

Ci siamo. Manca un mese al XXV Congresso di Assidifer. Congresso che terremo nel bel Centro Congressi "Albino Luciani" a Padova dal 12 al 14 ottobre. Ieri nell'ultimo Consiglio Nazionale c'era un'aria strana. Grande impegno nella preparazione dell'evento. Interventi molto buoni ed appassionati. Grande proiezione verso il futuro. Giovani e meno giovani tensionati verso il futuro. E' stato bello constatare come tutti, con accenti diversi hanno espresso la loro voglia di partecipare in qualche modo, di fare qualcosa, insomma, per il futuro di questa azienda e di Assidifer. Quelli che in azienda resteranno a lungo e quelli che dall'azienda sono già usciti da tempo. Ecco questo occorre valorizzare anche nel sindacato. Cercare spazi e strumenti "personalizzati" per contribuire all'affermazione ed allo sviluppo della nostra organizzazione che, peraltro, gode di buona salute. Una costante crescita di iscritti anche in presenza di un calo di dirigenti in azienda. Si potrà dire che in questi anni si è fatto poco, si può dire che si poteva fare di più e meglio. E' tutto vero. Così come è vero che abbiamo attraversato anni difficili in questa azienda - e su questo rifletteremo al Congresso - contribuendo a superarli con risultati non certo disprezzabili. Non sarò certo io ad incensare gli Organi uscenti che hanno lavorato con me in questi lunghi ma gratificanti nove anni in cui sono stato Segretario generale, ma rivendico pochi punti che ritengo significativi:

- 1) la difesa dell'indipendenza da qualsiasi interferenza "esterna";
- 2) la lealtà e la trasparenza dell'azione e dei comportamenti verso i colleghi;
- 3) una forte azione tesa ad una evoluzione culturale; a volte in



forte anticipo anche sull'azienda;  
4) una convinta azione di integrazione in Federmanager.

Mi piace pensare che questo sia stato apprezzato dai colleghi che hanno deciso di aderire alla nostra Organizzazione in numero crescente e dai nostri interlocutori che dimostrano interesse a condividere con noi esperienze culturali e professionali. Siamo presenti in modo significativo in Federmanager, in CIDA, negli Enti gestiti bilateralmente con Confindustria e in quelle Sedi portiamo contributi qualificati ed apprezzati. In azienda abbiamo evitato che i processi di ristrutturazione che si sono succeduti espellessero numerosi colleghi senza pensione, come è avvenuto in tante, troppe altre grandi aziende. Abbiamo ottenuto alcuni significativi risultati nel campo dell'assistenza sanitaria e della previdenza integrativa. Ed abbiamo fondate speranze che nei prossimi giorni si possano firmare alcuni accordi che portino miglioramenti ulteriori.

Stiamo lavorando con Federmanager perché il contratto collettivo di lavoro si possa rinnovare con contenuti apprezzabili nel rispetto delle attese dei colleghi.

So bene che ci sono criticità forti legate al "clima" aziendale, alla lentezza delle decisioni, agli insufficienti poteri contrapposti a fortissima responsabilità. Parleremo, ovviamente, anche di questo a Padova.

Sono certo che con il sostegno di tutti il nuovo gruppo dirigente, che auspico significativamente rinnovato e fortemente legittimato, avrà modo di superare anche queste criticità.

Nicola Tosto



SISTEMA FERROVIE  
PERIODICO DELL'ASSIDIFER  
FNDAI  
ANNO 18°  
N° 7/2009



## Servizio pubblico? Sì, no, ni!

Dalla cronaca della torrida estate 2009 estraggo due eventi:

Primo. Si blocca il passante di Mestre, in particolare nella direzione est verso Trieste e la Slovenia. Una lunga coda di oltre 30 Km, ore di attesa, malori e proteste. La magistratura apre il solito fascicolo e il Ministro Matteoli manda gli ispettori; subito tutti a dire che è colpa delle carenze infrastrutturali perché il passante è a tre corsie ma confluisce su un'autostrada a due corsie. Poi però si scopre che c'è stato un incidente anzi no, due lievi, forse tre. Il passante avrebbe dovuto essere chiuso; ma la società di gestione è privata e deve badare agli utili (?).

Manca un "centro" con poteri decisionali in grado di ordinare la chiusura del passante e il dirottamento del traffico sulla vecchia tangenziale. Morale, il problema è organizzativo più che infrastrutturale.

Secondo. Aeroporto di Fiumicino. Ritardi astronomici nella restituzione dei bagagli, ci va di mezzo anche il sindaco di Roma Gianni Alemanno. Dapprima tutti a dire che è colpa del ritardato ammodernamento dei nastri trasportatori. Si dice anche che a Fiumicino è un caos perché ci sono tre società di "handling" e la Società di gestione AdR, Aeroporti di Roma, è privata e deve badare agli utili (?). Riunioni al Vertice, il solito fascicolo della magistratura e Matteoli manda i soliti ispettori. Manca un "centro" decisionale per gestire l'aeroporto dal punto di vista del viaggiatore e non dai diversi punti di vista di una miriade di soggetti ciascuno dei quali insegue il proprio utile. Anche qui il problema è organizzativo più che infrastrutturale.

Due esempi di carenza organizzativa da parte dell'autorità pubblica, delle forze politiche, perfettamente "bipartisan", che hanno privatizzato, nel corso di svariate legislature, parti significative della gestione del sistema dei trasporti del nostro paese, senza avere nel frattempo posto in essere le condizioni per gestire il sistema stesso nella sua complessità e nell'esclusivo interesse dei cittadini. Il sistema dei trasporti è un servizio pubblico e la sua erogazione è un diritto dei passeggeri in quanto cittadini della Repubblica italiana.

Questo problema riguarda anche le nostre ferrovie. Noi siamo una componente del sistema complesso del trasporto pubblico terrestre. Non siamo più da tempo la componente principale perché il trasporto passeggeri terrestre nel nostro paese è praticamente tutto privatizzato, dato che ogni famiglia è proprietaria di un'automobile, ma non lo siamo più nemmeno come trasporto collettivo.

Mi sembra interessante riflettere su dati concreti, ufficiali, tratti dalle statistiche europee (fonte "Eu energie and transports in

figures, statistical pocketbook, 2009"), riferiti al 2007, ultimo anno disponibile. La media europea di passeggeri su rotaia si attesta sul 7%, noi siamo al 5,6%, la Francia è al 9,3% e la Germania al 7,7%. Su gomma, auto più bus, l'Italia è al 93,6%, la Francia 89,3%, la Germania 90,8%, mentre un piccolo 0,7% va su tram e metropolitane, contro 1,5% francese e tedesco. Se separiamo auto privata da bus abbiamo, rispettivamente: Italia 81,8% e 11,8%, Francia 83,9% e 5,4%, Germania 84,4% e 6,4%. Conclusione: il traffico su auto privata in Italia è leggermente inferiore a quello di Francia e Germania, mentre è sviluppatissimo quello collettivo su autobus, più di quello ferroviario (11,8 % contro 5,6%; poco più del doppio). Anche tenendo conto dello scarso sviluppo delle metropolitane e dei tram e che quindi negli autobus sono compresi anche i trasporti urbani, la differenza è pur sempre significativa. Numeri da meditare, che confermano l'assenza di una politica dei trasporti nel nostro paese, la sua improvvisazione e la polverizzazione del "servizio" fra diecimila soggetti ciascuno portatore dei suoi microinteressi commerciali ma con lo Stato dietro che paga, paga e paga. Folle!!!

