

che rivolteci a Rimini siano gra-
tuite o, quantomeno, ingenero-
se.

Vediamo la sostanza delle
accuse che ci sono state rivolte,
per quel poco che ho capito in
un momento particolarmente
convulso.

Siamo stati accusati di minima-
lismo: se il significato che si è
voluto attribuire al termine è
che un'Associazione come la
nostra si interessi ai problemi
concreti dei colleghi, allora
rivendico il fatto come un meri-
to.

Caro Ingegnere, deve sapere
che su stipendi medio-bassi
come sono quelli della maggior
parte di noi, si aspetta con
ansia il ripristino degli scatti di
anzianità! Ce ne dobbiamo ver-
gognare? Noi non lo crediamo.

Per qualcuno saranno PEANUTS
(nocciole), per altri, soprattutto
per i colleghi monoreddito, quando
ci sono da pagare mutui e bol-
lette, possono rappresentare una
sana boccata d'ossigeno. E poi il
posto di lavoro: anche su questo
argomento riteniamo che un'Asso-
ciazione sindacale che si rispetti
debba potere svolgere un suo
ruolo.

Come è a tutti noto, non abbiamo
mai difeso comportamenti indivi-
duali discutibili: l'azienda, quando
lo ritiene giusto, fa bene ad inter-
venire. Non ci siamo mai permessi,
né ci siamo mai sognati lonta-

ell'ultimo meeting di Rimini l'AD di Gruppo, in conclusio-
ne dei lavori, ha ritenuto di dover fare un veloce accenno
– negativo – all'attività che questa Associazione sindaca-
le svolge. Non c'è stato modo di replicare direttamente: il
tempo era poco e, in chiusura, ognuno aveva le valige
pronte ed altro nella testa. Forse è stato meglio così.
Nessuno di noi possiede la capacità oratoria dell'Ing.
Moretti e, inoltre, una risposta immediata non è mai ponde-
rata. A scrivere si riflette meglio, anche se, come tutti
sanno, la comunicazione veloce dei nostri tempi ha reso
la lettura un'attività inusuale e quindi poco efficace.

Non è la prima volta che il nostro AD crea degli stimoli
(uso ovviamente un eufemismo) all'attività del sindacato.
Anche a Padova, durante il nostro ultimo congresso, pur
usando inizialmente parole di apprezzamento per l'opera
pacata e di buon senso svolta durante gli ultimi anni, non
aveva mancato di lanciare forti critiche.

Ricordo, e lo ricorderanno bene di sicuro tutti i presenti,
che in un nostro convegno di studi dell'aprile 2007 dedi-
cato alla mobilità romana, eravamo stati autorevolmente
invitati ad occuparci di altro, in particolare della drama-
matica situazione dei nostri conti, e di "... andare a lavora-
re".

Per carattere sono ottimista. Le critiche, credo, servono a
crescere e a riflettere. Allora – sorvolando sulla forma
(alla manifestazione erano presenti tanti ospiti esterni e
rappresentanti della stampa) – probabilmente l'AD non
aveva tutti i torti. Adesso penso serenamente che le criti-

amente, di mettere in discussione l'autonomia imprendito-
riale nella scelta e nella valutazione di una risorsa così stra-
tegica come è quella dirigenziale. Chiediamo solo rispetto per
le persone, per la loro storia aziendale, per la loro professio-
nalità.

Un Gruppo come il nostro ha la possibilità (e lo fa raramente)
di utilizzare la job rotation, il trasferimento all'interno del
Gruppo, e la mobilità geografica. Non ci siamo mai opposti a
queste iniziative e abbiamo anche dato la disponibilità ad uti-
lizzare forme di accompagnamento a costi paragonabili a
quelli delle attuali risoluzioni, nonché l'attivazione di formule
di outplacement. Non manca – come non è mai mancato – da
parte nostra l'elaborazione di proposte anche facilmente
attuabili.

A proposito di un'altra delle accuse dell'AD, quella di "volare
basso", voglio solo ricordare che è stato proprio il gruppo diri-
gente di questo sindacato a volere fortemente il passaggio al
CCNL Industria nel 1998: ma, in questa sede, è meglio fare
riflessioni che non vadano così lontano nel tempo.

Allora diciamo che in occasione della rivoluzione retributiva
fatta con il contratto collettivo di lavoro nel 2004, e conferma-
ta di recente con l'ultimo accordo, abbiamo sempre stimolato
l'azienda ad abbandonare sistemi di retribuzione variabile
non limpidi e paternalistici, per passare a metodi collegati al
raggiungimento di obiettivi seri, verificabili attraverso un con-
trollo di gestione analitico. Proprio di recente ci siamo fatti
promotori di un'iniziativa congiunta con l'azienda, per elimi-
nare quella ancora troppo abbondante sacca di colleghi che

sono fuori da sistemi premianti
degni di questo nome (sono oltre
un terzo). Siamo arrivati a chiedere
clausole di ON/OFF generalizzate
per ottenere che la distribuzione del
denaro sia la più trasparente possi-
bile e che – nella logica che ha con-
traddistingue il CCNL – il rischio
imprenditoriale ricada anche sui
dirigenti.

E' stato l'Assidifer a
chiedere – con gradua-
lità e intelligenza – che
si addivenisse ad una
riscrittura dell'organiza-
zione per eliminare
tutte le posizioni che
non avessero un peso
specifico da dirigente;
stiamo stati noi a sti-
molare l'azienda ad uti-
lizzare i fondi di
Fondirigenti per l'orga-

nizzazione di corsi destinati a migliorare la qua-
lità manageriale dei nostri colleghi. In sostanza, negli ultimi anni,
anche più dell'impresa stessa, abbiamo svolto un'opera tenace per-
ché si diffondesse all'interno di FS la "Cultura d'impresa".

