

A rientro dalle ferie, come succede ogni anno, il computer era ricco di e-mail di ogni tipo. Tra queste quest'anno, però, un gran numero riguardano Ordini di Servizio che dispongono modifiche organizzative, cambi di missione, cambi di titolarità di strutture organizzative, creazione di nuove posizioni organizzative. Di questi Ordini di Servizio la gran parte riguardano Trenitalia. Ancora Trenitalia. Ancora modifiche organizzative, ancora posizioni nuove (con nuove assunzioni?!). Mi sono preso la briga di andare a vedere la struttura di alcune Direzioni e sono rimasto allibito dal numero di posizioni dirigenziali che le compongono. Come faranno i colleghi che ne hanno la titolarità a reggere tanto peso! Come farà ad occuparsi di tante problematiche e a dar retta a tutti i colleghi che da lui prendono indicazioni? Ma come si fa a non capire che una organizzazione così complessa, come è quella delle nostre Società, ha bisogno di un periodo medio-lungo di stabilità per poter funzionare. Meglio una organizzazione imperfetta che un continuo rimescolamento alla ricerca della perfezione. Quali sono i punti di riferimento che hanno i lavoratori e, soprattutto, i quadri che operano nel quotidiano. Provate ad immaginare quale sarebbe il risultato di una indagine sul clima interno se venisse fatta

oggi. Peraltro la situazione del 2005 si è ulteriormente aggravata nel 2006 e, se non si interviene immediatamente, anche parte del 2007 rischia di essere pregiudicata. La notizia della nomina di Innocenzo Cipolletta, valente economista, e di Mauro Moretti, rispettivamente a Presidente ed Amministratore delegato del Gruppo Ferrovie dello Stato, ci rende fiduciosi circa la possibilità di risalire una china che si sta rivelando sempre più ardua. La storia personale, la credibilità, i risultati conseguiti nei molteplici incarichi di grande responsabilità con cui Mauro Moretti si presenta all'appuntamento costituiscono un grande patrimonio per tutto il Gruppo. La conoscenza di ogni dettaglio degli ingranaggi che muovono una Azienda così complessa costituiscono una garanzia per i colleghi ed i lavora-



(pagina di Satira analogica)

tori. Noi contiamo di attivare da subito un proficuo rapporto con il nuovo vertice visto che anche molte delle problematiche da noi poste da tempo sul tavolo della discussione sono ferme per mancanza di interlocutori. Abbiamo bisogno che tali problematiche, a cominciare da un corretto rapporto con la rappresentanza dei dirigenti, trovino rapida soluzione positiva, ma per far questo c'è bisogno di una azienda rivitalizzata e credibile. Oggi ci sono le condizioni.

Nicola Tosto



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER
FNDAI
ANNO 15°
N° 8-9/2006



E' ora di decidere

Sono ormai mesi - praticamente da quando si è insediato il nuovo governo - che i giornali danno per imminente la sostituzione del Presidente e Amministratore Delegato del Gruppo FS attualmente in carica. Un vero e proprio giro di nomi per la sua sostituzione, nomi regolarmente bloccati, pare, da veli incrociati degli stessi partiti della maggioranza.

Questa situazione, come è facile comprendere, sta provocando gravi conseguenze per l'Azienda FS. La prima è certamente quella di avere un vertice in equilibrio assai precario. Quale potere può esercitare una persona considerata già con le valige pronte? Quali motivazioni possono spingere quella persona ad impostare progetti e programmi a medio lunga scadenza, strategici per il rilancio dell'Azienda?

E poi, e questa è senz'altro una ulteriore conseguenza, con un vertice traballante, sommerso dalla ridda di voci che si susseguono sulla stampa quotidiana, non è facile per i dirigenti delle diverse società del Gruppo mantenere l'equilibrio, la serenità, la calma necessari per guidare un'azienda complessa come quella ferroviaria: l'assenza di un riferimento autorevole e certo può provocare confusione, sbandamento, incertezza e questo un'Azienda come quella ferroviaria di sicuro non se lo può permettere.

Nonostante le incertezze del "totonomine" le solite "voci" danno comun-

que per imminente l'arrivo, al vertice del Gruppo, di un uomo proveniente dai quadri aziendali.

Sarebbe la prima volta, in oltre vent'anni dalla famosa riforma dell'Azienda Autonoma, che sulla poltrona più importante delle Ferrovie dello Stato si andrebbe a sedere un "ferroviere", un manager che ha fatto tutta la sua carriera in Azienda, che la conosce bene, che ne conosce gli uomini, le positività e le negatività.

Se ciò accadrà - e come dirigenti ce lo auguriamo tutti vivamente - sarà stato dato, da parte del governo, un fortissimo segnale all'Azienda, ai ferrovieri e al Paese, un segnale di rinnovamento nella gestione della cosa pubblica, di credibilità verso l'istituzione ferroviaria e di fiducia nei confronti degli uomini di questa Azienda che, non ce lo dimentichiamo, da cento anni è parte fondamentale della storia e della vita di questa nostra Italia.

Ora è importante, però, che si decida in fretta. Questo continuo stillicidio di nomi, di sospensioni, di rinvii non giova all'Azienda, non giova al Paese ma soprattutto non giova alla credibilità del governo e della coalizione dei partiti che la sostengono.

Roberto Martinez

CHIAROSCURO

di Claudio Vecchiotti

"Se vi dico seguitemi et pugnate, dovete seguirmi et pugnare, altrimenti ci prendiamo per le natiche". Così, nel celebre film, il prode condottiero Brancaleone tentava di esortare alla compattezza la sua sgangherata armata. E' un po' il clima che si respira nel governo del paese: divisi su tutto, tranne che nella voglia di occupare e di spartirsi i tanti posti di potere.

Sta avvenendo per il rinnovo dei vertici RAI ed è presumibile che accada anche per le FS.

Anche noi, come Sindacato, stiamo per eleggere i nuovi organi. C'è da augurarsi che una volta terminate le schermaglie congressuali e definiti programmi e cariche, tutti insieme si spinga verso un'unica direzione di rinnovamento.

Un Sindacato uguale a sempre nella difesa dei principi e dei valori ma diverso nelle azioni di rivendicazione del diritto al miglioramento e non solo a livello individuale. Un Sindacato quale luogo di aggregazione di professionalità e di intelligenze, una sorta di laboratorio per sviluppare fantasia ed innovazione per accompagnare e portare a livelli di eccellenza la gestione e l'amministrazione della nostra Azienda.

Ultima ora

Nel momento di andare in macchina, a giornale già chiuso, leggo sui quotidiani di questa mattina la notizia che il Presidente e Amministratore Delegato, ing. Elio Catania, ha presentato all'Azienda le proprie dimissioni dalle cariche di Presidente e Amministratore Delegato del Gruppo FS. La stampa odierna informa inoltre che è stato raggiunto l'accordo su Innocenzo Cipolletta e Mauro Moretti per l'incarico, rispettivamente, di Presidente e di Amministratore Delegato del Gruppo.

Non conosco personalmente Innocenzo Cipolletta, ma la sua fama professionale, acquisita prevalentemente al vertice della Confindustria, lo accredita come persona estremamente valida e capace. Conosco invece, come un po' tutti noi, Mauro Moretti, un uomo che la ferrovia la conosce benissimo e la cui preparazione professionale e manageriale nel settore è fuori di ogni dubbio.

In attesa delle nomine ufficiali, anticipo a Innocenzo Cipolletta e a Mauro Moretti i migliori auguri di buon lavoro.

(r.m.)

Guardare al futuro

Siamo arrivati alla soglia di un Congresso, il 24° dalla nascita del Sindacato dei dirigenti delle Ferrovie. Ci siamo arrivati in un modo a dir poco inconsueto.

E' successo qualcosa, nella pluridecennale vita della nostra associazione, che ci fa rischiare l'abbandono dello spirito democratico che ha sempre caratterizzato ogni nostra azione.

Invero, segnali di "autoritarismo" si erano già palesati: li aveva raccolti il nostro Presidente in alcuni suoi interventi sul giornale. Purtroppo la situazione è giunta fino allo scontro con il Segretario in un incontro preliminare al Consiglio straordinario del 5 luglio.

Quel Consiglio era stato convocato, su richiesta di 20 Consiglieri, per tentare la difesa delle regole, sorprendentemente infrante, per la elezione dei delegati al Congresso. Abbiamo tentato di ripristinare la norma riguardate le preferenze ammesse sulla scheda elettorale, perché la norma era stata modificata dalla Giunta Esecutiva, senza la maggioranza statutariamente prescritta. La modifica apportata e non ripristinata, consente di esprimere tante preferenze quanti sono i candidati da eleggere; in tal modo è stato possibile bloccare le liste, escludendo in questo modo sia le minoranze, sia le opinioni diverse.