In una situazione simile ci sono giornali e "mètres à penser" che, candidamente, si meravigliano per il mancato coordinamento di orari e tariffe fra le diverse modalità, per la duplicazione vettoriale su molte relazioni, vedi autobus e treni da Roma per il sud e chi più ne ha più ne metta. Quando si verifica un caso particolare ed un sottosistema "collassa" si tira in ballo la magistratura e si mandano gli ispettori, ad ispezionare che cosa non si sa.

Esempio pratico di assenza di sistema: dal sito di Trenitalia si evince che da Venezia a Lubiana, capitale della Slovenia, non c'è nessun treno diurno. C'è un notturno su Budapest, parte da Venezia alle 21,20 e arriva a Lubiana alle 1,41; per chi soffre di insonnia il ritorno è "ottimo", partenza da Lubiana alle 2,30 con arrivo a Venezia alle 7,16. Secondo il sito delle ferrovie slovene invece esiste anche un "lungo percorso" con diversi cambi, via Tarvisio. Chissà perché Trenitalia non ne fa cenno. Con un'offerta ferroviaria siffatta si spinge la gente sull'automobile e... si contribuisce al blocco del passante di Mestre. Della cosa i governi italiano e sloveno si interessano? Probabilmente i governi diranno: sono problemi delle ferrovie! Probabilmente le ferrovie diranno: sono problemi dei governi!

Perché in un giornale pregressuale ho fatto questa lunga e spero non tediosa esternazione? Perché Assidifer è la più grande organizzazione sindacale di dirigenti del settore dei trasporti, è una grande forza sociale, impegnata in Federmanager e in CIDA, ha una storia che la legittima a parlare senza remore in tutte le sedi. Il congresso di

Assidifer non è quindi il congresso di una associazione qualunque. In tale contesto affermo la mia opinione: sono convinto che come il problema del clima aziendale dovrebbe essere il problema numero uno del Congresso, quello della situazione del trasporto in Italia, con i guasti provocati dalle carenze e contraddittorie politiche succedutesi negli anni, dovrebbe essere il numero due. So di essere in nettissima minoranza, forse siamo solo in due a sentire nell'Associazione questo problema, io e l'amico Bianchi di Trieste, ma è già sufficiente. Sento dire dalla maggioranza dei colleghi in servizio che questi non sono problemi del gruppo FS ma delle istituzioni che, se vogliono il servizio pubblico su ferro, lo devono pagare se no il servizio sarà inevitabilmente carente. E' la posizione del vertice aziendale fatta propria da Assidifer, almeno finora. Lo auspico che in sede di Congresso si sviluppi un minimo dibattito e si assuma una posizione più ampia e più sindacale, non necessariamente critica nei confronti del vertice aziendale, del quale anzi va ribadito l'apprezzamento per gli sforzi fatti di fare chiarezza con le citate istituzioni. Noi possiamo e dobbiamo andare oltre la visione aziendale.

La nostra posizione deve essere più ampia, deve fare propria una visione che vada oltre quella strettamente ferroviaria, si allarghi all'intero sistema dei trasporti, in ottica di "antenna lunga". D'intesa Federmanager, il cui coinvolgimento è essenziale, va impostato un programma di azioni (convegni, articoli, studi...) da svilupparsi nei prossimi anni con l'intento di spingere le istituzioni ad assumere politiche più cogenti atte a garantire ai cittadini il servizio del trasporto pubblico, comunque erogato, purché erogato, con chiarezza ed affidabilità.

La nostra posizione deve essere più sindacale, perché continuando così i dirigenti della nostra Azienda non solo dovranno vincere dal 2011 la sfida della concorrenza sulle relazioni profittevoli, e sarà una grande e dura battaglia, ma dovranno difendere i propri posti di lavoro e quelli dei ferrovieri sulla restante rete. Infatti, in ottica di "antenna lunga" chi se la sente di escludere l'inevitabilità di grandi ridimensionamenti dell'offerta ferroviaria sul servizio universale, con taglio della produzione e dei posti di lavoro?

Il Congresso di Padova, per unanime volontà e riconosciuta esigenza, vuole essere il Congresso del significativo ricambio generazionale del Sindacato.

Rivolgo quindi un appello ai giovani colleghi delegati congressuali. Cari colleghi giovani, siate voi a lanciare a Padova l'"antenna lunga", perché l'"antenna lunga" è la vostra antenna di vita in Azienda e nel paese. Non è, purtroppo, di quelli della mia generazione.

Sergio Graziosi



# Consiglio Assidifer: verso Padova.

Il 14 settembre si è svolto l'ultimo Consiglio Nazionale prima del Congresso di Padova.

Si è trattato di una riunione in parte dedicata ad un'analisi del triennio passato e alle prospettive sulla futura attività. Nicola Tosto ha fatto un rapido excursus sull'attività svolta durante gli ultimi anni nei quali ha avuto la responsabilità del sindacato. In particolare ha messo nuovamente l'accento sulla indifferibilità di un rinnovamento di tutti gli organismi del sindacato, con l'inserimento a tutti i livelli del maggior numero possibile di colleghi che abbiano una prospettiva almeno decennale di lavoro in azienda. Si tratta di un'esigenza da tutti condivisa, in quanto è ovvio che è l'unica possibilità per la nostra organizzazione di continuare ad essere presente ed attiva in un gruppo come quello FS, sempre più inserito in un mercato concorrenziale. Nel contempo, è emersa chiara l'esigenza di accompagnare il rinnovamento dei quadri sindacali, con colleghi che intendano dedicare seriamente tempo ed impegno alla causa comune.

Il Consiglio ha inoltre analizzato delle proposte di modifica dell'organizzazione interna, da lasciare successivamente alla responsabilità dei delegati al Congresso. L'obiettivo di tali proposte è il definitivo coinvolgimento dei coordinatori delle RSA nell'attività della Segreteria, unito - là dove possibile - alla razionalizzazione di talune attività.

Il dibattito si è, inoltre, concentrato sui rapporti con l'Azienda, per quanto

riguarda in particolare la possibilità di stipulare specifici accordi con alcuni istituti quali la contribuzione volontaria al Previdai, l'Assidai e la reperibilità.

Sul tema del rinnovo del contratto collettivo del lavoro, lo stato delle trattative - così come relazionato dal Segretario generale - lascia aperta la possibilità, se verranno risolti alcuni problemi ancora sul tappeto, il più importante dei quali è quello collegato alla definizione della parte della retribuzione collegata ai risultati, di arrivare ad una stipula in tempi brevi.

Molto del dibattito è stato incentrato - come era anche auspicabile - sul tema congressuale.

Sono state fatte delle proposte per individuare lo slogan di presentazione del Congresso. Tutte le proposte sono state incentrate sulla consapevolezza delle sfide che l'assetto a breve del mercato del trasporto - soprattutto per quanto riguarda l'ingresso annunciato di un forte competitor nel segmento dell'alta velocità - porranno alla dirigenza ferroviaria.

Il dibattito - ottimamente coordinato da Giorgio Asunis - ha portato a scegliere lo slogan seguente "Sviluppo e concorrenza: le nuove sfide della dirigenza ferroviaria".