Per passare a temi che vadano al di là della risorsa dirigenti, ricordo
il nostro ruolo critico nei riguardi delle gestioni precedenti e di
sostegno a quella attuale, manifestato con interventi diretti, conve-
gni e articoli sul nostro organo di stampa. Nello stesso modo – e in
tempi non sospetti – abbiamo visto con sincera soddisfazione, dopo



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER
FNDAI
ANNO 18°
N° 13/2009



tanti anni, la nomina al vertice di un dirigente nostro collega che
aveva dimostrato, sul campo, capacità e perfetta conoscenza di
processi e uomini.

L'Assidifer, avendo celebrato di recente il suo XXV Congresso, ha
più di settant'anni. E' da rottamare? Non credo, vista la costanza di
adesioni e, soprattutto, l'entusiasmo con il quale tanti giovani colle-
ghi si sono avvicinati e si stanno avvicinando a noi.

Paolo Parrilla

Andiamo avanti, guardando avanti!

Nel numero 12 di Ferrovie&Servizi è mancato un mio
intervento perché, purtroppo, sono arrivato "Fuori
Orario". Inizialmente si pensava di chiudere il giornale
subito dopo il Meeting di Rimini. Un evento singolare,
invece, ha portato ad accelerare i tempi. Un evento
recensito dal sito internet del Corriere della Sera il 2
novembre scorso con il titolo "Viaggio tra i mali delle
ferrovie italiane". Una recensione scarna, ma pungente,
del pensiero di chi "non ha perso la capacità di indi-
gnarsi per quelle realtà che molti italiani invece si sono rassegnati
a vivere quotidianamente". Come accontentarsi della sola recen-
sione? Il suo contenuto mi ha portato alla ricerca dell'originale ed
alla sua attenta lettura. Ed è proprio per questo che sono andato
"Fuori Orario" ed ho perso il treno di un mio intervento sul nume-
ro 12/2009 di Ferrovie&Servizi.

E sì, perché la lettura, inizialmente incuriosita, a metà testo è
diventata quasi impossibile.

Un coacervo di affermazioni dirette ed indirette, spesso ripetitive
e noiose, sottolineate con il possesso della documentazione pro-
batoria. Affermazioni virgolettate attribuite a 18 Dottori "Fonti di
Inchiesta", tutti ex Dirigenti del Gruppo FS: 9 di Trenitalia, 1 della
Sita, 3 di RFI, 5 di FS (ritengo della Holding). Tutti doverosamen-
te richiamati nella pagina dei "Ringraziamenti" con sottolineatura
della richiesta di anonimato.

Obiettivo del testo, a detta dell'autore, "dimostrare che le FS
potrebbero essere diverse".

La scoperta dell'acqua calda! E' da anni che i ferrovieri, e tra que-
sti in prima linea i Dirigenti con nome e cognome, lavorano sodo
per costruire un'azienda diversa all'altezza dei tempi e delle at-
tese della collettività. Lo fanno con abnegazione, guardando al
futuro senza ovviamente dimenticare il passato. Lo fanno in trin-
cea, tutti i giorni, tra mille difficoltà, sbattendo il muso sui proble-
mi.

Non nascondo che durante la lettura, in alcune parti, ho provato
fastidio. Poi, analizzando attentamente l'elenco di autori ed amici
di "chiare lettere", mi sono ripreso ed ho riproposto in me un vec-
chio sogno: ma perché una volta ogni tanto non invertiamo i ruoli?
Perché chi commenta e critica "chi fa" non "viene a fare" e ad
insegnarci come fare? Troppo semplice commentare e criticare
paragonando il proprio operato all'obiettività di un chirurgo che
opera. E' vero, gli interessati potrebbe osservare: ognuno faccia
il proprio mestiere. Il sogno della mia vita, comunque, rimane
quello di poter invertire ogni tanto i mestieri per verificare se ciò
che facilmente si commenta, o si critica, è facile da fare!

Venissero a dimostrarcelo. L'unico ricordo che mi viene in mente
è quello di un capo del personale, arrivato dall'esterno con tanto
entusiasmo e voglia di fare e tornato all'esterno, per abbandono
volontario, dopo meno di un anno di esperienza sul campo.

Che molti dirigenti in questi ultimi anni andati via, o mandati
via, sbattendo la porta, è possibile. Che alcuni abbiano avuto la
voglia di togliersi qualche sassolino dalle scarpe è pure possibi-
le. Che ciò si faccia nell'anonimato non è buon segno, e può
essere testimonianza di una debolezza che probabilmente ha
contribuito all'uscita. Può pure essere che la paura di ritorzioni
anche "post" possa aver giocato un brutto effetto. Non è infatti
una novità la recente affermazione "ci vediamo in tribunale" rivolta
pubblicamente ad un collega Dirigente in pensione che ha
posto in dubbio alcuni interventi tecnici di FS. A parer mio,
comunque, un contributo simile porta a pensare che non si è
amata l'azienda per la quale si è lavorato per una vita.

Il clima, purtroppo, continua ad essere teso. Non mancano le
frecciate anche alla nostra organizzazione sindacale che, in alcuni
casi, viene accusata di volare troppo alto (Convegno di Roma

CHIAROSCURO

di Claudio Vecchietti

**E' Natale e siamo tutti più buoni. Anch'io, anche se un po' cre-
sciuto, come tanti bambini vorrei provare a scrivere la letterina
al Vecchio panciuto, vestito di rosso e con la barba bianca, per
veder realizzato qualche desiderio.**

**"Caro Babbo Natale ti ringrazio per tutte le cose buone del 2009:
è stato un anno importante, anche per le ferrovie. Prima di tutto
per i bilanci. Non solo il pareggio, ma addirittura gli utili sono
diventati realtà. E poi, il successo del Freccia Rossa e Argento è
andato oltre le più rosee aspettative. Chiuderemo l'anno con il
completamento della grande T ad alta velocità, orgoglio non
solo di questa nostra Società ma di tutto il Paese!**

**Ti prego, se puoi, di aiutarci a vincere, la battaglia della pulizia
dei treni e delle stazioni e, perché no, anche quella di far indos-
sare con più decoro la divisa ai ferrovieri! Da parte mia, ti pro-
metto, anche a nome, credo, della categoria dei dirigenti del
Gruppo FS, di essere sempre più bravo, adeguato, in linea con
le esigenze della più grande azienda industriale italiana per il
bene di tutta la nostra clientela (pendolari compresi) e dell'inte-
ro Paese".**

Buon Natale a tutti, di cuore.

del 12 aprile 2007 dal titolo "La modernizzazione e la competi-
tività del Paese passa attraverso il trasporto ferroviario", ed in
altri, viene accusata di volare troppo basso (alla chiusura dei
lavori dell'ultimo Meeting di Rimini).

