a dialogare con una categoria che, seppure limitata nei numeri, rappresenta pur sempre la classe dirigente di un grande Gruppo industriale, fondamentale per la crescita del nostro Paese.

c) Infine va posta con chiarezza la questione della nostra posizione in seno alla Federazione. Assidifer è un sindacato che vuole sicuramente far parte della famiglia dei dirigenti industriali, ma non può abdicare al suo ruolo di soggetto trattante con la propria azienda su alcuni aspetti del rapporto di lavoro. Ma per svolgere questo ruolo è fondamentale avere un contratto che glielo riconosca.

D'altronde questa potestà è stata riconosciuta alle RSA delle aziende appartenenti a Confservizi.

Nel contratto stipulato da Federmanager e Confservizi è previsto il diritto, e quindi il correlato obbligo delle aziende (non la generica facoltà), di trattare la retribuzione variabile con tutti i dirigenti e, di contro, è previsto che la Rappresentanza Sindacale, se costituita (e se non costituita la stessa Federmanager), debba definire di concerto con l'azienda il sistema retributivo incentivante.

Se questo vale per le RSA delle Aziende Confservizi, deve valere a maggior ragione per Assidifer, che è un sindacato e che, a differenza di tutti gli altri sindacati dei dirigenti, ha una componente di iscritti in servizio nettamente superiore a quella in pensione, elemento questo che giustifica ancora di più la nostra presenza nella dinamica contrattuale.

Mi rendo conto che quello indicato non è un cammino semplice, ma se vogliamo veramente perseguire una svolta e imboccare la strada del rinnovamento non abbiamo scelta. E per far ciò occorre che il nostro sindacato sia guidato da persone capaci e che si impegnino con continuità su questa strategia di rinnovamento.

Cambiare i soggetti che oggi fanno parte degli organismi dirigenti del nostro sindacato senza che cambi la sua politica non serve a niente.

Il mio personale auspicio è che chiunque si ponga alla guida del nostro sindacato nel corso del prossimo Congresso, indirizzi la sua azione verso un cambiamento programmatico nella direzione prospettata. Ma è anche evidente che se non si produce un allargamento della partecipazione non possiamo certamente sperare che vengano avanti soggetti nuovi, portatori di nuova energia e passione, disponibilità, sentimento di altruismo e sacrificio personale necessari a far parte di una organizzazione fondata sui principi della solidarietà collettiva.

Ben vengano le iniziative tese a coinvolgere sempre di più gli iscritti e non iscritti, i giovani e tutti coloro che vedono nel sindacato un soggetto capace di far progredire la categoria in termini economici e delle tutele. Però ricordiamoci che la vera forza di attrazione si costruisce con una prospettiva di miglioramento e con risultati tangibili.

Giuseppe Celentano

### Rivisitiamo l'equità retributiva dei dirigenti

*Una delle leve più efficaci per la produttività e la motivazione dei dirigenti che lavorano in un'azienda è, come insegnano i manuali, la retribuzione. Sono fiorite nel corso del tempo teorie, metodologie, interpretazioni, applicazioni.*

*Anche nel mondo ferroviario, a partire dal turbine riformatorio avviato con la ormai storica legge 210, le sonnacchiose e immutabili regole ricevettero uno scossone di novità.*

*In realtà fu radicalmente riformato il sistema retributivo dei dirigenti.*

*Furono applicate regole nuove, mutuata dalla migliore letteratura esistente, fu trasformata la retribuzione da costante mensile per sopravvivere, a strumento per stimolare il dirigente a raggiungere gli obiettivi.*

*Nei dibattiti e nelle interpretazioni di queste nuove metodologie si sono sprecati gli aggettivi, riferiti alla più o meno caratterizzazione di esse come scientifiche o pseudoscientifiche e cose del genere.*

*Oggi, dopo ormai tanti anni di vigenza del nuovo regime, siamo sicuri che il nuovo sistema risponda alla esigenza di motivare le risorse in ragione del loro apporto alla missione della azienda ferroviaria? Siamo sicuri che non si debba fare una operazione di manutenzione straordinaria del sistema retributivo? Che non si debbano rivisitare tutte le posizioni in ragione del loro apporto alla missione dell'azienda ed anche alle vicende straordinarie che inevitabilmente una così grande organizzazione può attraversare, e che vede i dirigenti subito e senza riserve impegnati per governare "la loro azienda"?*