Si tratta indubbiamente di una buona sintesi che dimostra ancora una volta come in questi anni il Sindacato abbia costituito un punto di riferimento per tutta la dirigenza, facendo nel corso delle diverse e difficili contingenze che sono state affrontate, sempre "cultura d'impresa" a volte anche più e meglio della stessa Azienda.

Paolo Parrilla

## MOZIONE

**Il Consiglio Nazionale Assidifer, riunito il 14 settembre 2009, sottolinea i primi positivi risultati raggiunti dal Gruppo FS, soprattutto in materia di bilancio e di auspicabile sviluppo del sistema di mobilità del Paese, richiamando in particolare il lancio dell'AV e le azioni a sostegno del trasporto regionale. Evidenzia al riguardo il costante e il totale impegno assunto dai dirigenti FS, che con la loro capacità di adattamento rispetto ai problemi da affrontare, sono stati il miglior volano per la condivisione degli obiettivi e la partecipazione di tutti i ferrovieri ai processi di risanamento e sviluppo.**

**In vista del XXV Congresso Nazionale, in programma a Padova dal 12 al 14 ottobre, il Consiglio Nazionale condivide l'esigenza di puntare a un modello organizzativo di Assidifer più snello ed efficiente, in grado di dare maggior concretezza e rappresentatività agli organi sindacali, sia sul piano operativo che su quello del peso politico nei riguardi dell'Azienda e di Federmanager.**

**Il Consiglio Nazionale ritiene altresì necessario avviare tutte le azioni utili a garantire una maggiore presenza delle rappresentanze sindacali e a contenere i costi di gestione, e quelle propedeutiche rispetto all'eventuale costituzione di un'associazione per le alte professionalità. Rileva inoltre l'urgenza di migliorare la presenza di Assidifer nelle strutture territoriali di Federmanager.**

**In conclusione, il Consiglio Nazionale esprime i propri ringraziamenti al Segretario generale e ai Segretari aggiunti che hanno guidato il Sindacato nei rapporti con l'Azienda in uno dei momenti più difficili della storia delle Ferrovie dello Stato e del Paese.**

Approvata per acclamazione

## Risanamento FS e ruolo dei dirigenti

Durante il precedente Congresso di Campora San Giovanni, l'Ing. Moretti aveva annunciato la necessità di una inversione di tendenza, un cambio di rotta, nelle scelte strategiche e nella gestione dell'impresa, che allora correva il serio rischio di un tracollo economico/finanziario, a causa soprattutto delle pesanti perdite prodottesi in alcune società del Gruppo, in particolare in Trenitalia. Per questa rinnovata strategia ed azione l'AD chiese, tra le altre cose, il contributo convinto di tutti i dirigenti.

Dopo circa tre anni i risultati ottenuti hanno dimostrato che l'inversione di tendenza c'è stata. Il bilancio di Gruppo è risanato, ed inoltre in questi anni si sono realizzati importanti investimenti sia infrastrutturali che nelle tecnologie, si è estesa la reteAV/Alta Capacità, il successo del Frecciarossa è confermato dal quotidiano gradimento della clientela, è in corso un sensibile rinnovo del materiale rotabile, le strutture societarie procedono nel percorso di efficientamento, si è consolidato un nuovo rapporto con le Regioni, attraverso la stipula di contratti di più lunga durata, che danno maggiore certezza degli impegni assunti, si è realizzata una storica riorganizzazione dell'impresa di trasporto attraverso l'istituzione del "macchinista solo", etc. Di tutto questo siamo soddisfatti, è stato fatto un buon lavoro grazie anche, al contributo di tanti ferrovieri e dei loro dirigenti che li hanno saputo guidare. Certo non bisogna adagiarsi ma dobbiamo andare avanti su questa strada.

Noi dirigenti vogliamo essere alla testa del cambiamento, vogliamo assumerci fino in fondo le nostre responsabilità ed assicurare appieno la realizzazione degli obiettivi aziendali, e per ottimizzare al meglio il nostro lavoro è auspicabile il completamento di quei provvedimenti che dovranno portare ad una completa riconfigurazione del ruolo dirigenziale, attraverso l'acquisizione di maggiori responsabilità e adeguati strumenti gestionali (deleghe/procure, adeguata capacità di spesa, possibilità di premiare i collaboratori meritevoli, semplificazioni procedurali, etc.).

Tra l'altro questa riconfigurazione del ruolo diventa ancor più auspicabile in considerazione della riduzione del numero dei dirigenti, che ne ha elevato la produttività e ridotto il costo complessivo. Riconosciamo che sono stati eliminati squilibri retributivi inaccettabili, ma in coerenza con questo, va completato per tutti il percorso di attribuzione della giusta retribuzione al peso della posizione ricoperta e assegnato a tutti i dirigenti obiettivi a cui legare una parte della propria retribuzione.

Oltre a quanto di buono realizzato avremmo voluto che l'azienda avesse accolto alcune nostre richieste non come contropartita, assolutamente no, bensì come segnale di attenzione, a conferma di un nuovo rapporto basato su una rinnovata fiducia reciproca, testimoniata tra l'altro dalla condivisione sulle scelte di fondo, per le quali abbiamo dimostrato di dare, per quello che ci compete, il nostro contributo.

Cosa chiediamo: aumento della quota Previdai e Assidai a carico dell'azienda, l'adeguamento di istituti come la reperibilità che è legata realmente ad un maggior impegno, il completamento della assegnazione degli scatti di anzianità, un sistema più rapido di valorizzazione delle risorse interne, l'adeguamento retributivo, una formazione più estesa e costante, l'estensione più rapida a

tutti i dirigenti dell'MBO.

Su questi temi ci sono delle aperture e pertanto confidiamo che il confronto in atto possa concludersi rapidamente. Passando a temi interni al sindacato è ovvio che l'attenzione va al prossimo Congresso, il quale a mio parere dovrà confermare alcune scelte positive e introdurre alcune novità. Accenno ad alcuni temi.

Innanzitutto occorre continuare sulla strada del rinnovamento che è stata intrapresa nel precedente Congresso di Campora San Giovanni e che ha consentito una buona crescita di consensi come non si era vista da anni. Le adesioni sono aumentate sia in termini assoluti che percentuali.

Siamo passati da un 43% di iscritti in servizio rispetto al numero complessivo dei dirigenti del Gruppo ad un circa 60%, e questo a dimostrazione che i dirigenti credono nel nostro sindacato.

Nonostante i problemi e le difficoltà Assidifer resta l'unica associazione dei dirigenti del Gruppo FS credibile e capace di sostenere la categoria ed il confronto con l'impresa.

Rinnovamento significa immissione di nuove energie, non solo giovani, ma anche colleghi che con rinnovata passione possano contribuire ad elaborare nuove proposte, ad assumere impegni sui quali lavorare con continuità.

Occorre poi guardare oltre alla nostra categoria, a quei soggetti che costituiscono le Alte Professionalità presenti in azienda, offrendo loro una prospettiva organizzativa seria e capace di sostenere le loro specificità.

Ed infine occorre guardare anche verso l'esterno, guardare oltre il Gruppo FS nel mondo del Trasporto.