Il Consiglio straordinario ha definito il comportamento della Giunta "irrituale", ma comunque ha mantenuto la nuova norma, soprattutto perché il processo elettorale era ormai in corso.

Se non vogliamo chiudere gli occhi, alcune conseguenze sono più che evidenti.

- Dopo tre mesi dalla presentazione delle candidature abbiamo ancora dei risultati parziali, relativamente ai delegati eletti. Norme nuove, fretta e difficoltà, organizzazione da modificare e predisporre, hanno avuto la meglio sulla solerzia e sulla diligenza dei colleghi impegnati nelle procedure elettorali. I miracoli non sono di questo mondo!

- Nel Lazio, il collegio elettorale più significativo per numero di delegati e per i tanti dirigenti delle singole Società, è prevalsa la lista bloccata dal Segretario Generale e dai suoi. Al grido di "fuori i pensionati dai co...ni" (desiderio espresso da un componente della Segreteria Generale) su 15 candidati pensionati ne sono stati eletti 4. Fra i non eletti i nomi di personaggi che hanno fondato il Sindacato, lo hanno fatto crescere, gli hanno dato dignità e onorabilità. Non è passato alcun candidato delle società Ferservizi e Tav, cosa che evidenzia come il timore di una esclusione delle rappresentanze minori fosse tutt'altro che infondato. RFI ha piazzato tutti i suoi candidati, ad esclusione degli "antipatici". Lo scrivente, al momento, risulta l'ultimo degli eletti grazie al voto di qualche "scriteriato". In Trenitalia la lista bloccata ha prodotto il paradosso. In una situazione difficile nel rapporto con il management e con i tanti problemi aperti, non sono stati eletti tutti quelli che più apertamente li avevano evidenziati al sindacato e all'azienda. Gli esclusi rappresentano la maggioranza dei candidati di Trenitalia nel Lazio: su 9 candidati, eletti 3.

Giovani? Chi li ha visti!

Adesso sarà facile e consueto sostenere che queste mie considerazioni derivano esclusivamente dalle difficoltà che anch'io ho incontrato. Purtroppo non è così. Le mie considerazioni sono la cronaca amara di quanto è accaduto: nei comportamenti e nei risultati. Sempre che non mi sia addormentato e non mi sia reso conto che il quadro dei problemi che ci affliggono stava cambiando.

Stava forse cambiando il giudizio sui risultati ottenuti con il CCNL industria? Adesso siamo tutti soddisfatti? Stava forse cambiando la forza e l'intensità delle relazioni industriali? Che io ricordi nell'ultimo triennio non è stato firmato alcun accordo tra Assidifer e Gruppo FS che non sia stato la riproposizione di accordi precedenti (molto precedenti) o l'applicazione di meccanismi previdenziali derivanti dal CCNL industria. E' successo altro in questi ultimi mesi?

Stava forse cambiando la politica retributiva? Non ci sono più quei 400 colleghi che, negli ultimi tre, quattro, cinque anni non sono mai stati adeguatamente considerati?

Stava forse cambiando il rapporto con il solitario management e firmato il protocollo delle relazioni industriali?

Stava cambiando, anzi stava forse morendo la politica degli accordi in nome di una più seria trattativa aziendale sul contratto integrativo di Gruppo?

Stava cambiando...cosa? Sarebbe interessante saperlo!

Il critico Chisari in 12 anni di sindacato, che sono stati anche 12 anni di Segreteria, ha cercato di salvaguardare un modo di pensare, di difendere la dignità dell'impegno assunto a fine 1998 dalla Segreteria di allora (che sostanzialmente è quella di adesso) per mantenere la specificità dei dirigenti del Gruppo FS nell'ambito dei dirigenti industria, di adoperarsi per una contrattazione integrativa e per il raggiungimento di uno status adeguato e paragonabile a quello dei nostri colleghi di altri grandi gruppi.

Tutto questo era la contropartita minima, la logica conseguenza del passaggio al CCNL industria. Questo impegno è stato sempre richiesto e ribadito da tutti: di Congresso in Congresso, fino ai nostri giorni. Questo impegno non è stato finora rispettato.

Sto chiedendo da tempo il rinnovamento dei metodi e degli uomini, per dare spazio ad energie nuove che meglio rappresentino le criticità del Gruppo.

Non possiamo lasciare che la Segreteria Generale si riduca ad una specie di "funzione aziendale"! Sono anche convinto che le idee che abbiamo sostenuto, che ho sostenuto, siano giuste. In un certo senso lo dimostra la furiosa reazione di Federmanager nei miei confronti.

Per loro ho detto la verità che non si dice! Ho avuto l'ardire di criticare le conclusioni dell'ultimo contratto che hanno penalizzato i dirigenti dei grandi gruppi. Non si è tollerato tale mio atteggiamento, semmai dispiace non mi abbiano difeso a sufficienza alcuni colleghi del mio Sindacato.

Avrebbero potuto farlo in nome di un giudizio comune sulla conclusione di quel contratto e della nostra invocata indipendenza da Federmanager.

Ma, anche in questo caso, sento una amara serenità. Infatti non ho fatto altro che il portavoce dei miei colleghi che, se ricordo bene, non hanno tratto grande soddisfazione e giovamento dai risultati ottenuti dalla Delegazione Trattante di Federmanager!

Posso dirmi soddisfatto di essere rimasto coerente con il mandato datomi dai miei colleghi. Fra l'altro, senza vantaggi personali, anzi pagandone il prezzo nella crescita professionale e nella retribuzione.

Se parteciperò al prossimo Congresso lo farò con la consapevolezza di dover continuare a sostenere le stesse idee per cui, fin qui, mi sono battuto, rinnovamento compreso.

Sono anche le ragioni per cui non mi sento sconfitto. Al contrario, per la prima volta nella storia del nostro Sindacato, sono state portate alla ribalta le incongruenze ed i limiti dello Statuto che, se andava bene in tempi in cui il confronto ed il dialogo democratico erano sufficienti ad appianare le diverse opinioni, oggi indica la necessità di un chiarimento sugli effettivi poteri e su quanto veramente contino gli organi di Assidifer. Sconfitta ne esce l'immagine di unità del Sindacato, messa in discussione dalle prese di posizione intempestive ed unilaterali.

Auguro alla futura Segreteria Generale di poter dimostrare che i "critici" e le opinioni diverse sono sbagliate, che mi ero veramente addormentato perché tante cose sono o stanno per cambiare.

Infine, chiedo ai colleghi che ancora si sentono liberi nelle proprie azioni ed opinioni, di adoperarsi affinché Assidifer, che nasce da una cultura liberale e democratica, continui ad essere l'espressione di tutti i dirigenti del Gruppo FS, sia in servizio che in pensione, affinché non si riduca ad uno strumento in mano di pochi e dalle incerte finalità.

Agostino Chisari

A proposito di cambiamento

In una delle recenti relazioni introduttive che solitamente aprono il Consiglio nazionale, il Segretario generale ASSIDIFER, ha evidenziato la necessità di creare una discontinuità nella gestione per rilanciare l'azione del sindacato, coinvolgere forze nuove ed adeguare l'organizzazione ai nuovi scenari.

La proposta del Segretario generale, che personalmente condivido, soprattutto alla luce di quanto emerso nell'ultimo animato Consiglio del 5 luglio 2006 che ha visto in alcuni passaggi l'Assemblea dei Consiglieri su posizioni diametralmente opposte, è diventata irrinunciabile e ci deve indurre ad alcune riflessioni sul ruolo nuovo che ASSIDIFER deve assumere per rappresentare gli interessi dei dirigenti del Gruppo FS.

E' evidente che un sindacato atipico come quello dei dirigenti, trae la sua energia dalle idee, dal saper svolgere una adeguata azione di comunicazione verso gli iscritti e verso l'esterno, dalla capacità di essere protagonista per il futuro dell'azienda.

E invece poche sono state le risposte fornite agli iscritti, poco efficace è risultata la comunicazione verso i dirigenti del Gruppo. Solo nel recentissimo periodo, forse a causa del dibattito arroventato, le informazioni su ciò che stava accadendo hanno cominciato a circolare di più.