*Oggi come non mai c'è bisogno di motivare i dirigenti, tutti i dirigenti, ma anche e soprattutto quelli che sono disponibili a dare il meglio della loro professionalità per "far andare avanti la baracca", per usare un diffuso eufemismo.*

*Di più non aggiungo. D'altra parte la materia è ben nota a tutti i colleghi.*

Francesco Del Vecchio

# RELAZIONI INDUSTRIALI

E' da parecchio tempo che sulle pagine del nostro giornale non si legge nulla di particolarmente significativo sullo stato delle relazioni industriali tra Assidifer e Ferrovie. A dire il vero potremmo tranquillamente riprendere qualsiasi numero tornando indietro nel tempo fino a due, tre anni fa, scorrere tra gli articoli e leggere qualunque resoconto sulle "relazioni industriali" dell'epoca per accorgersi che i contenuti ed i commenti di allora potrebbero essere riproposti oggi senza cambiarne una virgola.

Gli argomenti sul tavolo sono sempre gli stessi. Vogliamo ancora confrontarci su politiche retributive trasparenti e diffuse (così come l'ultimo CCNL suggerisce), sul riconoscimento di un adeguato status della categoria (così come ha da tempo ottenuto la stragrande maggioranza dei nostri colleghi delle grandi realtà industriali), siamo sempre in attesa di firmare il protocollo delle relazioni industriali (per rinnovare e vitalizzare il più ampio rapporto di collaborazione tra Gruppo FS ed i suoi dirigenti), vorremmo essere più partecipi ai processi decisionali che riguardano le politiche di sviluppo delle aziende del Gruppo.

Su quest'ultimo punto abbiamo già ampiamente dimostrato la nostra capacità di intervento, che abbiamo esplicitato in una nutrita serie di convegni tematici da noi organizzati sulle problematiche dei trasporti in generale, e su quelle ferroviarie in particolare, e che hanno sempre visto la fattiva partecipazione di esponenti del mondo politico, imprenditoriale, degli Enti Locali ed anche, soprattutto, dei vertici delle nostre Società. Ma tutto questo è avvenuto sempre e soltanto in contesti tali da non produrre poi reali ricadute di collaborazione e confronto all'interno delle nostre aziende. Prima della fine di quest'anno diremo ancora una volta la nostra su quello che pensiamo debba essere il ruolo delle ferrovie nel sistema Italia, cercheremo di analizzare il perché, dopo un ventennio di proclamato riconoscimento del ruolo primario del ferro nel sistema dei trasporti e della logistica, nei fatti nulla sia cambiato.

Sulle politiche retributive è a tutti nota la nostra posizione. Tendiamo ad ottenere sistemi premianti (MBO e quant'altro) che abbiano due essenziali caratteristiche, la trasparenza del metodo e la diffusione/applicabilità a tutti i dirigenti.

Siamo ancora lontani da quest'obiettivo e lo siamo per ambedue le caratteristiche richieste: in particolare la diffusione del MBO tra i dirigenti del nostro Gruppo è tuttora limitata al 50% dei colleghi, ma, ancor peggio, esiste un insieme di circa 400 dirigenti che negli ultimi quattro anni non è stato beneficiario da alcun tipo di intervento retributivo.

Unendo questi dati alla realtà di un CCNL che demanda completamente gli incrementi retributivi alle politiche incentivanti in ambito aziendale, appare subito evidente come il rischio di una costante perdita del potere di acquisto sia per moltissimi nostri colleghi una vera e propria realtà.

Purtroppo il contratto di lavoro firmato da Federmanager e Confindustria nel novembre del 2004 non fornisce neanche gli strumenti per rendere le politiche incentivanti legate al merito "obbligo contrattuale" e quindi, per definizione, esteso a tutti i dirigenti. Il contratto si limita ad istituire un "osservatorio bilaterale" permanente per monitorare il livello di presenza e funzionamento di forme di retribuzione variabile collegate a criteri oggettivi ed obiettivi collettivi ed individuali, ed individuare le iniziative più utili affinché tali forme abbiano la più generalizzata applicazione.