Assidifer, lo diciamo da anni, deve porsi l'obiettivo di diventare il sindacato dei dirigenti del Trasporto in Italia. Inoltre dobbiamo proseguire sul rilancio della azione sindacale sul territorio. Bisogna creare sul territorio maggiori occasioni di partecipazione. Le RST sono il luogo privilegiato dove possono incontrarsi i dirigenti delle varie società del Gruppo per discutere e confrontarsi sui temi di comune interesse, scambiandosi le proprie esperienze maturate in ambiti aziendali diversi. Per questo le RST dovrebbero essere tenute per statuto ad organizzare incontri periodici senza esserne sollecitati dalla Segreteria.

Dobbiamo poi allargare il nostro orizzonte di interesse e confrontarci con i colleghi delle altre imprese presenti sul territorio; occorre pertanto estendere e rafforzare il rapporto con i sindacati locali di Federmanager; in alcuni territori questo già avviene, in altri dobbiamo iniziare a realizzare con più frequenza momenti di conoscenza e confronto e puntare ad estendere il nostro ingresso negli organismi Federmanager.

Sul riordino del Gruppo credo che un punto vada chiarito nettamente. Come sindacato siamo disponibili a sostenere tutti i cambiamenti necessari per migliorare il sistema ferroviario, così come abbiamo fatto nel passato e stiamo facendo ora in una fase di significativi cambiamenti, ma quello che chiediamo è che tutte le legittime scelte dell'azienda avvengano nel rispetto dei dirigenti che danno prova di meritato, con il loro impegno e attaccamento all'azienda.

Giuseppe Celentano

## Bisogna cambiare!

Dove abbiamo sbagliato? Questa è la prima domanda da porci in questo periodo di rinnovi del Sindacato. Sì, perché non ho dubbi, abbiamo sbagliato: 1) pochissime, quasi nulle, le conquiste "salariali" (MBO, scatti anzianità, equiparazione TAV, Previdai, recupero potere d'acquisto, etc); 2) pochissimi, quasi nulli, i riconoscimenti in dignità e rispetto (allargamento Convention, esattezza negli incontri, clima, riconoscimenti pubblici, dialogo, consultazione); 3) pochissimi, quasi nulli, i risultati sulla riorganizzazione, valutazione, pesatura e quant'altro: le nostre azioni poco hanno potuto per una migliore informazione né per un coinvolgimento decisionale, né - meno che mai - per un'accelerazione degli esiti.

Nel parlare del "fronte interno" mi sembra quasi di infierire nei confronti di tutti noi sindacalisti: troppi tra noi, quelli che avvertono la sensazione di aver dato poco; scarsissimo, quasi nullo, il coinvolgimento di colleghi esterni agli "addetti ai lavori"; scarsissimi, se non dannosi, i risultati degli sforzi per l'inserimento dei giovani; nulli i risultati sull'informazione (oggi come ieri mi chiedono: ma cosa ha fatto il sindacato?, ma cosa fa il Sindacato?, ma cosa intende fare il Sindacato?).

In sintesi: tra chi strilla frustrato e chi tace incazzato c'è la palude dei delusi dei disinformati e degli indifferenti che restano tali con buona pace degli "addetti ai lavori". Dobbiamo cambiare e, dunque, torno a chiedere: dove abbiamo sbagliato?

Questi - secondo me - i nostri errori: 1) accentrato decisioni nella struttura sindacale: abbiamo accettato la limitazione di quella collegialità che qualifica e legittima le iniziative e le proposte; 2) scarsa definizione delle funzioni negli organi sindacali: ci siamo dati uno Statuto in cui i compiti non sono sufficientemente disegnati agli occhi sia dei delegati che dei delegati stessi. Improvvisazione, presapochismo e volontarismo sono stati i frutti; efficienza, responsabilizzazione e fiducia ne hanno fatto le spese; 3) ridondanza di persone negli organi sindacali: la massa nell'attuale Segreteria, con i suoi 7 membri e nell'attuale Giunta (24 membri) ha mascherato la sostanziale assenza di attività e partecipazione di troppi dei suoi membri. Anche noi Consiglieri, ci siamo lamentati molto e abbiamo "consigliato" poco; 4) scarsa operatività e progettualità: a dispetto dell'esuberante numero, abbiamo lavorato poco! Non occorrono più cariche né più incaricati, né incaricati più prestigiosi. Occorrono più teste e più braccia che lavorino: per creare idee e per formulare (mi viene da dire: per "ingegnerizzare") proposte; 5) scarsa informazione: abbiamo lavorato poco! L'informazione con i nostri delegati deve essere più puntuale, continua ed esatta; deve avvenire prima e dopo gli eventi per prepararli e per raccontarli. Il Sindacato esiste se le sue azioni sono condivise, se i suoi fallimenti e/o i suoi successi sono resi noti; 6) scarso coinvolgimento dei colleghi: abbiamo formato un club ristretto! Decidere in pochi e risparmiare sulle consultazioni/comunicazioni è servito solo ad indebolire il Sindacato nelle idee e nella partecipazione.

Se questa diagnosi fosse esatta, la cura sarebbe necessariamente: recuperare tra noi sindacalisti di managerialità intesa come progettualità, innovazione, propositività, capacità organizzativa e metodo; recuperare quel principio valido in ogni Società che si rispetti: gli incarichi sindacali si assegnano e si assumono se si è in grado di rispettare - in termini di tempo, fatica e competenze - gli impegni che vi sono connessi; aprire incontri e Consigli, allargare i compiti, comunicare a tutti: tutti i colleghi dirigenti volenterosi devono essere chiamati a partecipare, mirando al ripristino della coesione trasversale intesa come inter-generazionale, inter-sessista, inter-professionale, inter-societaria ed anche inter-sindacale; recuperare un dialogo aperto, fiducioso e mutuamente rispettoso tra dirigenti ed azienda. Insomma: dobbiamo riconquistarci il diritto all'ascolto sia da parte dei colleghi che da parte della nostra Società. Questa è condizione indispensabile per ricreare la fiducia nel futuro e la voglia di partecipare attivamente tanto al superamento della crisi della Società quanto alla valorizzazione del nostro ruolo.

Maria Antonietta Del Boccio



# In vista del Congresso

L'impegno per il bene comune dei dirigenti, il recupero dell'etica, della dignità umana, la ricostruzione del senso dell'Associazione mirate alla riappropriazione dell'Azienda dovrebbero essere gli obiettivi primari ed ultimi del prossimo Congresso ASSIDIFER.

Coscienza e senso di responsabilità nella gestione della *res pubblica* devono sostenere e motivare coloro che ora stanno lavorando nella revisione delle norme che regoleranno gli organismi dell'Associazione nei prossimi anni ed in particolare di coloro che, quali membri del Consiglio Nazionale, le approveranno.

Essi debbono trovare il coraggio di guardare alto, andando oltre quelli che potrebbero essere gli interessi individuali o di piccola coalizione. Mirando appunto, al bene comune dei dirigenti, dell'Associazione, dell'Azienda. Solo questo orizzonte di pensiero aiuterà a far emergere, sviluppare ed utilizzare le potenzialità insite negli uomini-dirigenti che credendo nell'Associazione, continuano ad iscriversi con convinzione, mettendo a disposizione le loro capacità e le loro professionalità.