Alti o bassi che siano, siamo e saremo noi a definire il livello delle
nostre azioni. E lo faremo in linea con gli indirizzi che ci siamo
dati nell'ultimo Congresso di Padova.

In linea con il mandato congressuale, nel prossimo futuro, dob-
biamo volare alto per dar seguito a due punti molto qualificanti:

- 1) svolgere un ruolo importante nella ricerca di soluzioni volte
sia allo sviluppo del trasporto ferroviario che al rafforzamento
delle strutture impegnate nella sfida competitiva con altre
imprese di trasporto;
- 2) studiare e proporre in sede pubblica (convegni, pubblicazio-
ni, ecc.) provvedimenti, in materia di trasporto e ambiente,
che diano benefici al sistema Paese.

Ma non basta, anche se ciò può sembrare volare basso, dobbia-
mo lavorare per:

- estendere a tutti i dirigenti un sistema di retribuzione variabile,
strutturata e trasparente, legata agli obiettivi ed ai risultati dei
singoli e per il riequilibrio delle retribuzioni in funzione delle
responsabilità (punto 7 del mandato congressuale);
- perseguire la difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni, sia
per i Dirigenti in servizio che per quelli in pensione (punto 8 del
mandato congressuale);
- tutelare i dirigenti che dovessero correre il rischio di perdere il
posto di lavoro (punto 9 del mandato congressuale).

Cercheremo di far ciò con un confronto sereno, leale e continuo
con l'Azienda, in coerenza anche con il Protocollo delle Relazioni
Industriali sottoscritto a febbraio 2007 e sul quale noi crediamo.
Dunque, cari colleghi, andiamo avanti, guardando avanti!

Non preoccupiamoci più di tanto di chi, con fare più o meno leale,
tenta di darci addosso rimescolando il passato. Dobbiamo rim-
boccarci le maniche per dimostrare che le cose le vogliamo e le
possiamo cambiare lavorando insieme.

Dopo lunga attesa, il rinnovo contrattuale è oramai una realtà. E'
l'ultima tappa di un lungo percorso che pareva non potesse avere
fine. Non si è ottenuto tanto, ma forse, in questo momento, più di
tanto non si poteva ottenere, vista pure la difficile situazione eco-
nomica generale.

Un augurio di fine anno a tutti voi ed ai vostri cari. Che il 2010 sia
foriero di grandi soddisfazioni e di un clima più sereno.

Giorgio Asunis

Informativa sul rinnovo del CCNL

Firmato il nuovo contratto per i dirigenti d'azienda.

Dopo una lunghissima trattativa prolungatasi per quasi un anno, lo scorso 25 novembre Federmanager e Confindustria hanno firmato il Contratto Collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende industriali che avrà vigenza fino al 31 dicembre 2013.

Si riportano, di seguito, i principali punti sui quali si articola il contratto, assicurando che una analisi più dettagliata e critica sui singoli articoli verrà fatta sul prossimo numero del giornale.

1) Decorrenza e durata

Decorrenza dal 1° gennaio 2010, salvo quanto previsto per specifici istituti, con durata di 4 anni e cioè fino al 31 dicembre 2013 per una vigenza di fatto di 5 anni.

2) Prestazioni FASI

Incremento delle risorse per prestazioni riferite all'area odontoiatrica ed all'area degli interventi chirurgici con particolare attenzione ai grandi eventi, per 12 milioni di euro a partire dall'anno 2010 ed ulteriori 12 milioni di euro a partire dall'anno 2011.

Incremento delle risorse per la polizza di assistenza socio-sanitaria per 2 milioni di euro all'anno a partire dal 2010.

Di conseguenza i contributi di solidarietà, quelli a carico delle imprese e quelli a carico dei dirigenti, in servizio o pensionati, verranno rispettivamente incrementati del 9,5% a partire dal 2010, del 5,5% dal 2011 e del 4,5% dal 2012.

Nel mese di giugno 2012 le parti procederanno al monitoraggio circa gli equilibri di bilancio per assumere ogni conseguente decisione.

Definizione di un tariffario differenziato per favorire le prestazioni richieste in forma diretta.

3) Sostegno al reddito (GSR-FASI)

Riduzione, dall'1.1.2010, del requisito di anzianità nella qualifica per l'accesso al GSR-FASI, da 24 a 18 mesi.

Aumento, dall'1.1.2010, del trattamento indennitario erogato dal GSR-FASI da 1.500,00 euro a 2.000,00 euro al mese.

Prolungamento, a decorrere dall'1.1.2010, della durata da 12 a 18 mesi del trattamento di sostegno al reddito solo per i dirigenti in situazione di disoccupazione dopo il compimento del cinquantesimo anno di età.

Conferma di un contributo a carico delle imprese di 100,00 euro l'anno per dirigente in servizio.

Ampliamento – con effetto retroattivo dall'1.1.2009 – e per la vigenza del nuovo contratto, delle causali di accesso al GSR-FASI ammettendo anche le ipotesi di disoccupazione a seguito di risoluzione consensuale del rapporto a

condizione che:

a) il reddito risultante dall'ultimo CUD non sia superiore a 110.000,00 euro per i dirigenti con anzianità fino a 6 anni ed a 130.000,00 euro per i dirigenti con anzianità superiore ai 6 anni;

b) l'importo complessivamente erogato oltre al TFR e risultante dal verbale di accordo redatto in sede sindacale o giudiziaria, non sia superiore a 120.000,00 euro ed a 180.000,00 euro rispettivamente per anzianità inferiore/pari o superiore ai 6 anni.