Federmanager, quindi, si limita a "monitorare" (affiancata da Confindustria) l'esistenza o meno di sistemi incentivanti che dovrebbero avere la più generalizzata applicazione.

Ma se questa "generalizzata applicazione" manca, come manca in FS, cosa accade? Vien da pensare che debba essere rafforzato il ruolo delle rappresentanze aziendali, vien da pensare che Federmanager debba fornire tutto il possibile supporto alle rappresentanze, affinché nelle aziende vengano introdotti ed attuati in maniera generalizzata i sistemi premianti. Ho già avuto modo di testimoniare come in ambito federale questo non rappresenti una delle priorità da affrontare.

A questo punto le strade da percorrere possono essere solo due, il primo percorso punta a ridar vita ad un fattivo rapporto di dialogo e collaborazione con l'azienda al fine di superare gli ostacoli che ancora oggi impediscono l'ap-

plicazione di sistemi premianti alla generalità dei colleghi dirigenti, ed in questo senso prioritaria è la firma del protocollo delle relazioni industriali.

Il secondo percorso, sicuramente non alternativo al primo, consiste nel farsi promotori di iniziative che aggregino le rappresentanze dei grandi gruppi industriali aderenti al CCNL industria per portare in casa Federmanager una forte istanza affinché, in previsione del prossimo rinnovo contrattuale del 2008, si apra una "finestra" che consenta di riconsiderare la tutela del reddito dei dirigenti appartenenti ai grandi gruppi, tutela che potrebbe essere soddisfatta dalla previsione contrattuale di sistemi incentivanti generalizzati, collegati a criteri oggettivi ed obiettivi, collettivi ed individuali. Qualcosa di concreto, insomma, che vada al di là delle manifestazioni d'intenti, affidate ad osservatori che al momento non hanno prodotto risultati apprezzabili, soprattutto in termini di risposta da parte delle aziende coinvolte.

Un accenno infine alla necessità, più volte manifestata di ottenere per il dirigente FS, uno status di livello, adeguato a quello goduto dai dirigenti di altre grandi aziende. Abbiamo più volte proposto ai nostri interlocutori di vertice di iniziare a valutare la possibilità di mettere a disposizione dei dirigenti un "pacchetto" di benefits, pacchetto da studiare e valutare congiuntamente. Sarebbe già questo un primo passo molto importante, uno stimolo finalizzato al raggiungimento di migliori risultati aziendali e performances individuali.

Ma tutto questo passa per la volontà delle parti di riconsiderare un serio rapporto di relazioni industriali, rapporto che, negli ultimi anni, ha lasciato molto a desiderare.

Agostino Chisari

## Alta Velocità: un futuro su cui riflettere

Ultimamente sulla stampa quotidiana è tornata alla ribalta la questione del progetto AV/AC Torino-Lione a seguito delle dichiarazioni del commissario europeo Loyola de Palacio circa i tempi di realizzazione della progettata infrastruttura. Tale collegamento era stato previsto nel Piano direttore europeo delle linee ad alta velocità sin dal 1988, su proposta delle FS, e si prevedeva nello scenario temporale "Le grand Avenir 2005" la realizzazione di un collegamento Francia-Italia verso est ancor prima che il muro di Berlino cadesse nel 1989.

Tuttavia, da allora, tutto il sistema AV ha subito, rispetto ai tempi programmati, ritardi notevoli per vicende legate al finanziamento dell'opera, alle normative di affidamento dei lavori stabilite dalle direttive CEE a partire dal 1992, alle modificazioni del quadro politico avvenuto con le elezioni con il sistema maggioritario dal 1994.

L'opinione pubblica era schierata a favore del progetto, ma si interrogava sui problemi legati alla sua realizzazione, tanto che il Parlamento rispose con la legislazione sulla valutazione di impatto ambientale il delicato problema del rapporto tra una grande infrastruttura ed il territorio.

Tutto sembrò risolversi con una suddivisione di competenze tra progetti di interesse dello Stato e progetti di interesse delle regioni finché, nel corso della legislatura 2001-2006, si è ritenuto di semplificare le procedure con la cosiddetta Legge Obiettivo, che in buona sostanza di fatto non

coinvolge le istituzioni locali nella procedura di valutazione di impatto ambientale.