## Lo Statuto

Considerata l'organizzazione, l'attività svolta dagli attuali organi direttivi Assidifer e la loro reale composizione una revisione dello Statuto non è solo auspicabile, è indispensabile. Una tale revisione è però complessa e delicata. Dovrà infatti tener presente che la legge (lo Statuto è una legge), è sopra gli uomini, ma al servizio degli uomini. E' uno strumento che sarà utilizzato da uomini con caratteristiche nettamente diverse da quelle dei dirigenti di tre, sei o dodici anni fa.

Pure l'Azienda e l'ambiente nei quali operano questi dirigenti sono diversi, rispetto a quelli del passato.

Chi ha avuto il mandato di rielaborare lo Statuto dovrà tener presenti non solo le direttive segnalate dai dirigenti che operano negli attuali organi direttivi di Assidifer, Segreteria in primis, ma dovrà tener conto: 1) della storia appena vissuta da Assidifer: l'Associazione per come è organizzata ha funzionato? Come dovrebbe essere organizzata per funzionare meglio?; 2) della sua composizione e dell'attuale target: iscritti, classi, caratteristiche anagrafiche. E' lì infatti che si attingerà per l'elezione dei prossimi componenti; 3) dell'attuale organizzazione Aziendale e di quella che potrebbe essere quella futura; 4) degli uomini-dirigenti che dovranno incarnare ed estrinsecare l'attività dei nuovi organi previsti dallo Statuto; 5) dell'obiettivo finale, che è quello di strutturare un progetto di Statuto, da proporre al Consiglio Nazionale, lungimirante ed acuto, equilibrato e saggio; che rispecchi le varie anime che compongono l'Associazione e miri a far salvaguardare e rispettare gli interessi umani, sociali ed economici degli iscritti attuali e potenziali, junior e senior.

Valutate le caratteristiche degli uomini-dirigenti attualmente iscritti ed attivi in Assidifer, potrebbe dunque essere positiva l'idea di strutturare un progetto di Statuto che preveda:

*Il Presidente.* Da scegliere tra i senior, non in servizio in azienda. Giovane ed aperto. Vivace di mente e disposto all'innovazione ed al cambiamento; saggio ed equilibrato.

*Il Segretario.* Dirigente in servizio, con un consistente patrimonio di esperienza acquisita in azienda e nell'Associazione, dotato di un patrimonio di capacità relazionali e gestionali da mettere a disposizione, che accetti la sfida

e si impegni a battersi coscientemente, eticamente e coraggiosamente, tenendo presente l'obiettivo primario di lavorare per la salvaguardia degli interessi delle maggioranze, ascoltando però la voce di tutti.

La funzione del Segretario non sarà "solo" quella di traghettatore e di tutor.

L'obiettivo del nuovo Segretario sarà quello di: a) impostare con decisione e sagacia e realizzare con tenacia, un rapporto nuovo con l'Azienda, basato sulla chiarezza, sulla trasparenza e sull'etica; b) salvaguardare con lungimiranza e far rispettare gli interessi degli associati senior; c) chiarire e mettere a norma, i rapporti con Federmanager.

*Due Aggiunti (?)*. Da scegliere tra dirigenti giovani, in servizio presso le due principali Società del gruppo, da sviluppare, far crescere e valorizzare. La funzione degli Aggiunti sarà quella di comporre con il Segretario il nucleo operativo pregnante dell'Associazione.

*Una "Segreteria allargata"*. Composta da un rappresentante delle principali Società del Gruppo e dal Segretario Sezionale della Sezione Senior (o dirigenti diversamente attivi). La funzione della "Segreteria allargata" sarà quella di organo strategico.

*La Giunta.* Composta dal Presidente, da tutta la Segreteria, un rappresentante proveniente dalla Sezione Senior (che, quale mediatore, svolgerà azione di collegamento e da ponte tra più generazioni, collaborando con la Segreteria), dai rappresentanti delle altre Società del Gruppo, dai Presidenti delle Commissioni, dei Proviriviri, dei Sindaci e/o Revisori.

Valutando il modo farraginoso in cui si sono mossi fino ad oggi gli organi direttivi di Assidifer, esiste il fondato timore che con una tale organizzazione pure quelli futuri si muovano con pesantezza. E' infatti reale il rischio che l'attività vera e pregnante venga realizzata dal nucleo formato dal Segretario e dai due "Segretari Aggiunti (?) ed il "resto" della Segreteria sia in effetti "declassata" a livello di Giunta ed utilizzata quale organo consultivo.

## Il passaggio generazionale

*"Desidererei ricordare a tutti, soprattutto ai governanti impegnati a dare un profilo rinnovato agli assetti economici e sociali del mondo che il primo capitale da salvaguardare è l'uomo, la persona nella sua integrità: L'uomo infatti è l'autore, il centro e il fine di tutta la vita economico-sociale"*.

E' di qualche giorno fa la pubblicazione della nuova lettera enciclica di Benedetto XVI, "Caritas in veritate", dalla quale ho tratto l'esortazione sopra riportata, che sembra fatta ad hoc, per la nostra Associazione, calata nel momento storico che sta vivendo. Letto alla luce della valorizzazione dell'uomo, non dovrebbero esistere problemi nel passaggio generazionale. Ma così non è.

Molti sono i problemi che si presentano con il passaggio generazionale. Problemi che sovrastano e rendono difficile la convivenza tra varie generazioni, nell'ambito aziendale, nell'ambito sindacale, nell'ambito sociale.

Le diverse caratteristiche che per ogni generazione sono un valore: a) per i giovani: gioventù, energia, entusiasmo, ambizione, desiderio di emergere; b) per i professionisti senior: esperienza, capacità relazionale e gestionale, comunicativa, saggezza, ponderatezza, scarso interesse per la carriera.

Le diversità sembrano essere un ostacolo un limite alla valo-

rizzazione del capitale-uomo, della persona che è il dirigente. Questo dovrebbe dunque essere il momento ideale da cogliere per Assidifer, individuando e definendo un programma per la gestione delle differenze.

E' necessario però preliminarmente introdurre un nuovo concetto etico, per cui il valore delle azioni umane è legato al bene comune, dell'Azienda in primis, non solo al guadagno od al benessere della categoria.

Per la gestione e la valorizzazione delle differenze non è sufficiente prevedere un'azione di *tutoring*, che tenderebbe a sottolineare le diversità e non invece a valorizzarle.

Dobbiamo, junior e senior, definire un programma che valorizzi le diversità, che crei un ponte e sinergia tra le varie generazioni. Facendole dialogare tra loro. Facendo loro scoprire che la diversità dell'altro è un'occasione di crescita per tutta la categoria dei dirigenti, patrimonio da valorizzare ed apprezzare.

E' solo in questo modo che l'uomo-dirigente potrà essere valorizzato in ogni suo aspetto e caratteristica. E' così che si creeranno alleanze tra giovani e senior. Alleanze e positività che potrebbero essere proposte all'Azienda con progetti mirati.

Sono diverse le imprese che, a fronte di conflitti che deprimono le performance e riducono l'efficienza aziendale, cominciano a pensare strumenti per far rendere al meglio la compresenza di più generazioni ed organizzano quella trasformazione generazionale che gli americani definiscono "Age diversity management", ovvero l'ottimizzazione organizzativa delle diverse età.

Anche le aziende italiane più avanzate stanno cambiando l'organizzazione creando squadre miste di età ed esperienza, che attenuano le criticità e valorizzano le diversità. Queste aziende hanno riscoperto che il gioco delle alleanze tra generazioni diverse, inserito ed introdotto in Azienda le renderanno pure più competitive. Unicredit ne è un esempio. Questa società punta infatti ad organizzare gruppi di lavoro misti giovani-senior per sviluppare scambi reciproci di competenze ed esperienze.