4) Preavviso e indennità supplementare

Riduzione della misura massima delle mensilità spettanti ai sensi dell'art. 19 del contratto, da 22 a 21, a decorrere dal 2010 e da 21 a 20 a decorrere dal 2011.

Revisione della tabella di cui all'art. 19 (aumento automatico delle mensilità aggiuntive dell'indennità supplementare per età) per cinque gruppi di età (54-55; 53-56; 52-57; 51-58; 50-59) cui corrispondono un numero di mensilità aggiuntive pari, rispettivamente, a 7, 6, 5, 4, 3.

5) Previdendi

Massimale unico a 150.000,00 euro e nuovo minimale - a partire dal 2010 e con riferimento ai soli dirigenti con oltre 6 anni di anzianità di servizio nell'azienda con qualifica di dirigente - pari a 4.000,00 euro al 31.12.2010; 4.500,00 euro al 31.12.2012; 4.800,00 euro al 31.12.2013.

Conferma della possibilità per le singole aziende di versare quote aggiuntive rispetto a quanto stabilito dal contratto.

6) Coperture assicurative

Impegno a valutare la possibilità per una nuova polizza a copertura dei rischi ex art. 12 del CCNL.

Aumento da 129.144,22 euro a 150.000,00 euro e da 180.759,91 euro a 220.000,00 euro in presenza di nucleo familiare, della somma assicurata in caso di morte o di invalidità permanente per malattia non professionale (ex art. 12, comma 5, CCNL).

7) Agenzia del lavoro – Bilancio delle competenze – Placement

Per favorire l'accesso dei dirigenti all'assessment delle proprie competenze si prevede:

- per i dirigenti in servizio: il bilancio delle competenze potrà essere richiesto una volta ogni 5 anni dai dirigenti con almeno 3 anni di anzianità. Il servizio sarà curato da Fondirigenti che lo finanzierà con i residui del conto formazione non utilizzati dalle aziende e quindi destinati a solidarietà. Il dirigente interessato procederà con una prima fase sulla base di un questionario on-line. Per la seconda fase, quella che prevede colloqui diretti, il dirigente potrà rivolgersi ad una delle società specializzate che opereranno sulla base di una convenzione;
- per i dirigenti disoccupati con diritto al sostegno al reddito tramite GSR-FASI, oltre la valutazione delle com-

petenze messa a disposizione da Fondirigenti, il dirigente avrà la facoltà di richiedere il servizio di placement ad una delle primarie società specializzate in convenzione e questo servizio aggiuntivo sarà compensato direttamente dal GSR-FASI utilizzando la "capitalizzazione" dell'incremento previsto del trattamento di integrazione al reddito (500,00 euro mensili per il totale dei mesi spettanti di trattamento integrativo).

8) Forme di retribuzione variabile

Viene rivista la Nota di intenti posta nel contratto nel 2004 per confermare l'importanza di adottare modelli gestionali e retributivi che leghino quote di retribuzione del dirigente ai risultati aziendali. Nel nuovo contratto saranno inseriti 3 modelli alternativi di MBO che le imprese potranno adottare qualora non avessero predisposto propri piani aziendali.

9) Diritti di informazione e consultazione

Viene riscritto l'art. 20 del contratto per adeguarlo alla disciplina di legge (D.Lgs. n. 25/2007) in materia di diritti di informazione e consultazione.

10) Aggiornamento del TMC

Il trattamento minimo complessivo di garanzia viene così aggiornato:

- a) per i dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, fino a 6 anni: da € 55.000,00 a € 57.000,00 al 31.12.2010 a valere dall'anno 2010; da € 57.000,00 a € 61.000,00 al 31.12.2012 a valere dall'anno 2012; da € 61.000,00 a € 63.000,00 al 31.12.2013 a valere dall'anno 2013;
- b) per i dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con la qualifica di dirigente, superiore ai 6 anni compiuti: da € 70.000,00 a € 72.000,00 al 31.12.2010 a valere dall'anno 2010; da € 72.000,00 a € 76.000,00 al 31.12.2012 a valere dall'anno 2012; da € 76.000,00 a € 80.000,00 al 31.12.2013 a valere dall'anno 2013.

11) Rimborso spese non documentabili

Da € 75,00 a € 80,00 a decorrere dall'1.1.2010 e a € 85,00 a decorrere dall'1.1.2012.

12) Aumenti periodici di anzianità

Ai dirigenti in servizio alla data del 24 novembre 2004 ed in servizio alla data di sottoscrizione del contratto, continuerà ad essere corrisposto, fino al raggiungimento del numero massimo di dieci aumenti ivi compresi quelli maturati nella vigenza dei precedenti contratti collettivi, un importo mensile lordo in cifra fissa pari a € 129,11 al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso.

Er pollo de Trilussa

L'altro giorno nel fare un po' d'ordine tra le carte del sindacato, trovo un documento Federmanager intitolato "Retribuzioni e benefits - Indagine conoscitiva sulle retribuzioni 2008".

In tempi di rinnovo contrattuale, non resisto. Dopo un attimo l'occhio mi cade sull'indice: "pag. 28 Retribuzione fissa media annua"; il capitolo inizia con: "L'importo medio della retribuzione ..è di € 97.152". Segue un'interessante illustrazione su come tale importo vari in funzione del sesso del dirigente (si conferma una discriminazione delle colleghe donne), età, dimensioni dell'azienda in termini di addetti, di fatturato e settore di attività.

Per memoria, la retribuzione media varia da un minimo di € 89.000, per il settore alimentare, fino ad un massimo di circa € 110.000, per quello delle costruzioni.

Per capirci un po' di più sono costretto a tornare indietro nel testo. Nelle premesse, infatti, si evidenzia che l'età media del dirigente del campione è pari a 49 anni, ha un'anzianità aziendale (invariata rispetto alle precedenti rilevazioni) di circa 13 anni.