Non è stato mai rappresentato con la necessaria forza il disagio che si percepiva in occasione degli incontri con il vertice aziendale, quasi sempre privo di risposte, dove, i vari manager che si sedevano al tavolo "dove si ragiona" si rimpallavano la responsabilità sulla possibilità di fornire le risposte. L'ultimo episodio si è verificato nell'incontro dei giovani dirigenti con ASSIDIFER quando il Direttore Generale ha affermato che l'associazione-sindacato-unione, chiamatela come vi pare, dei dirigenti è un luogo dove si ragiona, dove si esprimono le idee e si parla di quello che succede in Azienda. Ma quante possibilità di incontro ci sono state offerte in questi ultimi anni? Quante delle proposte e delle istanze formulate da ASSIDIFER sono state ascoltate?

Difficilmente in queste condizioni un sindacato che

non commenta, non reagisce e non prende posizione può svolgere un ruolo da protagonista per il futuro dell'azienda.

Di fronte a questa situazione difficile è necessario un cambiamento, forte, non un cambiamento di facciata, ma un cambiamento sui contenuti, sul modo di comunicare, sul modo di discutere all'interno e su come far conoscere le proposte dei dirigenti dentro e fuori l'azienda.

Nel prossimo Congresso ci sono poi da discutere dei temi che ci toccano più da vicino, sicuramente occorrerà discutere sulla valenza del CCNL attuale che, come francamente e senza mezzi termini ci aveva detto il direttore generale di Federmanager, è stato pensato per i dirigenti delle imprese medio piccole che rappresentano l'80% degli iscritti, dove il peso del singolo dirigente nella contrattazione individuale ha un valore completamente diverso da quello delle grandi aziende.

In effetti, nel Gruppo FS, l'attuale contratto dei dirigenti non ha portato nessuna modifica significativa, addirittura ha consentito all'Azienda di essere inadempiante per la parte contrattuale che riguarda la contrattazione individuale sulla parte variabile della retribuzione.

Il contratto in vigore non valorizza affatto il ruolo dei tanti colleghi che operano sulle prime linee di esercizio che, per il solo fatto di avere quel ruolo, rischiano in prima persona senza alcun riconoscimento concreto da parte dell'azienda.

A questo punto, in vista del Congresso che a breve si andrà a celebrare, credo sia necessario per questi temi e per gli altri che saranno proposti, concentrare tutte le energie possibili per ricercare la unitarietà di tutti i dirigenti, anche di quelli non iscritti ASSIDIFER.

Propongo di invitare al congresso i rappresentanti delle altre sigle sindacali dei dirigenti con l'obiettivo di individuare una posizione unitaria sul ruolo e sugli strumenti necessari a rappresentare i dirigenti della più grande Azienda del Paese.

Stefano Morellina

Differenti posizioni stipendiali in Trenitalia

Lettera aperta al Segretario Generale di Assidifer, Nicola Tosto.

Caro Tosto,

alcuni colleghi mi hanno reso partecipe delle loro busta-paga e, partendo dai dati in esse contenuti, vorrei sviluppare una discussione sulle retribuzioni in Trenitalia (per rispettare la privacy degli interessati non userò i nomi ma delle sigle)

MM1 Gennaio 2003: Trattamento Ec. Ind. Mensile € 6.304,18 - Gennaio 2006, stessa voce € 6.812,00

MM2 Gennaio 2002: Trattamento Ec. Ind. Mensile € 3.400,51 - Giugno 2006, stessa voce € 3.908,73 (gli aumenti registrati sono solo frutto degli scatti stipendiali)

MM3 (neo promosso dall'interno, con lavoro di front-line dove si è impegnati anche di notte e nei festivi, responsabilità datoriali e circa 500 persone di cui rispondere)

Giugno 2006, Trattamento Ec. Ind. Mensile € 3.682,78, tutte le cifre sono al lordo ovviamente.

A fronte di questi casi abbiamo:

NN1 (entrato nel Gruppo nel 2005)

Stipendio annuo di € 270.000,00

NN2 (entrato nel Gruppo nel 2005)

Stipendio annuo di € 150.000,00

NN3 (entrato nel Gruppo nel 2006)

Stipendio annuo di € 210.000,00

NN4 (entrato nel Gruppo nel 2004)

Stipendio annuo di € 180.000,00

NN5 (entrato nel Gruppo nel 2004)

Stipendio annuo di € 160.000,00.

E' evidente quindi la grande sperequazione stipendiale presente in Trenitalia.

Anche perché i colleghi NN1, NN2, NN3, NN4, NN5 entrati in azienda negli ultimi anni e con posizioni

molto pesanti, per mille ragioni hanno visto ridimensionato il loro ruolo ed oggi si trovano con dei signori stipendi ma con delle posizioni lavorative sostanzialmente analoghe a MM1, MM2, MM3.

A mio giudizio, caro Tosto, la materia stipendiale in un Gruppo come le FS non può essere lasciata al libero arbitrio di chi governa in quel particolare momento le società.

Noi non siamo la succursale di una casa automobilistica straniera con duecento dipendenti in Italia.

Siamo un Gruppo a capitale pubblico, con 100.000 addetti, più di 1.000 dirigenti, con un controllo sulla gestione effettuato dalla Corte dei Conti, con dei ministeri ai quali rendere conto ed un Parlamento della repubblica che può in qualsiasi momento richiedere audizioni o fare controlli.

E poi in materia di retribuzione nel nostro ordinamento giuridico esiste l'art. 36 della Costituzione che prevede che la retribuzione deve essere equa e proporzionata all'attività svolta e, se i parametri di riferimento sono quelli stipendiali di NN1, NN2, NN3, NN4, NN5, è evidente che non esiste equità e proporzione per MM1, MM2, MM3.

Cosa e come fare per uscire da questa situazione? Secondo me è arrivato il momento di porre con forza, delicatezza e decisione il problema in tutte le sedi opportune e aprire quindi un grande tavolo di discussione sulle retribuzioni.

Ove poi non si riuscisse ad essere ascoltati non resterebbe, a malincuore, che la strada della rottura.

Come? Semplice. Si fa fare causa ad un nostro collega (magari in pensione, i diritti economici si prescrivono in dieci anni) che chiede al giudice del

lavoro, ai sensi dell'art. 36 della Costituzione, un adeguamento dello stipendio ai livelli di NN1, NN2, NN3, NN4, NN5 di cui svolge, o ha svolto, funzioni analoghe e di pari peso e nella medesima causa si chiamano gli stessi NN1, NN2, NN3, NN4, NN5 a testimoniare sulla loro retribuzione e sulla posizione lavorativa.

E se si perde la causa? Non ha importanza in quanto comunque l'azione avrebbe un impatto dirompente nei mass media e presso gli organi di controllo e qualcuno dovrebbe in ogni caso prenderne atto, rifletterci sopra e porsi il problema di riportare una giustizia retributiva all'interno della categoria.

Alcune volte le cause si fanno anche se non hanno possibilità di essere vinte nelle aule, ma possono risultare d'impatto nell'opinione pubblica e strumentali per conquistarsi il tavolo della trattativa.

Mi pongo la domanda: fare sindacato in questo modo di che colore è? di sicuro non giallo. Ma dall'altra parte come dirigenti di provenienza FS abbiamo già dato e di sindacati gialli non ne abbiamo proprio più bisogno.

Su quanto rappresentato mi piacerebbe conoscere la tua opinione.

A proposito: secondo te, quanto ci corre tra i 9 o i 5 milioni di euro di cui si sente parlare in questi giorni, i 295.000 euro del povero avv. Necci, i 270.000 euro di NN1 e i 2.250 euro mensili netti che il collega di front line MM3 ha percepito a giugno? Ma stiamo parlando della stessa azienda?

Grazie per l'attenzione e saluti cordiali.

Martino Rizzo

Riflessioni agostane

Nel bel mezzo delle vacanze agostane la voglia di scrivere articoli per il giornale del sindacato non è particolarmente forte. Allora mi ricordo che avevo messo da parte un intervento di Pier Luigi Celli fatto sul Corriere della Sera del giugno di questo anno. L'articolo l'avevo conservato perché mi sembrava adatto alle recenti polemiche sugli stratosferici compensi circolate sulla stampa, anche con riferimento alle Ferrovie. Mi limito, quindi, a beneficio di chi non lo avesse letto (so per certo che il DG Forlenza lo ha letto) a copiare alcuni periodi, che mi paiono più adatti alla nostra realtà.

Prima di tutto il titolo, di per sé autoesplicativo:

"Stipendio megalattico".

"Abbiamo assistito, negli anni recenti, ad una espansione dei livelli retributivi, del management dell'impresa, che non ha, razionalmente, alcun rapporto lineare coi risultati reali. Soprattutto se si considera che questi, quando presenti, sono pressoché tutti in attività largamente protette, vere e proprie rendite di posizione che, come è facile vedere, pochissimo hanno contribuito allo sviluppo economico del paese."