E' qui il punto centrale della controversia: alle istituzioni locali non resta che opporsi in modi non convenzionali alla legislazione dello Stato, arrivando persino a negare l'esigenza della necessità del collegamento AV/AC con la Francia.

Che fare oggi di fronte all'opposizione delle popolazioni locali e degli enti locali territoriali?

La risposta è quella di valutare attentamente l'impatto del progetto sul territorio e prevedere concrete compensazioni ambientali, se la realizzazione delle opere modifica fortemente il funzionamento del territorio.

Quando nel 1988 fu presentato il sistema ferroviario italiano ad alta velocità si spiegava che le maggiori aree metropolitane del paese sarebbero state collegate a costi accessibili l'una con l'altra, addirittura in tempi comparabili a quelli degli spostamenti in una grande area metropolitana.

Ebbene oggi noi dirigenti delle FS possiamo affermare che come l'Euro ha avvicinato tanti popoli europei, così il nuovo collegamento AV/AC Torino-Lione avvicinerà le relazioni tra Italia e Francia, con concreti benefici per territori e popolazioni servite e per il futuro del trasporto ferroviario viaggiatori e merci.

Vincenzo Fidei

## Morto Lorenzo Necci

*Un banale, tragico incidente ha tolto prematuramente la vita a Lorenzo Necci.*

*Appena 67 anni, una esistenza costellata di successi e di momenti difficili, Lorenzo Necci è stato falciato da un auto che procedeva a forte velocità mentre, in vacanza, passeggiava in bicicletta sulle strade del foggiano.*

*Come in tante analoghe tragedie, l'episodio ha dell'assurdo: è difficile pensare, per chi lo ha conosciuto bene, che la vita di un uomo dello spessore, dell'intelligenza, delle capacità professionali, del savoir fair di Lorenzo Necci possa essere finita così.*

*Lo ricordiamo per tanti anni al vertice della nostra Azienda. Tra le tante iniziative riconducibili a Necci il varo dell'Alta Velocità, da lui fortemente voluta, l'ennesima trasformazione organizzativa delle FS, dopo quelle realizzate da Ligato e Schimberni, l'avvio della cosiddetta cura del ferro nelle maggiori città italiane per trasformare i trat-*

*ti ferroviari urbani in metropolitane cittadine.*

*Non sono in grado e non voglio dare giudizi sull'uomo, voglio però ricordarlo sul nostro giornale per il dialogo che ha aperto e che ha sempre mantenuto con il Sindacato della dirigenza, per gli accordi che con noi ha sottoscritto, primo fra tutti quel "Protocollo delle relazioni industriali", ancora vigente, firmato con Graziosi (Assidifer) e con Losito (FNDAI), che da tempo stiamo cercando, senza successo, di modificare, di aggiornare, di rendere più consoni ai tempi e alle mutate realtà sindacali e aziendali.*

Roberto Martinez

Alla famiglia le condoglianze più sentite di Assidifer e della redazione di Ferrovie & Servizi.



ASSIDIFER FEDERMANAGER  
Via Ravenna, 14 - 00161 ROMA

FEDERMANAGER  
Federazione Nazionale Dirigenti  
Aziende Industriali  
Via Ravenna, 14 - 00161 ROMA

Il sottoscritto, in merito alla Legge 675/96 sulla "Tutela dei dati personali", esprime il consenso alla comunicazione dei propri dati personali alle organizzazioni sindacali cui aderisce, direttamente o indirettamente, codesto Sindacato nonché agli organismi costituiti e costituiti per iniziativa della Federazione Nazionale Dirigenti Industriali.

Cognome .....

Nome .....

Nato il ..... a .....

Codice Fiscale .....

Titolo di studio .....

Indirizzo abitazione .....

Cap ..... Città .....

Tel. ....

Matricola .....

Società di appartenenza .....

Sede di lavoro .....

Struttura in cui è inserito .....

Tel. .... Fax .....

dichiara la propria adesione all' ASSIDIFER FEDERMANAGER.

Autorizza la propria sede contabile a trattenerne mensilmente, a decorrere dal 1° ..... la quota di associazione sindacale a favore dell' ASSIDIFER FEDERMANAGER.