Si glissa sugli aumenti extracontrattuali: "rispetto alla precedente indagine sono pari a € 6.772 (+ 5,7%)..."

Inoltre nel capitolo "Retribuzione media variabile" emerge che l'MBO/una tantum è pari mediamente al 25% della retribuzione fissa.

L'unica informazione che non riesco a trovare è quella relativa alla percentuale dei dirigenti interessati dalla retribuzione variabile (forse perché interessa tutti?).

Sbaglio, perché in alcuni capitoli precedenti si specifica che:

- il 37% delle imprese non prevede alcun piano di incentivazione (MBO/una tantum);
- per quelle in cui si applica, i dirigenti inclusi nel piano sono in media pari al 90%;
- solo nel 10% dei casi il motivo per cui non si prevede un piano di incentivazione per alcuni dirigenti, è legato

alla difficoltà di assegnare obiettivi misurabili; tale decisione, mediamente, è invece legata per il 70% a scelte aziendali.

L'analisi si conclude con "...la retribuzione totale del campione è pari a € 108.000". Segue la solita raffica di istogrammi/tabelle finalizzate a illustrare le diverse situazioni. A questi importi si aggiungono i fringe benefit (lascio a voi il piacere di scoprirne l'entità. Sinceramente credevo che fossero un po' meglio per la PMI).

Dopo questa interessante lettura, sottolineo, relativa ad un'indagine svolta sulle Piccole e Medie Imprese per il periodo 2007 - 2008, mi è rivenuto in mente l'incontro avuto recentemente, come Segreteria Assidifer, con Braccialarghe e Vergara.

Evidenziato che il loro mestiere non è facile sia per il momento storico, che per la situazione aziendale, dall'incontro non è emerso nulla di sostanzialmente nuovo rispetto a quanto già detto almeno negli ultimi 24 mesi.

Tralasciando le questioni relative alla pesatura delle posizioni, agli assessment, agli accordi pronti alla firma ma mai ratificati, ci è stato comunicato che:

- la percentuale dei Dirigenti interessati dall'MBO 2008 è del 58% (dal 51% del 2007).
- tutti i dirigenti saranno classificati in 5 fasce di reddito (oscillanti tra un +/-20% rispetto a valori ritenuti adeguati per il ruolo ricoperto).

Un po' poco se confrontato con la sbornia di dati del documento Federmanager. Perciò mi sono chiesto se non fosse il caso di fare un po' più di chiarezza, almeno per dare delle risposte alle domande dei nostri iscritti.

Immagino che, relativamente ai due dati forniti dall'Azienda, le domande che possono sorgere spontanee sono:

- a) come è cambiato in questi ultimi anni il numero dei dirigenti in servizio a cui è stato applicato l'MBO/una tantum, in presenza di una diminuzione dei dirigenti in ser-

vizio?

b) come è distribuita (in termini di numero e di età) la popolazione dirigenziale all'interno delle 5 fasce di reddito?

A queste si potrebbero aggiungere:

c) all'interno delle 5 fasce, come sono stati distribuiti gli MBO e in che percentuale rispetto alla retribuzione fissa?

d) come sono cambiati il budget per l'MBO e il costo dei dirigenti negli anni 2007, 2008, 2009?

E' troppo chiedere di conoscere queste cose?

Si parla di massimi sistemi, ..di sfide .. di mercato, ... ma noi dove stiamo?.

Credo che la nostra Azienda già lo sappia.

A Padova Moretti ci ha detto che del futuro non c'è certezza.

Ritengo che la nuova Segreteria debba perseguire questa chiarezza, così come richiesto dalla mozione approvata nel nostro venticinquesimo congresso.

Insieme con altri elementi, ciò dovrà contribuire a un dialogo costruttivo con la nostra Azienda finalizzato anche alla definizione di una contrattazione di secondo livello.

Certo, c'è il rischio che alla fine, fatta un po' di chiarezza, possa venir fuori quello che un secolo fa Trilussa concludeva circa la statistica:

".... da li conti che se fanno seconno le statistiche d'adesso risurta che te tocca un pollo all'anno:

e, se nun entra nelle spese tue, t'entra ne la statistica lo stesso perch'è c'è un antro che ne magna due".

Però, l'importante è che l'Azienda non ci risponda come il Marchese del Grillo che, rivolto alla plebe affermava: "Che ci volete fare: ma io so io, e voi nun siete un ca..."

Pietro Bruni

Congresso di Padova: sintesi dell'intervento di Vincenzo Angelini

Miglior titolo per un congresso dei quadri dirigenti delle Ferrovie dello Stato come quello di Padova: "Sviluppo e concorrenza: le nuove sfide della dirigenza ferroviaria", non poteva essere trovato.

Molte cose sono cambiate dal Congresso di Campora San Giovanni e molte ancora ne cambieranno durante i prossimi tre anni di durata della nuova Segreteria che verrà eletta alla fine di questo XXV Congresso.

All'interno dell'azienda ci siamo confrontati, ed avete vinto, voi dirigenti in servizio, le sfide più difficili: un sostanziale risanamento economico accompagnato da alcune nuove trasformazioni organizzative ed un confronto, non sempre facile, con un amministratore di provenienza interna.

All'esterno ci siamo confrontati con un mutato scenario con le realtà politiche regionali, con i quali l'azienda è riuscita a sottoscrivere contratti di servizio per la durata di sei anni. Non è poca cosa e neppure concettualmente concepibile alcuni anni fa. Le ferrovie si sono poste sul mercato e le regioni, ad eccezione del Piemonte, hanno acquistato i loro treni a catalogo.

Ma trasformazioni più significative si avranno dal 14 dicembre prossimo e nel corso del 2011: nel primo caso si aprirà la linea ad alta velocità Salerno-Torino percorribile in tre ore e con 44 coppie di treni; nel secondo caso avremo una società la NTV che immetterà sulle rotaie i suoi treni ad alta velocità Alstom.

Molti di noi qui presenti sono stati i precursori dei primi lavori della direttissima e successivamente impegnati nelle opere TAV: possiamo essere soddisfatti, abbiamo visto realizzati i nostri sforzi e per una persona vedere e poter dire io c'ero, io l'ho realizzato è sicuramente motivo di grossa soddisfazione.