Perché Assidifer non anticipa i tempi e non propone essa stessa all'Azienda un progetto mirato a valorizzare e a integrare le diversità generazionali. Facendo capire all'Azienda il grande vantaggio che ne trarrebbe in termini di competitività e di recupero di capitale umano, dall'alleanza tra giovani e pantere grigie?

Richiamo il concetto con il quale ho aperto questa breve dissertazione: "L'uomo è l'autore, il centro e il fine di tutta la vita economico-sociale", è dovere del dirigente valorizzare l'uomo in tutte le occasioni e in tutte le imprese, pure nel passaggio generazionale. E' l'impegno per il "bene comune" dei dirigenti, dell'Associazione, dell'Azienda, la nuova utopia che ci deve sostenere in questo Congresso, utopia che può ridare un'anima sia alla politica dell'Associazione, sia all'economia dell'Azienda.

A conclusione propongo a tutti i colleghi dirigenti, laici compresi, un pensiero dell'illuminato Paolo VI: "Dite ai giovani che il mondo esisteva già prima di loro, e ricordate ai vecchi che il mondo esisterà anche dopo di loro".

Eleonora Ceschin

# LETTERE AL DIRETTORE

Caro Direttore,

questo mese la lettera da Trieste nasce in realtà in Valpusteria. E' a Moso infatti che faccio le mie riflessioni partendo dalla positiva esperienza nell'utilizzo dei servizi pubblici per scoprire l'Alto Adige. Qui ho imparato ad utilizzare la Mobilcard che sintetizza la concretizzazione del trasporto integrato, realizzato dalla Provincia Autonoma di Bolzano, in grado di soddisfare contemporaneamente le esigenze di mobilità dei residenti e quelle dei turisti con un'offerta competitiva che induce entrambe le categorie a lasciare nell'autorimessa il mezzo individuale, con una visione della mobilità in linea con le migliori esperienze europee. Naturalmente non mancano anche gli echi provenienti dal capoluogo giuliano, ma anche dalla capitale, con le consuete contrapposizioni e polemiche, sempre paralizzanti, sull'isolamento di Trieste, sul ritardo nella realizzazione delle infrastrutture e sul futuro del Porto di Trieste.

"TAV, il Nord Est fermo su un binario morto: il collegamento verso Lubiana e Budapest rischia di rivelarsi irrealizzabile e la vecchia linea è ancora quella degli Asburgo". "A rischio i fondi per il Corridoio 5, il governo decida". "Senza fondi la TAV sarà solo un miraggio: bisogna finanziare i progetti ma anche imporre le soluzioni". "Alta velocità e false promesse politiche".

I titoli sintetizzano una corretta impostazione degli editoriali e delle pagine nazionali del quotidiano giuliano sul Corridoio V, mentre la cronaca di Trieste dello stesso giornale è esclusivo appannaggio delle associazioni "No Tav".

"Piattaforma logistica triestina esclusa dai fondi CIPE". "Porti, l'Alto Adriatico deve allearsi: da soli non si va da nessuna parte". "Treni, la Direzione unica un danno per il porto". "Trieste esclusa dai nuovi centri operativi delle Ferrovie".

Sono tutti riferimenti agli ultimi sviluppi del disegno di abbandono del Nord Est, teorizzato da "Essere impre-

sa", piano strategico del Gruppo FS finalizzato al reperimento dei finanziamenti pubblici ed adottato acriticamente anche da Trenitalia come piano commerciale.

A proposito di visione europea, viene in evidenza la rete dell'orario "Eurostar" europeo, dove compaiono le linee di sei ferrovie (tedesche, francesi, belghe, olandesi, austriache e svizzere), ma non quelle italiane; rete che, messa confronto con quella dell'Alta Velocità nazionale, non a caso messa da Repubblica sotto il titolo "Dalla grande T alla L rovesciata - Si chiude la porta verso l'Est", fa emergere tutto il ritardo del nostro Paese nella realizzazione del disegno dei grandi corridoi europei. Ma, di fronte a tale sconcertante realtà, l'esempio dell'Alto Adige che, partendo dalla ricostruzione della linea Merano - Malles Venosta, è riuscita a realizzare un efficace sistema integrato, dovrebbe essere attentamente valutato anche dalle altre regioni, ed in particolare dal Friuli Venezia Giulia, nel definire quella politica dei trasporti che manca a livello nazionale. La nostra regione ha infatti la Ferrovie Udine - Cividale, abilitata all'utilizzazione della rete nazionale, che può costituire la spina dorsale del sistema integrato regionale, provvedendo a fornire quell'offerta competitiva che Trenitalia non assicura. Seguendo l'esempio della Provincia di Bolzano, che ha istituito nell'ambito della società per i trasporti la divisione ferroviaria per la gestione della linea Merano - Malles Venosta, la Ferrovia Udine Cividale potrebbe diventare la sezione ferroviaria di Autovie Venete, portando anche un contributo di carattere infrastrutturale in aggiunta a quello proprio dell'impresa di trasporto. Le professionalità necessarie non mancano, sia a Trieste che nel Friuli Venezia Giulia, per affrontare con successo l'opera di ricostruzione in regione della modalità ferroviaria, la cui competitività è trascurata dal Gruppo FS.

Luigi Bianchi

## Peppino D'Addio se ne è andato

**Se ne è andato in punta di piedi, in un torrido giorno di agosto, quando tutti sono in vacanza, al mare o in montagna.**

**Da tempo non stava bene: diabete, insufficienza renale e altri malanni che lo avevano costretto, da mesi, a sottoporsi ad una dialisi fastidiosa che ne limitava gran parte di quell'attività professionale e sindacale che aveva svolto per anni. Anzi, per tutta la vita.**

**Giuseppe D'Addio è stato uno di quei personaggi che si è fatto da se: giovanissimo ha collaborato, a Napoli, con le Forze armate alleate, poi è entrato nel mondo dell'energia come dirigente di società petrolifere, quindi ha gestito, in proprio, il business della distribuzione dei carburanti mettendo a profitto la sua grande esperienza acquisita in tanti anni di attività nel settore.**

**Ma oltre che dirigente d'azienda e imprenditore Peppino D'Addio è stato soprattutto una colonna del sindacato dei dirigenti. Presidente per lunghissimi anni del Sindacato Romano, nella sua carriera ha raggiunto quasi tutti i posti di comando della complessa scala gerarchica della Federazione e degli Enti controllati, portando in ciascuno di essi innanzi tutto la sua capacità di fare e il suo rigore morale insieme alla sua grande umanità e alla sua spicchiata onestà.**

**Peppino ci è sempre stato vicino: ci teneva a dire, ogni volta che interveniva ai nostri Consigli e alle nostre manifestazioni, che lui era figlio di ferroviere, morto assai giovane per causa di servizio, e che per questo motivo lui stesso si sentiva ferroviere al cento per cento. Di questo era orgogliosissimo e ancora oggi ricordiamo con un filo di tenerezza la sua commozione profonda quando Assidifer gli regalò un orologio da tasca delle FS!**

**Peppino D'Addio ci ha voluto sempre bene, è sempre stato nostro grande amico, amico sincero, in ogni occasione, ultima delle quali - e lui era già fortemente malato - quando, a maggio, sostenne con convinzione e lealtà l'elezione di Nicola Tosto alla Presidenza del Sindacato Romano.**

**Ora se ne è andato, se ne è andato in punta di piedi, in un torrido giorno di agosto. Ciao, Peppino caro!**

Alla famiglia le condoglianze più vive della Segreteria generale e del Consiglio Nazionale di Assidifer. Si associano al dolore il Direttore e la Redazione di Ferrovie & Servizi.