Preso atto delle intese fra ASSIDIFER FEDERMANAGER e FEDERMANAGER conferma la propria adesione alla FEDERMANAGER tramite il Sindacato Territoriale competente.

..... li .....

Firma .....

Per associarsi all' ASSIDIFER compilare e consegnare una copia della presente scheda al Coordinatore RSA.

## E' l'ora di cambiare

Da un po' di tempo si fa un gran parlare di rinnovamento mediante l'immissione di giovani Dirigenti anche negli Organi del Sindacato, per avviare il necessario ricambio. L'età media degli iscritti è elevata e, ancora più elevata, è l'età media dei Consiglieri Nazionali presenti nelle assemblee. Di norma almeno il 30% di tali Consiglieri è costituito da Dirigenti in pensione... nemmeno l'ombra di un giovane Dirigente!

Si sente la necessità di una nuova ventata, foriera di idee nuove, di rinnovata carica, di un più produttivo approccio ai problemi, di un più incisivo coraggio nell'affrontare tutte le situazioni e le questioni, anche quelle che, purtroppo, sono da lungo tempo ancora irrisolte.

Ormai da tempo si auspica un cambiamento, un rinnovamento nella compagine sindacale, affinché anche i colleghi più giovani possano esserne parte attiva. Per questo è imprescindibile una radicale modifica della politica del Sindacato.

I giovani non vengono attratti con un piatto di minestra! I giovani colleghi potranno essere coinvolti ed attirati dal Sindacato solo quando questo si metterà, effettivamente, "al servizio" della categoria.

I giovani colleghi devono essere attratti da ciò che il Sindacato riesce a fare in concreto per la categoria che rappresenta, da come il Sindacato è capace di incidere sulla controparte per la risoluzione dei problemi che riguardano la Dirigenza.

Il Sindacato deve mostrarsi effettivamente al "servizio" della classe dirigente, deve essere capace di tutelare tutti gli iscritti affinché i diritti dei singoli non vengano calpestati, deve proporsi con determinazione per il raggiungimento di nuove conquiste in tempi ragionevoli, e non bibli-ci!

Le conquiste ritardate sono conquiste denegate, con conseguente perdita di fiducia da parte della categoria.

Se i giovani Dirigenti non hanno sentito fino oggi il bisogno di avvicinarsi al Sindacato, di esserne parte attiva, evidentemente, questa organizzazione non è stata in grado di lanciare i messaggi giusti con riferimento soprattutto alle conquiste (non) fatte. L'attuale Segreteria è in carica da qualche lustro; sempre le stesse persone solo con qualche ritocco, dettato da mera opportunità, di tanto in tanto. E' soprattutto in quel consesso che si ravvisa la necessità di un ricambio.

Visto che alcuni degli strutturati lamentano la difficoltà nel conciliare con gli impegni lavorativi e familiari l'attività sindacale, sarebbe quanto mai opportuno, per non dire imprescindibile, che costoro si mettessero da parte, favorendo così l'ingresso di giovani colleghi e, perché no, di pensionati.

Sicuramente ai pensionati il tempo da dedicare al Sindacato non manca e, inoltre, posseggono il giusto distacco e la necessaria determinazione nell'affrontare i problemi della categoria con la controparte.

Si lasci al voto democratico la possibilità di effettuare le scelte, si torni con il prossimo Congresso alla elezione della Segreteria attraverso singole candidature e non con

la presentazione di liste (bloccate).

E' quanto mai necessario che i delegati siano realmente liberi di scegliere i singoli componenti della Segreteria Generale e non essere costretti a votare senza potere, di fatto, esercitare alcuna scelta!

La stessa Segreteria Generale eletta dai Delegati a sua volta potrà scegliere al suo interno chi dovrà svolgere la funzione Segretario Generale.

Si deve rendere l'elezione della Segreteria Generale una scelta democratica, condivisa dalla maggioranza dei Delegati.

E' questo, il modo principe, per fare venire fuori nuovi soggetti con la voglia di cimentarsi nella gestione del Sindacato, ancorché non inclusi in una "cordata" e, così, cominciare ad avviare quel ricambio tanto auspicato.