"Si è venuta formando un'élite, beneficiata da risorse che hanno cambiato non solo la vita dei fortunati e abili interessati, ma hanno potenzialmente modificato aspettative e prospettive nel tenore di vita di intere generazioni familiari a venire. Vere e proprie fortune di guerra. Se il differenziale tra retribuzione normale, diciamo da impiegato o piccolo dirigente, e quello delle posizioni di vertice in azienda è di 1 a 50, perché meravigliarsi poi se nascono cattivi pensieri?"

"Con l'affermarsi di distanze incolmabili sul versante retributivo, cade, innanzitutto, la simmetria della fedeltà tra vertice e corpo aziendale, nel senso che l'eccesso è comunque vissuto come un tradimento dei principi di equità. Si rafforza, di conseguenza, un principio di dissociazione (proprio in chi si sente ormai permanentemente marginale) che lavora in maniera sorda da un lato, sull'affettività scarsamente evoluta di quanti sono esclusi dai percorsi che contano e, dall'altro, abilita astuzie puramente strumentali, volte a garantire la sopravvivenza e a trarre benefici opportunistici"

"La sordità di certe organizzazioni, la riorganizzazione continua degli assetti, la pesantezza di movimento e la diaspora (provocata o di iniziativa autonoma) delle risorse, soprattutto intermedie, riflette in gran parte questa sconnessione tra valori dichiarati e interpretazione numerica degli stessi; tra economia reale e impressione diffusa di assalto alla diligenza. Con una ricaduta, sulle psicologie individuali, potenzialmente deleteria per le imprese."

Non insisto nel copiare oltre, perché penso che meglio e di più non possa esser detto.

Paolo Parrilla

Ancora sulla equità retributiva dei dirigenti

La materia di cui al titolo pare che continui ad essere uno dei temi centrali del momento per i dirigenti. Prendiamo alcuni esempi: primo, il Presidente Federmanager ha inviato agli iscritti una lettera dal titolo "Diffusione sistemi di retribuzione variabile MBO". Il Presidente nella lettera precisa che "la diffusione generalizzata di sistemi retributivi MBO rappresenta un punto essenziale del nuovo modello contrattuale sottoscritto con Confindustria il 24 novembre 2004" e che "è necessario esternalizzare una condivisione in ambito Federmanager a qualunque livello di rappresentanza, sull'esigenza di una diffusione generalizzata di tali sistemi retributivi e di definire criteri e modalità di funzionamento trasparenti e oggettivi".

Secondo, il nostro giornale ha ospitato a più riprese tali tematiche e, più di recente, esse sono state sempre più collegate anche a presunte disparità retributive: vedi l'articolo di Martino Rizzo sul numero 6-7/2006: "...Dov'era Assidifer quando venivano create dal gruppo disuguaglianze stipendiali abnormi tra i dirigenti di provenienza esterna e quelli di origine FS, pur magari svolgendo le medesime mansioni?"

Vedi anche l'articolo dello scrivente 5/2006: "Rivisitiamo l'equità retributiva dei dirigenti!"

Terzo, ma non meno importante, la Corte dei Conti, nell'esaminare la situazione dei conti 2005 di Trenitalia, ha evidenziato tra le altre cose che: "In considerazione dei risultati non positivi del periodo, andrebbe sottoposta ad attenta verifica la adeguatezza ed efficacia del sistema incentivante e premiante che risulta adottato per la dirigenza e per il management". Non meno importante, ho detto, ma addirittura autorevole, autorevolissimo.

Allora, a questo punto, pare che gli elementi fondamentali ci siano tutti: è diffusa e sentita l'esigenza di una manutenzione straordinaria del sistema retributivo dei dirigenti del gruppo FS, che lo porti a rispecchiare in maniera più puntuale la struttura organizzativa, le posizioni ed i ruoli all'interno del gruppo, dopo tanti anni di sedimentazioni successive. La Corte dei conti lo conferma nella sua Relazione.

E' contestuale il momento di dibattito all'interno di Federmanager proprio sulla stessa materia per la classe dirigente industriale tutta.

Niente di meglio allora che cogliere la palla al balzo - come si dice - e mettere mano insieme, sulla spinosa materia, sindacato e azienda.

Francesco Del Vecchio

Necessità di cambiamento in Azienda e nel Sindacato

Caro Direttore,

sono passati ormai sette mesi dalla mia uscita dalla Società e oggi, alle soglie dei tanto auspicati cambiamenti nelle Ferrovie, mi sento in dovere, come ex ferroviere, di dare il mio contributo a sostegno di tali cambiamenti, soprattutto dopo l'esperienza lavorativa vissuta, negli ultimi anni, presso una società del Gruppo FS. Va detto subito che questi cambiamenti non possono prescindere dal contesto sociale in cui oggi ci troviamo: gli ultimi fatti recenti, da "calciopoli" alle intercettazioni telefoniche che hanno riguardato personaggi famosi del mondo della politica e dello spettacolo, confermano in maniera inconfondibile il degrado in cui è caduta la nostra società, dominata dall'egoismo e dall'interesse personale e priva ormai di ogni forma di morale e di etica; una società dove l'onestà non paga.

Eppure, dopo "tangentopoli", si pensava di poter ricostruire, dalle fondamenta, l'intero tessuto della nostra società sulle ceneri della cosiddetta prima repubblica...

Penso, pertanto, che oggi non abbiamo più alcun alibi, né possiamo sperare di rimediare a questo sfascio morale con semplici interventi di "pura manutenzione"; quindi, non resta che intervenire con decisione e senza indugi usando il bisturi sapendo che non possono servire, in alternativa, farmaci o terapie particolari. E questo lo dobbiamo fare soprattutto pensando ai nostri figli e a tutti i giovani che oggi non hanno modelli o valori da seguire e che pertanto rischiano di imparare, come sta succedendo ormai da tempo, modi di vita e comportamenti che non possono che portare alla rovina personale.

Come nel mondo dello sport che esige correttezza assoluta perché non si possono tradire i sentimenti puliti di chi crede nei suoi valori, anche nel mondo del lavoro occorre recuperare tutti quei valori, oggi in gran parte perduti, di equità, di onestà, di correttezza, di attaccamento al lavoro che ci fanno accettare "volentieri" sacrifici e doveri con la prospettiva di raggiungere soddisfazioni e riconoscimenti.

Ho trascorso più di trenta anni nella Ferrovia a cui ho dato molto della mia vita e dalla quale, ho ricevuto anche tante soddisfazioni, ma non avrei mai pensato di uscire nel modo in cui sono uscito, pagando, di persona, come è successo ad altri come me, il mio DNA di "ferroviere", la mia onestà e il mio forte senso di appartenenza ad una società che ho cercato sempre di difendere preferendo non sottostare a compromessi che avrebbero intaccato la mia dignità; sì, sono stato costretto a uscire, con l'illusione, fino all'ultimo, di poter far valere i miei diritti e, quindi, con grande amarezza e delusione, che mi porto ancora dentro, verso una società a cui avevo dato l'anima per tanti anni e della quale mi fidavo; ma, ahimè, da soli, specialmente contro l'arroganza di un certo potere, certe battaglie non si possono vincere ed è quindi anche da questa considerazione apparentemente banale, che occorre cominciare per rivedere molte cose, a partire:

- dall'ultimo "disgraziato" contratto dei dirigenti industriali, che certamente va rivisto in quanto ha reso i dirigenti stessi più indifesi, permettendo abusi ingiustificati nei loro confronti;
- dal ruolo del sindacato che deve ritornare ad essere quello di vero supporto e sostegno ai dirigenti al fine di impedire che i diritti di quest'ultimi vengano calpestati senza poter fare niente;
- dalla stessa classe dirigente che deve essere scelta seguendo criteri di merito, con l'obiettivo di mettere le persone giuste al posto giusto, evitando favoritismi, valorizzando le professionalità interne e attingendo risorse dal mercato esterno solo se strettamente necessario e cioè in mancanza di professionalità specifiche;
- dalla consapevolezza del ruolo fondamentale che i dirigenti svolgono in una società, essendo essi i maggiori responsabili dell'attuazione degli obiettivi e delle

Recuperare credibilità

Caro Direttore,

negli articoli pubblicati negli ultimi numeri da "Ferrovie & Servizi", emerge (finalmente) qualcosa di positivo che, spero, possa portare ad un diverso modo di pensare all'interno della nostra organizzazione sindacale.

Positivo è il fatto che emerga un dibattito sufficientemente acceso sui temi che presumibilmente saranno oggetto del prossimo congresso nazionale, improntati alla massima libertà di espressione, sempre nel massimo rispetto delle idee altrui.