Da dicembre per la nostra azienda inizierà veramente quella rivoluzione che molti di noi preannunciavano e che alcuni temevano.

Come sindacato dei dirigenti abbiamo sempre spinto e favorito il cambiamento e l'apertura verso le nuove realtà di

trasporto.

Con NTV dovremo avere un duplice rapporto: come azienda una azione concorrenziale, insistendo sullo stesso segmento di mercato; come sindacato un coinvolgimento dei colleghi che lavoreranno in NTV.

Il primo obiettivo sarà raggiunto se come azienda tutta riusciremo a fornire un servizio rapido, efficiente e di qualità.

Il secondo obiettivo potrebbe essere facilitato dal fatto che diverse professionalità, di provenienza FS e già iscritte ad Assidifer, sono state assorbite ed hanno portato il loro know how in NTV.

L'apertura del mercato favorisce anche la valorizzazione delle professionalità ferroviarie: diversi ex dirigenti, dopo il loro pensionamento, sono entrati a pieno titolo nella amministrazioni pubbliche come consulenti del mercato dei trasporti ed offrono le loro conoscenze trasportistiche per risolvere i tanti nodi che il trasporto pubblico in Italia incontra.

Il Congresso di Padova dovrà essere in grado di affrontare questi temi sia in ottica aziendale che, a maggior ragione, sindacale.

L'obiettivo della nuova segreteria dovrà essere quella di coinvolgere tutte le professionalità presenti all'esterno dell'azienda ma anche all'interno delle Ferrovie Spa.

Anche l'apertura ed un confronto positivo che ho notato verso il mondo che potremmo definire super quadro è sicuramente una buona strategia e posso a ben diritto affermarlo come fautore di un collegamento diretto, in ambito Sindifer (quante nostalgie per chi ricorda questa sigla) fra i dirigenti ed gli ex direttivi di allora.

La Segreteria che uscirà da questo congresso, per essere in grado di poter efficacemente assolvere a questi compiti, dovrà essere una giusta simbiosi fra storia e rinnovamento, tradizione e cambiamento, vecchi e giovani, pensionati ed in servizio. I primi a trasmettere le esperienze, i secondi a saperli rinverdire e rinnovare in base alle mutate situazioni sociali e sindacali.

Da Jesi in poi il Sindifer ne ha fatta di strada ed i suoi uomini

hanno dato sempre un contributo alla realtà sindacale dirigenziale italiana: non possiamo non ricordare la prima adesione alla Cida del 1986 e la conseguente adesione alla Fndai nel giugno 1989 che portò il Sindifer a trasformarsi, al Congresso di Saint Vincent del 1991 in Assidifer Fndai, mantenendo la sua autonomia e specificità unico caso all'interno Fndai.

Anche all'interno della Fndai, come dirigenti sindacali Assidifer, abbiamo dato e stiamo dando il nostro pesante contributo: non sto' a ricordare tutti i colleghi che sono entrati a pieno titolo a ricoprire importanti incarichi sindacali a livello territoriale, voglio solo soffermarmi sul notevole successo del nostro segretario uscente Nicola Tosto che, grazie alle sue notevoli capacità sindacali, attestato da una triplice riconferma come Segretario Generale - caso mai verificatosi nel nostro sindacato, - ma anche grazie al supporto ed all'aiuto fornito sia dai colleghi in servizio che da quelli in pensione, è diventato Presidente del Sindacato romano dirigenti aziende industriali.

Questo traguardo, non facile da raggiungere, ma neppure da immaginare alcuni anni fa.

Ora manca un unico passo che sicuramente andremo a fare durante i lavori congressuali: omogeneizzare ed uniformare lo statuto Assidifer con quello Federmanager. Ci siamo quasi, mancano alcuni punti che sicuramente riusciremo ad inserire con il pieno accordo di tutte le componenti: periferiche e centrali, dirigenti in servizio e pensionati.

Se raggiungeremo questo obiettivo avremo sicuramente fatto la forza della nuova segreteria - che riceverà il sostegno di tutti e la forza che scaturisce dal rispetto delle regole democratiche e dal dare rappresentanza proporzionale agli interessi in gioco.

Solo così potrò anche io dire: ho lavorato per il sindacato, ho coltivato un sogno lungo a realizzarsi ma che vede finalmente l'avverarsi di quegli ideali per il quale ho dedicato tanto tempo della mia vita.

LETTERE AL DIRETTORE

Caro Direttore,

ho appena finito di leggere l'articolo del nostro segretario generale su "Fuori orario" e non posso nasconderti le contrastanti reazioni che tale intervento hanno suscitato in me. Infatti, di fronte alla comprensione per l'intenzione di una valida difesa d'ufficio dell'azienda, meno apprezzabili mi sono suonate le argomentazioni proposte, ben diversamente efficaci rispetto a quelle illustrate dall'Amministratore Delegato del Gruppo FS nell'intervista ad *Affari & Finanza* di *Repubblica*.

In particolare mi ha sconcertato ritrovare in tale esternazione la frase ascoltata in apertura del Congresso di Padova ("... non sputare sul piatto dove si mangia") che sintetizza in modo esemplare la radicata insofferenza ad ogni critica, evocando chiaramente l'aria da caserma che si respira da tempo nel clima aziendale, non solo nelle relazioni sindacali, con i risultati che tutti, pensionati e non, ben conosciamo sul livello di motivazione dei collaboratori più responsabili a vario livello.

La frase ne ha subito richiamata un'altra, meno celebre ma altrettanto pesante ("... ma sei con noi o contro di noi?") che ho ascoltato da un collega ancora in servizio, anch'essa significativa dell'apertura alle critiche di chi, anche se da tempo in pensione, cerca di recare un contributo costruttivo all'azienda che ritiene come propria.