## Politiche inefficaci e demagogia

Tutto è contro di noi. Anche l'attenzione delle istituzioni pubbliche che, per funzione, dovrebbero tutelare l'uguaglianza di tutti i cittadini.

Forse l'incipit dell'articolo apparirà un po' eccessivo. Ma, a nostro avviso, sintetizza bene la situazione in cui ci troviamo. Ci riferiamo, anche questa volta, a quello che riteniamo essere l'ingiusto meccanismo di adeguamento delle pensioni cui siamo assoggettati; e al muro di obiezioni che si oppongono alle giuste richieste di modifica. Come ci sforzeremo di spiegare nei paragrafi che seguono.

### Una politica sottrattiva

Quando il governo del 1992 fu chiamato a fronteggiare la drammatica situazione della finanza pubblica dell'epoca, il rapporto debito pubblico/PIL era salito dal 56,9% del 1980 al 104,7% del 1992. La spesa pubblica presentava enormi sprechi e le tendenze della spesa pensionistica facevano prevedere una crescita dal 12,8% del PIL del 1992 al 23,4% del 2040. Per risolvere i problemi gravi di bilancio sarebbe stato indispensabile aumentare il prelievo fiscale, soprattutto allargando la platea dei contribuenti. Vale a dire espugnando, una volta per tutte, il fortillio delle evasioni e delle elusioni. Operazione troppo lunga e difficile. Occorreva fare presto. Si puntò, ancora una volta, sull'area dei redditi certi. Su questi fu gravato il maggiore onere fiscale e, nell'ambito previdenziale, si passò dalle politiche espansivo-distributive che, fino ad allora, avevano rafforzato il sistema di tutela della vecchiaia, alle politiche sottrattive. Togliendo, cioè, ad alcune categorie per dare ad altre. Quelle politiche non trovarono eccessive opposizioni, per due ordini di motivi. In primo luogo perché si richiamavano a grandi valori collettivi e a grandi principi di solidarietà, in un momento di grave difficoltà finanziaria in cui si trovava lo Stato; in secondo luogo perché coincidevano con un momento critico della vita nazionale, caratterizzato dalle emotività suscitate dalle inchieste di tangentopoli sulla diffusa corruzione che si andava scoprendo in tutti i gangli vitali dell'economia del Paese. Nella linea politica adottata per fronteggiare la grave congiuntura di quegli anni, il sistema previdenziale fu ritenuto, in qualche modo, responsabile anch'esso delle difficoltà di bilancio. E, in questa logica, furono emanati provvedimenti successivi, finalizzati, sul breve termine, a migliorare il bilancio dello Stato e, sul medio-lungo termine, a contenere la spesa pubblica. Con la stessa logica fu impostata una profonda modifica del sistema previdenziale. In quell'"unicum" venne ricompreso anche il d.lgs. n.503/1992, sicché le prestazioni pensionistiche subirono cambiamenti sostanziali:

- Fu modificato il meccanismo di adeguamento che consentiva la partecipazione dei pensionati alla maggiore quota di ricchezza prodotta. Questi, diversamente da quanto proposto in corso di preparazione della legge delega, furono esclusi dalla platea dei beneficiari della crescita economica del Paese. Da quel momento fu tagliato ogni legame tra crescita economica, incremento delle retribuzioni e rivalutazione delle pensioni;
- I miglioramenti delle pensioni vennero agganciati solo all'incremento dei prezzi.

Ma non per sempre, e non per tutti. Pochi anni dopo (1998) non fu attribuita la perequazione alle pensioni eccedenti cinque volte il minimo INPS salariale, e scattò il nuovo meccanismo di perequazione differenziata per classi d'importo. Riaggiustato nel 2001. Comunque un meccanismo conforme alle politiche sottrattive inaugurate anni prima. Quelle politiche, pur accettate in momenti difficili e drammatici per il Paese, e per il tempo breve, non hanno dato però i risultati sperati.

Sul lungo periodo si è dovuto constatare che all'alta valenza simbolica delle politiche avviate nel 1992, e proseguite negli anni seguenti, non ha fatto riscontro l'atteso successo. Le condizioni delle finanze pubbliche non sono migliorate. Il rapporto debito pubblico/PIL ha continuato ad aggravarsi: era a 94,6% nel 1990; aveva raggiunto il 109,2% nel 2000. Né l'evoluzione successiva è stata migliore. Con la componente crisi, secondo le stime OCSE, alla fine del 2010 supererà il 115%, approssimandosi, forse, al 120%. E non sono emersi, per quello che più da vicino ci riguarda, neppure miglioramenti evidenti nel settore previdenziale. Non è possibile riscontrare incrementi sostanziali a vantaggio delle pensioni più basse. Peggio: alle sottrazioni operate su alcune categorie di pensioni, non corrispondono beneficiari certi.

### Una promessa tradita

L'introduzione del meccanismo di perequazione, secondo le promesse del legislatore nel corso della preparazione del provvedimento, avrebbe dovuto garantire il mantenimento del principio di adeguatezza delle prestazioni. Avrebbe

dovuto valorizzare, anche dopo la cessazione dell'attività lavorativa, il merito, la responsabilità e la professionalità. L'attuale meccanismo di rivalutazione delle pensioni travolge quelle prospettive e determina, per contro, un appiattimento dei trattamenti, dando luogo ad effetti gravemente iniqui.

Nel concreto, con il mancato adeguamento totale all'inflazione, il meccanismo ha prodotto una decurtazione permanente del credito pensionistico. Il che, tradotto in termini tributari, integra i requisiti di una vera e propria imposta patrimoniale.

I giuristi avvertono che l'idea di un'imposta patrimoniale circoscritta non alle grandi fortune, bensì ai soli percettori di alcune migliaia di euro e, per di più, a solo titolo di pensione, mostra tutta la sua carica d'incostituzionalità.