E' proprio questa libertà che mi ha spinto a scrivere questo mia lettera, raccogliendo anche l'invito di Graziosi e sperando che a qualcuno dei colleghi possa interessare il mio pensiero su alcuni temi che affliggono (almeno i colleghi con i quali mi sono confrontato, ma, credo, non solo quelli) la categoria, invitando i titubanti a fare lo stesso per potere supportare la Segreteria nelle scelte strategiche da portare avanti secondo quelli che sono i desiderata della "base" e in modo tale da fare pervenire alla Segreteria un messaggio reale e cioè che non va proprio tutto bene.

Quali sono i temi che oggi stanno più a cuore dei dirigenti? Essenzialmente quello più importante trae origine dalla consapevolezza di non avere un sindacato che possa, per vari motivi, espletare la sua funzione con efficacia. Non è una frase fatta, ma rappresenta il risultato di un effettivo rendersi conto che la situazione di ciascuno degli iscritti è andata via via deteriorandosi, partendo da una più che favorevole dei colleghi nel periodo "dell'Ente FS" (forse eccessivamente favorevole), per essere quasi totalmente ribaltata ai giorni d'oggi in quanto a credibilità del sindacato e status della categoria.

L'attività del sindacato negli ultimi anni non appare sufficientemente tonica e determinata a portare a buon fine le esigenze della base e gli indirizzi programmatici come obiettivi e missione affidata dal precedente congresso. Oggi l'apertura di ogni tavolo di trattativa fa temere perché non si sa bene se questa riuscirà ad otte-

strategie della società stessa, la cui definizione deve richiedere il loro coinvolgimento e la loro partecipazione, in un rapporto con i vertici caratterizzato dalla fiducia reciproca e dal dialogo continuo;

- dal recupero di valori quali l'attaccamento al lavoro, il senso di appartenenza, il senso di responsabilità, il rispetto, l'uguaglianza e la giustizia; valori che nel tempo sono stati perduti e che sono indispensabili per il successo di una società come la nostra;
- dal codice etico della società che non deve essere considerato un "pezzo di carta" fine a se stesso, ma uno strumento per garantire il corretto comportamento di tutti e per impedire in particolare, il verificarsi di disuguaglianze, favoritismi e, perché no, il nascere di situazioni di "conflitto di interessi".

Purtroppo, in questi ultimi anni, molti dirigenti, soprattutto di estrazione "ferroviaria", appartenenti ad alcune società del Gruppo FS, sono stati spettatori e vittime di gravi ingiustizie e di umiliazioni; in particolare si è assistito a operazioni di ristrutturazione e di riorganizzazione che, assieme all'ingresso di professionalità esterne (non sempre all'altezza e comunque non portatrici di un significativo "valore aggiunto") non hanno evitato, come hanno visto tutti, il declino delle stesse società, ma probabilmente lo hanno accentuato, determinando l'insoddisfazione dei loro dirigenti, prigionieri di un sistema che impediva loro anche di esprimere le proprie opinioni.

Dall'altra parte, e questa mi pare assai grave, sia il sindacato e che le RSA, mostrando chiaramente la loro debolezza e impotenza, ma anche timore, non hanno avuto mai il coraggio né di organizzare incontri coi dirigenti per prendere coscienza della situazione (che certamente essi conoscevano) né tanto meno di effettuare quel minimo di interventi e di denunce che i dirigenti si sarebbero aspettati.

Tutto quello che loro, in questi anni, hanno saputo dire a chi cercava un sostegno è stato: "mi spiace, ma non possiamo farci niente", oppure: "stai attento perché ti possono licenziare". Evidentemente, come in molti abbiamo pensato, il sindacato non aveva alcuna intenzione di mettersi contro la società, con la quale venivano, invece, concordati compromessi a danno e insaputa dei dirigenti stessi.

D'altra parte questa deprecabile "assenza" del sindacato la si può desumere anche dallo stesso giornale dell'Assidifer ove negli ultimi anni non si è mai fatto cenno alla situazione di disagio in cui si trovavano sempre di più molti dirigenti di estrazione ferroviaria appartenenti ad alcune società del Gruppo.

Solo da qualche mese, guarda caso dopo l'esito delle elezioni politiche, qualcuno del sindacato sembra essersi svegliato dopo un lungo sonno...

E' proprio vero quello che ho letto su un articolo del collega Rizzo, uscito nell'ultimo numero del nostro giornale "...ma dove era Assidifer quando...?".

Come si vede, tante sono le cose da cambiare e la speranza che ciò avvenga non può che essere riposta sia nel cambio dei vertici delle Ferrovie, che dovrebbe salutare il ritorno dei "ferrovieri", sia nel nuovo corso della politica interna italiana che, almeno nelle parole dei suoi maggiori esponenti, promette un forte impegno per riportare nella nostra società quei valori che ho più volte richiamato sopra, in particolare, quel minimo di moralità ed di etica senza il quale è come vivere nella giungla.

Questa volta, però, i dirigenti non devono solo aspettare auspicandosi che il cambiamento avvenga, ma devono partecipare al processo di cambiamento e seguirlo da vicino individuando al più presto le persone più idonee e capaci di rappresentarli nell'ambito del nostro sindacato; e l'occasione è quella del prossimo rinnovo delle cariche sindacali dell'Assidifer che, come richiesto da molti per i motivi esposti sopra, deve portare ad un **netto cambiamento** del nostro sindacato, a partire dalle persone che lo hanno guidato in questi ultimi anni assai disgraziati.

Franco Valdambri
franco_valdambri@yahoo.it

nere qualche risultato ovvero a perdere qualcos'altro (non saprei cosa... a questo punto arrivati, ma la fantasia non ha limiti!). L'essere scontenti non è tra l'altro una prerogativa dei dirigenti in servizio, ma anche dei pensionati: tanti colleghi non più in servizio hanno registrato preoccupanti passi indietro (ciò fa preoccupare anche noi in servizio nel futuro più o meno prossimo).

Il potere d'acquisto della retribuzione, confrontato con l'effettivo aumento del costo della vita (non quello ISTAT nettamente inferiore, anche se non abbiamo avuto riconosciuto neppure quello), è sprofondato ai minimi storici, raggiungendo livelli davvero preoccupanti, anche perché non si è dato corso alla trattativa sull'"integrativo". I quadri di livello apicale hanno ormai raggiunto il medesimo livello retributivo del proprio dirigente. Se inoltre si tiene conto di altro (... ma è meglio non parlarne) la situazione si capovolge. Io penso anche che i dirigenti di alto livello non siano più sufficientemente informati della reale situazione dei loro collaboratori più stretti. Faccio un esempio banale ma sufficientemente emblematico: il Previndai, rappresenta certamente qualcosa di positivo. Si è sicuri che il dirigente, che è certamente interessato ad aderirvi, possa fare a meno di 200 € mensili? Si pensi ad una situazione familiare con monoreddito e con più di un figlio all'università, affitto casa, ecc, ecc. per rendersi conto di quanto, con la retribuzione attuale, si possa riuscire a fare (famiglie di operai metalmeccanici con lui e lei che lavorano percepiscono certamente un reddito superiore).

Io penso (rispondo a Sergio Graziosi, articolo di giugno/luglio), che è arrivato il momento di invertire la rotta, di mettere da parte il condizionale (si dovrebbe, si potrebbe, si auspica ecc.) perché le proposte sono giuste e nessuno può dire che sono esorbitanti, specie dopo la caduta libera degli ultimi tempi. Con il condizionale non si è ottenuto mai nulla. Mi riferisco anche all'articolo pubblicato nel precedente numero da Celentano "...pur intrattenendo rapporti cordiali (e questo deve essere sempre, ma ognuno nel rispetto del proprio ruolo) di fatto i nostri interlocutori si sono sempre sottratti ad una concreta discussione..." (a dimostrazione del grado di considerazione e di importanza che oggi il nostro sindacato riveste) e allora? Che è successo? Cosa si è fatto?... Nulla!!!

(segue a pag. 5)

(Recuperare credibilità segue da pag. 4)

Mandato del prossimo congresso deve essere il recupero di credibilità e del proprio ruolo, anche, perché no, con azioni di lotta, per proporsi come partecipe alla individuazione delle strategie del Gruppo (vedi situazione Trenitalia dove il sindacato ha avuto peso praticamente nullo nelle scelte operate negli ultimi tempi). Dobbiamo recuperare quindi credibilità sindacale; il sindacato è fatto di uomini, ma soprattutto di idee concrete di cui si deve essere convinti per poterle portare adeguatamente avanti e soprattutto per potere convincere la controparte e pervenire al raggiungimento degli obiettivi che si propone la categoria rappresentata dalla Segreteria e della quale essa stessa è portavoce.