Contrariamente a quanto espresso nella conclusione del suo articolo da Paolo Parrilla, nella lettura dell'epilogo di "Fuori orario", con il parallelo tra l'intento di Claudio Gatti e quello di Anna Maria Ortese ne "Il mare non bagna Napoli", ho ritrovato proprio quei pensionati come Vincenzo Congedo che si sentono ancora in servizio e si impegnano in modo serio ed onesto per assicurare un futuro alla "loro" ferrovia, i quali informano la loro appassionata critica costruttiva al perseguimento della missione aziendale che è poi quella, principalmente, del mantenimento della competitività della modalità ferroviaria sull'intera rete.

E a proposito di Padova, voglio esprimere tutta la mia solidarietà a Vincenzo Congedo. Non mi pare di aver avuto notizia di analoga solidarietà da parte del sindacato! Entrambe le risposte sono significative rispetto all'atteggiamento di molti colleghi in servizio che si ostinano a non riconoscere la necessità di una collaborazione aperta e critica e ad accettare passivamente la deleteria logica dello "yesman", privandosi così dell'aiuto leale di quanti tengono al perseguimento del risultato, non personale, ma dell'impresa. A tale proposito, Carmelo Abbadessa, Nonio Baeri e Sergio Graziosi sembrano aver parlato invano, sia in sede congressuale che di consiglio.

Il sindacato non può appiattirsi sempre in una acritica accettazione di ogni decisione aziendale, anche quando appare in tutta evidenza autolesionistica per se stessa prima ancora che per i dirigenti e i ferrovieri tutti. Il ruolo del sindacato non può essere quello di dire sempre che

va tutto bene senza peraltro avere argomenti per confutare la cruda realtà.

Ci sono domande che si impongono con forza: il bilancio di cinque lustri di riforme e di trasformazioni organizzative ha portato ad un significativo miglioramento del prodotto treno, sia nel campo merci che passeggeri? RFI ha assolto in questi anni alla sua missione di rendere competitiva la modalità ferroviaria sull'intera rete che non è solo quella dell'alta velocità? Trenitalia ha allargato nell'intero mercato, nazionale ed internazionale, la sua capacità acquisitiva sia nel settore cargo che viaggiatori? Il Gruppo FS ha ancora un servizio commerciale, dal momento che non più in grado di presentare tempestivamente l'offerta viaggiatori e merci alla clientela ed ha un sistema informativo lacunoso? Le varie società del Gruppo FS hanno fatto gioco di squadra per il perseguimento del comune obiettivo aziendale o si sono fatte la guerra?

Penso che il sindacato abbia il dovere di non sfuggire a tali interrogativi e di porli al centro della propria riflessione per suggerire i rimedi, se veramente si vuole dare un serio contributo al risanamento dell'azienda. Perché il risanamento è l'obiettivo di ogni impresa, ma va perseguito in funzione della realizzazione della propria missione aziendale, altrimenti siamo alla liquidazione, non al salvataggio: Gruppo FS in ordine, Trenitalia ancora in gravi difficoltà, operazione riuscita, paziente deceduto.

Buon lavoro

Luigi Bianchi

L'argomento che affronti è assai delicato e perciò ho sentito il dovere di parlarne con Paolo Parrilla, Segretario Generale e Editore di F&S.

Parrilla, autore dell'articolo al quale ti riferisci, non può essere d'accordo con quanto scrivi ma, consapevole che la libertà di pensiero è ed è sempre stata il bene primario di questo Sindacato, concorda con me sulla assoluta opportunità che la tua lettera venga pubblicata, al fine di garantire, come sempre, libertà di espressione, circolazione delle idee e arricchimento del dibattito.

(r.m.)

Giacomo Palmeri non è più tra noi

Ha combattuto con coraggio e determinazione come era nel suo carattere fino alla fine.

Giacomo ci ha lasciato la sera del due dicembre.

Malgrado il suo stato di salute fosse ormai gravemente compromesso ha voluto partecipare alla inaugurazione di Torino Porta Susa Sotterranea, alla cui realizzazione tante energie ed entusiasmo aveva dedicato.

Ha speso tutta la sua vita professionale nelle nostre Ferrovie, ha incominciato come giovane Ispettore nel vecchio Servizio Impianti Elettrici e ha finito come Direttore Compartimentale Infrastrutture.

Schietto, onesto, determinato, professionalmente preparato: uno dei migliori dirigenti che il nostro Gruppo abbia mai avuto. Malgrado i suoi impegni di lavoro, sempre numerosi, che lo hanno accompagnato durante tutta la carriera, trovò il tempo di ricoprire il ruolo di Segretario della Sezione Sindifer di Torino.

Per tutti noi era garanzia di tenacia e serietà professionale. Ricordo che quando, qualche decennio fa, nel Compartimento valutammo la possibilità di chiudere 800 km di linee, sostituire i treni con autoservizi e in un anno automatizzare più di 700 passaggi a livello e la gestione delle linee con DCO, decidemmo di accettare una sfida così impegnativa soltanto perché i lavori li avrebbe seguiti lui.

Con Giacomo il nostro Gruppo perde un prezioso Dirigente e chi, come me, lo ha conosciuto bene, perde un grande amico.

Lorenzo Livieri

Perseo Junior

16200M

movimento meccanico svizzero
serie numerata
riservata ad ASSIDIFER

Perseo
- Depuis 1790 -

FERNUS dott. IVAN & C. sas
40121 Bologna
Tel. ++051 221776
Fax ++051 221384
perseo-watches.com
info@perseo.cc

PER INFORMAZIONI SULL'ACQUISTO: 06.44233496 - segreteria.technica@assidifer.it
Sconti particolari per i soci Assidifer

IL DPEF 2010-2013 e l'Allegato II: "Programma delle infrastrutture strategiche"

Il Documento di Programmazione Economica e Finanziaria (o DPEF), come è noto, è un documento che riassume tutte le politiche economiche e finanziarie del Governo per un determinato periodo pluriennale. Di solito viene dato spazio anche al settore dei trasporti. Il documento di quest'anno - nell'Allegato II, specificamente dedicato alle infrastrutture, tratta dei temi che potrebbero diventare interessanti per la nostra azienda.