### Il confronto con altri Paesi

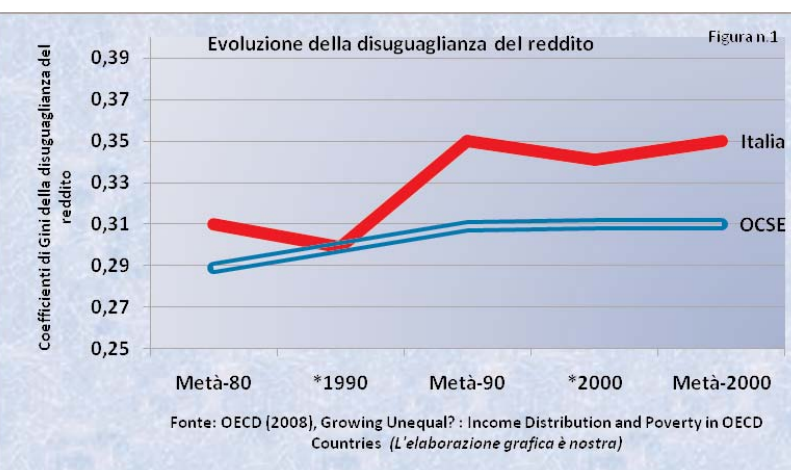
Nonostante i risultati abbastanza deludenti delle politiche introdotte nel 1992, la cronaca sottolinea, quasi in maniera scandalistica, il fatto che, nel rapporto spesa pensionistica/PIL, l'Italia si trovi al primo posto rispetto agli altri Paesi OCSE. Eppure sono altri fattori che dovrebbero essere considerati per avere una misura adeguata delle provvidenze di cui godono i cittadini di un Paese. Ci riferiamo, in particolare, al valore aggiunto dei servizi sociali che, sia

Tabella n. 1

Spesa pensionistica (2005) e assistenza sanitaria in alcuni Paesi europei (2006)			
	Spesa pensionistica /PIL (%)	Spese sanitarie per abitante (USD)	Spese sanitarie/PIL 2006 (%)
Svezia	7,7	3202	9,2
Danimarca	5,4	3349	9,6
Germania	11,4	3371	10,6
Francia	12,4	3449	11,1
Italia	14	2614	9
Fonte Pensions at a Glance OECD 2009		Fonte: L'OCDE en chiffres 2008	

pure in maniera indiretta, arricchiscono i redditi (Cfr. *National Accounts of OECD Countries*, OECD; *STAN Database*, OECD). Soprattutto quelli provenienti da pensioni. Stando agli ultimi dati disponibili, il valore aggiunto dei servizi sociali offerti dall'Italia è più basso di oltre un punto e mezzo rispetto a quello degli stessi servizi offerti da Germania e Francia, ed è più basso di circa sei punti rispetto a quelli praticati in Danimarca e in Svezia. Se si va, poi, un po' più nello specifico, la differenza, a svantaggio dell'Italia, è ancora più marcata. Come nel caso dell'assistenza sanitaria (Tab.n.1).

Se si allarga, infine, l'attenzione oltre gli aspetti esclusivamente previdenziali, possiamo affermare che le politiche intraprese all'inizio degli anni '90, nel complesso, non hanno giovato all'economia del Paese, perché non hanno cercato di prelevare ricchezza, per distribuirla equamente a tutti i cittadini. Sarebbe stato di primaria importanza far emergere le aree delle economie sommerse e dei capitali nascosti (produzioni in nero, capitali all'estero, tasse non pagate, ecc.). La raccolta fiscale ha seguito, invece, la linea di sempre. Fondamentalmente, nella stessa area dei redditi fissi. Vale a dire dei redditi dei lavoratori e dei pensionati. Le analisi svolte dall'OCSE (*Growing Unequal?: Income Distribution and Poverty in OECD Countries (2008)*), dimostrano che, per questa via, disuguaglianza e povertà, in Italia, sono cresciute rapidamente proprio



durante i primi anni novanta. Il nostro Paese, all'inizio di quel decennio era, dal punto di vista economico, a livello della media OCSE. Alla fine dello stesso decennio si collocava molto più in basso: ai livelli degli altri paesi del Sud Europa (Figura n.1).

### Un cultura che non evolve

Permane, nonostante tutto, l'idea che le politiche avviate circa venti anni fa siano state e continuino ad essere indispensabili per far fronte alla grave situazione della finanza pubblica. Un'idea che è diventata cultura diffusa in larga parte dell'opinione pubblica. E, pertanto, se ci si sofferma sull'argomento che stiamo trattando, viene considerato perfino scandaloso avanzare richieste di revisione dell'attuale meccanismo di adeguamento delle pensioni, soprattutto se questo può portare qualche vantaggio a quelle che superano i minimi. Si è diffusa, infatti, una sorta di tendenza a distinguere tra pensioni che hanno dignità di essere tutelate e quelle che tale dignità non hanno. Ad amplificare una tale concezione, contribuiscono, a volte, anche organi d'informazione che, per pigrizia di analisi, continuano a gratificare di "pensioni d'oro" tutti quegli emolumenti previdenziali che si discostano appena dalla soglia della sopravvivenza.

### Una giustizia che rinvia alla politica

La Corte Costituzionale ha riconosciuto costantemente (sentenze n. 26/80; n.226/93; n. 409/95... n. 30/04) che il trattamento di quiescenza,.... deve assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia i mezzi adeguati alle loro esigenze di vita per un'esistenza libera e dignitosa, utilizzando criteri di proporzionalità e di adeguatezza. Criteri, questi, che non debbono sussistere soltanto al momento del collocamento a riposo, ma vanno costantemente assicurati anche nel prosieguo, in relazione ai mutamenti del potere d'acquisto della moneta. Anzi, l'eventuale verificarsi di un irragionevole scostamento tra i due trattamenti - ove siano comparabili i relativi profili professionali - può costituire un indice della non idoneità del meccanismo scelto dal legislatore ad assicurare la sufficienza della pensione in relazione alle esigenze del lavoratore e della sua famiglia.

La giurisprudenza della Corte, purtroppo, si ferma a questi richiami. Le eccezioni d'incostituzionalità per violazione dei principi fondamentali della Costituzione (artt.3, 36, 38) sono state costantemente respinte, sia in occasione di sospensioni temporanee del meccanismo di perequazione, sia con riferimento alle modalità di funzionamento del meccanismo stesso. In pratica il bilancio dello Stato è assunto a bene costituzionalmente tutelato che sovrasta altri beni, sia pure definiti come diritti fondamentali del cittadino. Del cittadino non soltanto in costanza dell'attività lavorativa, ma anche continuata della sua vita di pensionato. La Corte, insomma, avverte che l'attuale meccanismo di perequazione non è in grado di garantire, nel tempo, la conservazione del valore della pensione; ritiene che la sua razionalizzazione debba avvenire nei limiti del rispetto dei diritti fondamentali, ma ne assegna la realizzazione a valutazioni politiche. Purtroppo, a quelle politiche sottrattive di cui abbiamo detto sopra.

### Una nuova cultura

Un circolo vizioso, quello descritto, per uscire dal quale è possibile solo se si intraprende una lunga azione volta a modificare l'attuale modo di pensare, condizionato da molti preconcetti e da valutazioni abnormi che investono anche la cultura giuridica. Fortunatamente alcuni segni d'innovazione affiorano. Lo testimoniano autorevoli prese di posizioni assunte nel corso del dibattito svoltosi durante il Convegno dell'8 luglio 2009, a Palazzo Marini, in Roma, sul tema "Una politica di salvaguardia del potere d'acquisto delle pensioni". Giuristi di fama (fra i quali Persiani, Ichino), e politici di ambo gli schieramenti (tra gli altri, Cazzola, Benvenuto) si sono dichiarati d'accordo sul fatto che l'attuale meccanismo di perequazione delle pensioni risulta del tutto obsoleto. E che occorre sostituire alle politiche sottrattive le politiche distributive. Vale a dire le politiche che fanno concorrere tutti alle spese pubbliche, in ragione della loro capacità contributiva. Introducendo, come più volte auspicato, meccanismi più avanzati di prelievo fiscale.

A quel dibattito si è ispirato, per molti aspetti, l'autore del presente articolo.

Antonio Dentato