Le idee sono quelle che tengono conto delle reali esigenze della base, che ha bisogno di lavorare serenamente mettendo tutto l'impegno necessario a portare avanti gli impegni societari che sono oltremodo gravosi e investono la responsabilità personale di ciascuno. Occorre pertanto predisporre nel corso delle attività congressuali gli obiettivi che ci si prefigge di raggiungere attraverso i tavoli di trattativa da porre in essere

nel triennio successivo dalla Segreteria e da tutti i rinnovandi Organi sindacali. Il mancato raggiungimento di tali obiettivi dovrebbe prevedere, di conseguenza, la valutazione sulla necessità di procedere al cambio della stessa Segreteria alla scadenza del mandato.

Quindi:

- Per un reale periodico rinnovo, che dia nuova energia all'attività sindacale, occorre prevedere quindi la possibilità di procedere una sola volta alla rielezione dei componenti degli Organi sindacali (3+3 anni), sostituendo in toto i componenti (modificando l'art. 13 dello Statuto);
- Dovrebbe inoltre prevedersi che le azioni sindacali possano essere deliberate a maggioranza relativa (e non assoluta) (art.13 Statuto);
- Procedere ad un reale ringiovanimento della nostra Rappresentanza Sindacale, sensibilizzando anche la "base" per fare sentire il proprio supporto agli uomini che li rappresentano in un'attività che nel tempo può anche logorare;
- Procedere alla modifica dello statuto nelle parti che lo legano e ne limitano la libertà di espressione e di azione.

Forse le cose potrebbero andare un po' meglio per

tutti. Ma c'è da nutrire qualche speranza su questo cambiamento di rotta? E' quello che tutti ci auguriamo e il prossimo Congresso è la giusta occasione per poterlo fare!

Giuseppe Mercurio

Il desiderio di cambiamento, in Azienda e nel Sindacato, è ormai comune in tantissimi dirigenti ed è perfettamente espresso nelle due lettere dei colleghi Mercurio e Valdambri.

Che l'Azienda torni in mano ad un ferroviere è nell'auspicio di tutti e la possibilità che ciò si realizzi pare, finalmente, assai probabile.

Che si possa attuare quel "netto cambiamento" anche in Assidifer, indicato da Valdambri, o addirittura quella "sostituzione in toto della Segreteria", prospettata da Mercurio, è molto meno probabile. E questo nonostante pesi il macigno del consenso manifestato sull'ultimo "disgraziato" contratto dei dirigenti industriali e dei risultati raggiunti in tre anni di rapporti con l'Azienda.

(r.m.)

Lettera aperta al Segretario Generale

Caro Nicola,

è, spesso, un fatto tragico a scatenare la voglia di mettere per iscritto e partecipare a colleghi ed amici le proprie riflessioni. Da qualche giorno cercavo le parole per riassumere l'incontro con i "giovani dirigenti" del 16 maggio scorso, per condividere qualche spunto assieme a te e chiarire, soprattutto a me stesso, quale può essere la "ricetta del buon dirigente" perché il Gruppo, le Società, la complessa organizzazione che ci siamo dati, funzionino, e su quali "rotelline" del meccanismo l'azione del sindacato dirigenti può incidere per migliorare la comunicazione e lo scambio di idee e di esperienze che, ho sempre creduto, sta alla base della nostra attività di coordinamento e di guida delle strutture operative di cui siamo responsabili, ciascuno con le proprie risorse, le proprie competenze, i propri obiettivi.

Sono tornato per qualche giorno nella mia Sicilia, ed ho assistito a un "venerdì nero", un week-end funestato da tante, troppe vittime di incidenti su strade che ben conosco e la cui pericolosità è anche frutto di manutenzione inadeguata e standard progettuali obsoleti, oltre che dell'imperizia di chi è alla guida.

E quanto avvenuto, mi ha fatto pensare al mio ruolo di "giovane dirigente" di un Gruppo che sta ponendo in essere ingenti investimenti in tecnologie innovative e nuovo materiale rotabile, che sta quadruplicando le direttrici più congestionate della rete, che sta dando un nuovo assetto infrastrutturale ai "nodi" per potenziare l'offerta di servizi a carattere metropolitano e regionale; un Gruppo costituito da persone che dedicano, giorno e notte, la loro attenzione professionale alla manutenzione della rete e dei treni, alla sicurezza e alla regolarità della circolazione, allo studio di nuove strategie di marketing per adeguare l'offerta alle esigenze della domanda di mobilità.

Troppo stridente è il contrasto tra le due modi di trasporto, strada e ferrovia, dei quali quest'ultima, grazie alla tenacia con la quale Ferrovie dello Stato sta perseguendo i propri obiettivi, dovrebbe aver già dovuto acquisire quel ruolo di centralità, che è, peraltro, già proprio dei sistemi ferroviari delle nazioni più evolute.

Non voglio rassegnarmi a ritenere inevitabili i morti sulle strade, specialmente in un momento delicato come quello attuale, in cui le emergenze della situazione finanziaria rischiano di allontanare nel tempo quel traguardo di "centralità" così fortemente voluto.

E allora, sento l'esigenza di rivolgere un invito ai colleghi "giovani dirigenti", ad analizzare, insieme, anche le scelte di carattere politico e strategico sulle quali si sta giocando il futuro della nostra professione e del nostro ruolo di dirigenti ferroviari. E', sicuramente, un "supplemento di fatica", rispetto ai problemi di lavoro "di tutti i giorni", per i quali è certo il nostro impegno professionale. Ma è assolutamente necessario, secondo me, specialmente in questo momento, poterci scambiare esperienze, analizzare assieme il sistema trasportistico nel suo complesso, proporre soluzioni organizzative che migliorino efficienza e produttività.

Credo che questo recupero di "comunicazione", tra di noi, sia necessario, così come lo è, in generale, in tutti i processi che riguardano la produzione del servizio di trasporto. In tante situazioni che riguardano direttamente il mio lavoro, l'assenza di dati o l'intemperività con la quale gli stessi dati vengono scambiati all'interno delle Società o tra le Società del Gruppo, produce effetti negativi - la impossibilità di pianificare puntualmente attività e lavori, di rispettare appuntamenti importanti come attivazioni di linee ed impianti - e credo, inoltre, che comunicare anche con le altre realtà industriali ed imprenditoriali per conoscere e scambiare esperienze possa costituire un'occasione di arricchimento.

Il sindacato, come punto di osservazione privilegiato, può rendere disponibili a tutti i "giovani dirigenti" gli strumenti di comunicazione e di analisi necessari a questi scopi.

Ti ringrazio, cordialmente

Salvo D'Alfonso

Considerazioni

In ben tre articoli pubblicati su "Ferrovie e servizi", ho cercato di richiamare l'attenzione dei responsabili sulle deleterie conseguenze che si hanno nella circolazione dei treni quando il macchinista, come stabilito dalle norme, regola la marcia del treno secondo le prescrizioni imposte della "Velocità di approccio".

Dai miei calcoli, peraltro mai smentiti, risulta che come conseguenza di tali nuove procedure la velocità commerciale si riduce da un minimo del 19,75% ad un massimo di 40,6%, mentre la potenzialità (n. treni circolanti su un tratto di linea in un dato periodo) si abbassa da un minimo di 20,23% ad un massimo di 40,6%.

Avevo altresì fatto presente che l'avvento sulla maggior parte delle linee dell'SCMT, dispositivo automatico calibrato con le norme in vigore, avrebbe peggiorato la situazione. Cos'è. Provare per credere.

E' vero che da poco è subentrata la norma secondo la quale, per sfuggire alle conseguenze della "velocità di approccio", il regolatore della circolazione dei treni può disporre il libero transito anche a quelli che hanno fermata in stazione. Ma il rimedio può rivelarsi peggiore del male. Infatti in molti casi dovranno essere tenute chiuse per più tempo le barriere di passaggi a livello collegate con il segnale; in caso di nebbia il macchinista potrebbe saltare la fermata; in caso di inconvenienti (es: una persona che vada a finire sotto il treno) potrebbero ricadere sugli operatori tutte le responsabilità penali. Le indicazioni fornite dai segnali sono di grande aiuto per chi guida un treno. Far trovare la disposizione di essi per il libero transito in luogo di quello per la fermata potrebbe trarre in inganno l'operatore (mi chiedo: cosa fanno le OO.SS. di fronte a questo nuovo carico di responsabilità sugli operatori?).