Se non sarà così ci ritroveremo ancora per il prossimo triennio con le stesse persone che hanno le stesse idee, gli stessi comportamenti, e che metteranno in atto lo stesso modello di gestione, cosicché tutto sarà come prima, con buona pace per il cambiamento tanto auspicato.

Solo con un atto di coraggio il Sindacato potrà rinascere. In un'ottica di cambiamento e di democraticità delle scelte non si può trascurare di considerare la situazione dei Dirigenti in pensione, solo molto di rado posta all'ordine del giorno.

Oramai, è invalso l'uso da parte della Società F.S. di intervenire in modo autonomo e, sicuramente, non democratico sul pacchetto (in verità molto modesto) dei cosiddetti fringe benefit, ora eliminandoli, ora introducendo dei balzelli che annullano i benefit stessi.

Ciò che lascia perplessi è che tali interventi sono realizzati solo "in peius", di migliorare il trattamento pensionistico proprio non se ne parla.

A questo punto è d'uopo una considerazione: al Dirigente collocato a riposo viene riconosciuta la "pensione" continuando a godere di taluni benefit che di fatto fanno parte della "pensione complessiva"; tuttavia, mentre nel tempo i benefit si riducono o si perdono, la pensione non subisce alcun aumento legato ad esempio alla dinamica salariale. Può la Società, unilateralmente, intervenire sfavorevolmente sul pacchetto dei benefit, senza l'ombra di una contrattazione?

Il trattamento pensionistico complessivo non dovrebbe rimanere congelato salvo, allo stato, l'indicizzazione dovuta agli aumenti ISTAT?

Ed ancora, perché mai l'indicizzazione si riduce progressivamente in base all'importo della pensione erodendone in tale maniera in modo significativo, nel tempo, il potere d'acquisto?

Queste sopra esposte sono alcune delle problematiche che riguardano i pensionati di oggi e di domani.

E' giunto il momento che il Sindacato se ne occupi. Mi auguro, e sono certo che se lo augurano in molti, che anche questi problemi trovino la giusta rilevanza nella linea politica che verrà fuori dal prossimo Congresso.

Gabriele Melito

## L'ANGOLO DEL PENSIONATO

### Assidai e spese odontoiatriche

Qualche giorno fa, parlando con alcuni colleghi, mi è stato chiesto perché i dirigenti in servizio hanno, dall'Assidai, il rimborso delle spese odontoiatriche e i dirigenti in pensione no.

"Ho letto molti tuoi articoli nei quali sostieni, giustamente, la necessità di mantenere il principio della solidarietà intergenerazionale per quanto riguarda il FASI, ma - mi ha detto un collega - perché non hai speso una parola per il diverso trattamento che, nel campo dell'odontoiatria, l'Assidai riserva ai pensionati rispetto ai dirigenti in servizio?"

La domanda è importante e merita una risposta pubblica perché a molti colleghi sfugge ancora, evidentemente, la diversa natura e il diverso sistema di contribuzione di FASI e Assidai.

Cerchiamo di fare un po' di chiarezza, ricordando, innanzitutto, cosa sono FASI e Assidai.

Il FASI è un fondo di assistenza sanitaria gestito dai dirigenti (attraverso Federmanager) e dalle aziende (attraverso Confindustria). La quota annuale per ciascun dirigente, in servizio e in pensione, che veniva versata al FASI era fino al 2004, equamente ripartita tra il dirigente stesso e la propria azienda. Nessuna differenza fra dirigenti in servizio e in pensione, dunque, sia per i versamenti da effettuare che per le prestazioni da ricevere. Questo fino all'ultimo contratto stipulato tra Federmanager e Confindustria. Poi, proprio a seguito di quel contratto rispetto ai dei dirigenti in servizio, i dirigenti in pensione hanno subito un considerevole aumento della quota da versare al FASI e qui si è rotto il principio della solidarietà intergenerazionale che aveva caratterizzato fino a quel momento il rapporto dirigenti (tutti) e FASI. Per l'Assidai la storia è diversa.

Assidai è un fondo integrativo, voluto e gestito interamente da Federmanager, senza alcuna partecipazione di Confindustria, per "integrare" quelle spese sanitarie non coperte dal FASI.