Purtroppo, nonostante il pagliativo precedente la circolazione dei treni è sempre più caotica; la diminuita velocità commerciale derivante dai programmati allungamenti delle percorrenze, non ha migliorato la regolarità tanto che rarissimamente un treno viaggia in orario. Il colpo di grazia viene poi assestato dalla realizzazione del programma "Rete snella", seguendo il quale sono state eliminate tante stazioni di precedenza e di incrocio. Questo particolare rende meno elastica la circolazione dei treni cosicché il ritardo di uno si ripercuote sulla marcia degli altri esaltandone gli effetti negativi.

Tutto questo modo di fare discende da un concetto tutto particolare di "sicurezza ferroviaria" introdotto in seguito al disastro di Piacenza del 1997 dove un Pendolino uscito dai binari provocò la morte di sei persone.

Ma dopo due processi, tenuti il primo a Piacenza il secondo a Bologna, è stato dimostrato senza ombra di dubbio che la causa era da attribuire all'eccessiva velocità tenuta dal treno in quella tratta tant'è che tutti i dirigenti e quadri, rinviati a giudizio sono stati assolti con formula piena.

Ma quale fondamento scientifico è alla base del vincolo: "il macchinista che abbia superato un segnale disposto a luce gialla deve regolare la marcia in modo tale da ritrovarsi alla velocità di 30 Km/h (velocità di approccio), ad almeno 200 metri prima del segnale successivo che, sicuramente, era disposto a via impedita nell'istante nel quale il treno ha sorpassato il precedente"?

I sacri testi di ingegneria ferroviaria riferiscono che il coefficiente di aderenza tra ruota e rotaia oscilla tra

un minimo valore di 0,15 ed un massimo di 0,25. Perciò la decelerazione può raggiungere i valori di 1,47 m/sec² (0,15 x 9,8 m/sec²) fino ad un massimo di 2,45 (0,25 x 9,8 m/sec²) senza che le ruote si bloccino e quindi pattinando riducano l'efficacia frenante.

Poiché la percentuale di massa frenata continua di un treno oscilla tra il 70 % e il 125 % si ha motivo di ritenere che la decelerazione sviluppabile possa oscillare fra 0,7 m/sec² e 1,25 m/sec² perciò inferiore al minimo di 1,47 m/sec² previsto dall'aderenza. Per calcolare lo spazio di frenata è sufficiente utilizzare la nota formula prevista dalla fisica per il moto uniformemente ritardato:

$$S = \frac{V^2}{2d}$$

dove: S è lo spazio di frenata in metri

V è la velocità iniziale in metri/secondi²

D è la decelerazione in metri/sec²

Da ciò si desume che:

a) se un macchinista si presenta alla velocità di 30 Km/h (8,33 m/sec) proprio a 200 metri dal segnale si ferma in 49,6 metri se ha una decelerazione di 0,7 m/sec²; in 34,7 metri se ha una decelerazione di 1 m/sec²; in 27,77 metri se ha una decelerazione di 1,25 m/sec². Quindi utilizza circa 1/4 dello spazio disponibile nel primo caso, circa 1/6 nel secondo e circa 1/7 nel terzo caso;

b) se il macchinista si presentasse invece alla velocità di 60 Km/h (16,66 m/sec) a 200 metri dal segnale, si fermerebbe in 198 metri se ha una decelerazione di 0,7 m/sec², in 138,8 metri se ha una decelerazione di 1 m/sec², in 111,11 metri se ha una decelerazione di 1,25 m/sec². Quindi utilizza lo spazio disponibile nel primo caso, i 2/3 nel secondo e poco più di 1/2 nel terzo caso.

Nasce allora spontanea la domanda:

Per quale strano motivo la velocità di approccio non è stata fissata in circa 60 Km/h visto e considerato che nella peggiore delle circostanze a tale velocità un treno è in grado di arrestarsi in 198 metri?

Naturalmente la risposta sarebbe:

Per aumentare la sicurezza.

Ma ai conoscitori del sistema sorge spontanea la seguente domanda:

Per quale ragione sulle linee attrezzate con il B.A.B. (blocco automatico banalizzato) non sono stati introdotti nel sistema i due parametri mancanti (la velocità massima ammessa dalla linea e la percentuale di massa frenata) ottenendo così un controllo continuo della marcia del treno invece di immettere l'SCMT, sistema discontinuo che esalta le conseguenze delle norme già sopra elencate?

Ritornando poi alla velocità di approccio, chiedo:

E' consentito sprecare enormi risorse senza dare alcun valore aggiunto alla sicurezza riducendo nel contempo la velocità commerciale dei treni nonché la potenzialità delle linee?

Chi mai affiderebbe la costruzione di un ponte ad un ingegnere progettista che invece di realizzare una soletta di 60 cm di spessore (come dettato dalle norme della scienza e tecnica delle costruzioni) l'avesse prevista di 240 cm cioè 4 volte di più con la sola giustificazione: Cos'è di più sicura!

Vincenzo Congedo

Che cosa non dovrebbe essere la politica dei trasporti/settore ferrovie in Europa

Ci sono stati negli ultimi anni due casi di privatizzazione delle ferrovie e/o di sottovalutazione/svalutazione del capitale fisso sociale che esse rappresentano che ritengo debbano far riflettere.

Il primo è quello di Railtrack in Gran Bretagna, ampiamente noto e su cui non mi soffermo.

Il secondo è quello delle Ferrovie argentine.

E' facile interpretare il tracollo delle Ferrovie argentine come conseguenza del generale tracollo economico di quel Paese, ovviamente.

Ma proprio questo ci conferma nella opinione che il sistema ferroviario di un Paese – prima che sistema di trasporto – è un pezzo – importante – della economia di un paese. La teoria delle interdipendenze settoriali ne potrebbe essere un significativo strumento interpretativo.

Raccolgo in questo breve saggio alcuni elementi, frutto di una rapida navigazione in internet; elementi scelti con lo scopo di far riflettere sul sistema di trasporto ferroviario come capitale di un paese, oltre che come strumento di mobilità delle persone e delle merci in senso stretto. Per non parlare del suo ruolo nella salvaguardia e riequilibrio ambientale.

E con lo scopo anche di far riflettere su quale genere di concorrenza si vuole in Europa e quali conseguenti livelli di servizio e di prezzo.

E questo vale sicuramente – si badi bene – non solo per il trasporto ferroviario ma per tutto l'insieme dei c.d. "servizi a rete", come è bene evidenziato nel primo degli stralci riportati.

"L'insieme delle aziende privatizzate in Argentina (telecomunicazioni, ferrovie, estrazione, acqua, energia elettrica, autostrade, sanità, etc.) è il più vasto del mondo se calcolato in relazione al PIL nazionale; i prezzi cui sono stati venduti questo notevole corpo di servizi e infrastrutture non ha superato il 10% del valore effettivo delle aziende procurando guadagni stellari all'élite politico-finanziaria concentrata attorno a Menem, e le multinazionali, soprattutto francesi e spagnole, cui le risorse produttive sono andate, le hanno da subito usate come vacche da mungere per estrarne fondi da impiegare sul mercato finanziario senza degnarsi di effettuare il minimo serio investimento trascurando anche la normale attività di mantenimento e ricostituzione di capitale fisso. La visione attuale di quella che un tempo era la monumentale stazione centrale di Buenos Aires, appartenente a quelle che una volta erano le ferrovie argentine ora defunte (il numero di occupati è diminuito in quindici anni da duecentomila a diecimila unità), assurge a sconvolgente visione allegorica degli effetti delle privatizzazioni dei servizi pubblici: un cumulo di rovine che qualsiasi visitatore ignaro delle cose del nostro pianeta attribuirebbe a una guerra. Contrariamente alla mitologia corrente (ormai in pezzi, tuttavia) secondo cui la gestione privata porta a maggiore efficienza segnalata da prezzi inferiori per servizi migliori, i prezzi dei servizi argentini sono diventati i più cari del mondo proprio a causa delle privatizzazioni". (Cry for yourself, Argentina! Paolo Giussani dic. 2002).

"I servizi ferroviari passeggeri in Argentina, una volta estesi e prosperi, si sono ridotti grandemente nel 1993 in seguito allo smantellamento delle Ferrocarriles Argentinos (FA), la defunta azienda delle ferrovie statali. All'epoca la compagnia perdeva circa un milione di dollari al giorno. Piccole città che dipendevano dalla ferrovia furono seriamente danneggiate da questi tagli.

Dalla metà degli anni novanta, tuttavia, sono state create numerose compagnie ferroviarie e sono state resuscitate alcune delle principali linee ferroviarie passeggeri già esercitate dalla FA. Ma la rete ferroviaria è di gran lunga più modesta di quella di una volta; infatti dei circa 30.000 km esercitati all'epoca, solo 2.500 sono in servizio oggi. Sebbene questi treni sono molto utilizzati dagli argentini, essi costano al Governo sempre (come all'epoca della FA, ndr) circa un milione di dollari al giorno in sussidi". (Wikipedia – pagina aggiornata al 6 luglio 2006).

"La privatizzazione delle ferrovie argentine fu un brillante affare negli anni novanta per le compagnie che cominciarono ad effettuare il servizio ferroviario con i sussidi dello Stato.

Ma, un decennio dopo, la gestione privata dei servizi passeggeri e merci mediante le concessioni si è rivelata un fallimento sia per i passeggeri sia per lo Stato,

dicono gli esperti.

La rete complessiva è scesa da 35.000 a 8.500 km, ed il numero di addetti da 95.000 a 15.000.

Neanche lo Stato ha beneficiato delle privatizzazioni. Esso adesso spende lo stesso ammontare di sussidi - erogati alle compagnie private - che spendeva per mantenere la rete originaria.

Il Governo sta adesso cercando di trovare soluzioni ai gravi problemi rescindendo i contratti e lanciando nuovi bandi pubblici.

La privatizzazione delle ferrovie era raccomandata nei primi anni novanta dalla Banca Mondiale, che erogò al governo di Carlos Menem (1989-1999) 800 milioni di dollari per pagare 80.000 pubblici dipendenti rimasti senza lavoro.

Le linee interurbane che non furono in grado di essere in attivo furono smantellate, e numerosi centri abitati dell'interno persero il loro collegamento ferroviario con la capitale, come anche scomparvero i collegamenti ferroviari tra i capoluoghi e con i Paesi limitrofi.

Il risultato fu che numerosi villaggi diventarono città fantasma, e le economie regionali furono gravemente danneggiate.

Uno studio degli economisti Daniel Azpiazu e Martin Schorr della Latin American Faculty of Social Sciences (FLACSO) ha rilevato che "la privatizzazione del sistema ferroviario costituisce uno di più grandi fallimenti del vasto programma di privatizzazioni intrapreso dall'Argentina negli anni novanta".

"Le numerose rescissioni dei contratti a partire dall'inizio dell'esercizio privato ha comportato la cancellazione dei contratti con molti concessionari", dicono sempre i due autori.

"E' stato un fallimento la privatizzazione delle ferrovie? Dipende per chi" dice l'ing. Elido Veschi, segretario generale dei dirigenti dell'Associazione delle Ferrovie Argentine.

Nei primi anni novanta, quando lo Stato era arrivato a dover erogare 220 milioni di dollari l'anno per mantenere 35.000 km di ferrovie, l'amministrazione Menem decise di privatizzare la gestione delle ferrovie, dice Veschi.

I contratti riguardavano concessioni a 10 anni, e comprendevano dei sussidi del Governo alle compagnie per rendere più appetibile l'operazione, in cambio del pagamento di un canone di concessione annuale e della manutenzione ordinaria delle linee, che continuava a restare nelle mani dello Stato.

"Le gare avevano due obiettivi: alleggerire il deficit per lo Stato e modernizzare il sistema ferroviario. Ma nessuno di questi due obiettivi fu ottenuto, ed oggi noi abbiamo un sistema ferroviario molto piccolo, smembrato, con treni che hanno un'età media di 15 anni, ed un pesante trasferimento di fondi dallo Stato, che è molto più alto del deficit", aggiunge Veschi.

Negli anni novanta l'Argentina era l'apripista della politica delle privatizzazioni nella Regione, promossa dalla Banca Mondiale. Le vendite o le concessioni hanno fruttato allo Stato circa 23,85 miliardi di dollari, sostiene il Ministro dell'Economia.

Intanto il peso argentino crollò nel gennaio 2002, il costo del trasporto ferroviario crebbe del 200 per cento dall'inizio della privatizzazione, e i sussidi costarono allo stato 400 milioni di dollari, dice Veschi. "Lo Stato copre lo 0,72 centesimi per ogni 0,75 centesimi del prezzo del biglietto", continua Veschi.

Ed aggiunge che il ridimensionamento del sistema ferroviario ha portato alla chiusura di compagnie che stavano sviluppando tecnologia ferroviaria per il mercato domestico e per l'esportazione, lasciando sul lastrico ulteriori 20.000 lavoratori.

Subito dopo la privatizzazione lo Stato fu costretto a rinegoziare i contratti, in quanto i concessionari volevano aumentare il prezzo dei biglietti, chiedevano allo Stato di fare gli investimenti, spingevano per l'eliminazione del canone di concessione, e rifiutavano di pagare le indennità per le rescissioni dei contratti.

Le successive rinegoziazioni hanno rafforzato i vantaggi goduti dai concessionari. In alcuni casi i canoni di concessione sono stati eliminati, i sussidi del

Governo sono aumentati – per evitare che le compagnie aumentassero i prezzi dei biglietti – e i contratti sono stati portati da 10 a 30 anni.

Nel febbraio 2003 il National Transportation Regulatory Commission, incaricata della vigilanza sul sistema ferroviario, ha presentato un rapporto "di condanna", secondo il suo autore, Rubén Yebra.

Sebbene il rapporto riconosceva che c'erano differenze nella qualità del servizio offerto dalle diverse compagnie, esso stabiliva che il 70 per cento delle carrozze ferroviarie ispezionate dovevano essere riomologate per problemi vari, come ad esempio problemi di frenatura o di aggancio.

Sette mesi dopo, il General Auditing Office presentò un altro rapporto di condanna sulla insufficiente qualità dei servizi offerti. Lo studio ha osservato che i concessionari non avevano fatto i necessari investimenti, erano in mora riguardo ai canoni ed imposte dovute allo Stato ed avevano aumentato le tariffe oltre il limite stabilito dagli accordi con il Governo.

Secondo una indagine realizzata dalla Fundación Conurbano tra i passeggeri della Roca railway line, che collega la provincia di Buenos Aires con la Capitale, il 61,5 per cento degli intervistati ha descritto il servizio "di scarsa qualità" ed il 28,5 per cento lo ha definito "mediocre". Solo il 7,5 per cento lo ha considerato "buono".

Tuttavia, ci sono linee in condizioni peggiori della Roca, che è gestita dalla Metropolitan company. A tutto il 2003, 389 passeggeri dei treni regionali dell'area di Buenos Aires sono morti in incidenti ferroviari. Molto più numerosi i feriti, molti dei quali hanno riportato danni permanenti.

La Metropolitan Company, che gestisce altre due linee suburbane, San Martín e Belgrano Sur, ha criticato l'indagine.

Tuttavia il primo contratto è stato rescisso dal Governo a motivo di "gravi lacune nel contratto" e mancanza di adeguata manutenzione dei treni.

Il 20 febbraio 2003 la magistratura ha ordinato alla Compagnia di fornire un "servizio decente ed efficiente". Il magistrato ha pure dichiarato di aver trovato il materiale rotabile e le stazioni della Roca line "in uno stato calamitoso" e i passeggeri che viaggiavano "come bestie".

Il magistrato ha comminato delle sanzioni alla Compagnia.

La quale né ha migliorato il servizio né ha pagato le indennità.

Sedici mesi dopo il Governo di Néstor Kirchner ha rescisso il contratto per la San Martín line. Ha affidato in via provvisoria il servizio alle altre concessionarie in attesa di trovarne una nuova.

The government has not ruled out the possibility of doing the same with the other two lines managed by Metropolitan.

Il Governo non ha accantonato la possibilità di fare lo stesso con le altre due linee controllate da Metropolitan.

Ha poi aperto una gara per la Belgrano Cargas, linea merci, esercitata fin dagli anni novanta dal sindacato della Unión Ferroviaria.

Sebbene la Unión Ferroviaria avesse ottenuto una concessione a 30 anni, è stato raggiunto un accordo per cui il 79 per cento della Società passa ai privati, il 20 per cento rimane al sindacato e l'uno per cento è posseduto dallo Stato.

Il Governo così spera di ripristinare questa linea, attualmente in pessime condizioni, la quale copre una direttrice che è fondamentale per il trasporto del grano tra le diverse regioni del Paese e con i Paesi limitrofi.

Belgrano Cargas esercita 6.762 km di linee che coprono 14 province, possiede 120 locomotive e 3.500 carri, ed ha 1.500 addetti, il cui impiego è garantito dal Governo. Lo scorso anno, la compagnia ha trasportato circa un milione di tonnellate di merci". (Marcela Valente: Argentina: Privatisation of Trains Derailed -IPS- End2004).

Francesco Del Vecchio