Il versamento delle quote annuali, in linea di principio, è a totale carico del dirigente, sia esso in servizio o in pensione. Questo, però, con alcune eccezioni. Una eccezione è quella che riguarda i dirigenti in servizio del Gruppo Ferrovie dello Stato.

Per i colleghi in servizio, a seguito di un accordo tra FS e Assidifer, l'Azienda paga il 75% della quota annuale e solo il 25% di essa rimane a carico dell'assistito.

Mi è stato chiesto perché ciò non possa essere esteso anche ai pensionati. La risposta mi pare ovvia: per i colleghi in servizio si tratta di un *benefit*, di un vero e proprio *miglioramento stipendiale* che discende da un accordo con l'Azienda e quindi non applicabile a chi in azienda non lavora più.

Chiarito come funzionano questi istituti, torniamo al quesito iniziale: perché i colleghi in servizio hanno dall'Assidai anche il rimborso delle spese odontoiatriche e quelli in pensione no? E', questo, un altro caso di mancata solidarietà intergenerazionale? No, qui si tratta di una precisa scelta fatta dal Sindacato, da Assidifer, sulla base di alcuni fattori che vado ad elencare. Primo, l'Assidai, finora, non rimborsa spese odontoiatriche a nessun pensionato e quindi, per ottenere quel rimborso, bisogna avviare una trattativa dai risultati molto incerti. Secondo, i pensionati, senza avere il rimborso delle spese odontoiatriche, pagano oggi una quota annua di € 575.

Per avere, come i dirigenti in servizio, il rimborso delle spese odontoiatriche, dovrebbero aggiungere, ai 575 euro, una somma vicina ai 400 euro.

In questo caso otterrebbero un rimborso massimo, sempre per le spese odontoiatriche, di poco superiore ai mille euro, per anno e per nucleo familiare.

Se per i colleghi in servizio la spesa maggiore è ampiamente giustificata dal fatto che essa, per i tre quarti, è sostenuta dall'azienda, altrettanto non lo è per i pensionati che dovrebbero sborsare una cifra che appare non congrua in rapporto al beneficio che ne potrebbero trarre. Ecco spiegato il motivo del diverso trattamento tra dirigenti in servizio e dirigenti in pensione per quanto riguarda il rimborso delle spese odontoiatriche effettuate dall'Assidai.

Nessun caso di mancata solidarietà intergenerazionale, dunque. Solo la scelta di non raddoppiare, quasi, il costo della quota Assidai per avere la copertura di una spesa importante sì, ma evidentemente assai limitata.

Roberto Martinez

## LETTERE AL DIRETTORE

Caro Direttore,

mi riferisco all'articolo "FASI ... quanto mi costi" a firma del collega Gabriele Melito, apparso nel numero 3/2006 di F&S.

Solo per amore della verità e senza alcun spirito polemico, ricordo al Collega (forse non sufficientemente documentato o con poca memoria) che i nuovi contributi per il periodo 2005-2008 sono stati fissati dalle Parti sociali con l'Accordo del 24.11.2004 (rinnovo contrattuale).

L'Accordo sul FASI è consultabile nel sito [www.fasi.it](http://www.fasi.it).

Pertanto non è vero che il Sindacato dei dirigenti "quattro quatto senza il minimo di informazione, si è accordato con il FASI per aumentare per la seconda volta nel giro di due anni il premio trimestrale".

Il Collega dimentica che le decisioni sul FASI sono state prese dalle Parti sociali (Confindustria e Federmanager) nell'ambito di un rinnovo contrattuale; di ciò il FASI ne ha dato ampia informazione a tutti i suoi iscritti con le circolari di inizio d'anno, a gennaio 2005 e a gennaio 2006.

L'informazione dovrebbe essere precisa e corretta, nel rispetto dei lettori.

Grazie per la pubblicazione.

Adriano Cappellari  
Presidente FASI

*Ha ragione, caro Presidente, è sbagliato da parte mia prendermela con il FASI per l'aumento del premio annuale.*

*Dobbiamo dire "grazie" a Federmanager e a Confindustria che, come lei ben mi ricorda, hanno firmato un accordo che, rompendo un patto di solidarietà vecchio di decenni, costringerà me e i colleghi in pensione a spendere sempre di più mentre i nostri redditi sempre di più diminuiranno.*

Gabriele Melito