Riteniamo utile, prima di illustrare il capitolo ferrovie, dare uno sguardo ai principali indicatori macroeconomici riportati nel documento. Anche perché sono, o dovrebbero essere, la cornice entro la quale si muove ogni politica generale o di settore.

Anche il documento di quest'anno (periodo 2010-2013) risente della pesante crisi economica mondiale.

Intanto ne esce una fotografia dell'Italia non certo in buona salute.

Nella tabella che segue abbiamo riassunto alcuni indicatori, quelli che maggiormente ci sembrano dare una immediata idea di come stanno le cose.

I NUMERI DEL DOCUMENTO

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
DEBITO PUBBLICO (IN % DEL PIL)	105,7	115,3	118,2	118,0	116,5	114,1
INDEBITAMENTO NETTO	-2,7	-5,3	-5,0	-4,4	-4,1	-3,7
VARIAZIONE % DEL PIL REALE	-1,0	-5,2	0,5	2,0	2,0	2,0
IMPORTAZIONI	-4,5	-15,3	-0,2	3,8	4,1	4,3
ESPORTAZIONI	-3,7	-19,2	0,3	4,2	4,1	4,3
PRODUTTIVITA' (MISURATA SUL PIL)	-0,9	-2,6	0,7	0,9	1,0	1,0
TASSO DI DISOCCUPAZIONE	6,7	8,8	8,9	8,5	8,1	7,7
SPESA DELLE FAMIGLIE RESIDENTI	-0,9	-2,2	0,3	2,2	2,1	2,0
INVESTIMENTI FISSI LORDI	-3,0	-11,6	0,6	2,1	2,4	2,5

Il quadro.

A parte le previsioni all'orizzonte 2013, ci interessa soffermarci sui dati 2009-2010.

E' ampiamente noto il crollo del PIL (-5,2), che ottimisticamente si prevede invertire la tendenza nel 2010.

Il debito pubblico è elevato e nel triennio 2008-2010 cresce di ben il 11,8%. Lo stesso documento prende atto di questo elemento critico, quando riconosce che: "Gli interventi sono stati realizzati compatibilmente con la nostra struttura dei conti pubblici. Si è trattato di un'impostazione necessaria in considerazione dell'alto livello del debito pubblico in relazione al PIL, rapporto che è destinato ad accrescersi nel biennio 2009-2010 per il peggioramento atteso del disavanzo pubblico indotto in larga misura dall'operare degli stabilizzatori automatici"... "La possibilità che si verificano di nuove turbolenze sui mercati finanziari è un ulteriore elemento che consiglia una politica di bilancio sostanzialmente neutrale".

L'Allegato II

L'allegato II al DPEF 2010-2013, vale a dire il "Programma delle infrastrutture strategiche", quest'anno è abbastanza ponderoso: 429 pagine. Lo scorso anno lo stesso documento era di "appena" 160 pagine.

Sicuramente pesa, nel documento di quest'anno - la sopravvenuta emergenza dell'Abruzzo. Ma è contemplata nel documento per sole 12-13 pagine.

A differenza dello scorso anno, ci pare che si parli un po' di più di ferrovie.

Se ne parla nel paragrafo della Premessa intitolato "Il nuovo piano energetico nazionale", e nel capitolo "l'Avvio di una politica delle infrastrutture e dei trasporti".

E' interessante che si parli di ferrovie nella parte dedicata all'energia. Se ne parla evidenziando i noti vantaggi in termini di costo energetico del trasporto ferroviario rispetto all'autotrasporto.

Sorprende quasi che si sollecitino le ferrovie a produrre un "crash programme" mirato a trasferire traffico merci dalla strada alla ferrovia. Non mi pare vero di leggere questi auspici! Questa è musica per le orecchie! Se ne sono fatti tanti di "crash programme"!

Speriamo sia la volta buona, stavolta, che il governo si impegni per un rilancio delle ferrovie, speriamo che la classe politica cominci a capire veramente il valore strategico per il Paese del trasporto merci su ferro.

L'altro capitolo in cui si parla di ferrovie è quello sulle politiche delle infrastrutture in relazione al processo di liberalizzazione in atto in Europa. Si può dire che ne viene fuori un quadro abbastanza positivo sul come tale processo si è evoluto nel nostro Paese. Giustamente viene però

osservato che il nodo della liberalizzazione che non decolla a livello europeo va sciolto proprio a livello europeo, contrastando le spinte conservatrici delle varie aziende ferroviarie e dei vari bacini regionali.

Ma, più che continuare in commenti più o meno condivisibili, ritengo utile proporre alcuni stralci dei suddetti capitoli che riguardano la ferrovia.

IL NUOVO PIANO ENERGETICO NAZIONALE (cfr. DPEF, allegato II pag. 29)

... "Bruciare" carburante, per un Paese totalmente dipendente in campo di risorse energetiche, è sicuramente uno dei paradossi più indecifrabili del nostro sistema economico.

Per questo motivo, come evidenziato in più occasioni dal Dicastero dello Sviluppo Economico, si intende intraprendere, almeno per quanto concerne il sistema dei trasporti e della logistica, una serie di azioni mirate proprio alla ottimizzazione dell'intero ciclo della movimentazione.

A titolo d'esempio, come già evidenziato nell'Allegato Infrastrutture al DPEF dello scorso anno, sarà opportuno che:

- Le Ferrovie dello Stato producano un crash programme mirato a trasferire, sugli assi ferroviari di lunga percorrenza, una rilevante quantità di merci oggi su strada. Sugli assi ferroviari come Reggio Calabria - Bologna - Milano - Europa; Reggio Calabria - Roma Genova - Torino - Europa; Lecce - Bari - Bologna - Europa è possibile aggregare una rilevante quota di merci oggi gravitante, sempre su tali assi, ma su strada. In proposito è sufficiente il confronto del costo dell'energia tra un treno blocco, una bettolina con spintore ed un autoarticolato:

costo dell'energia per una percorrenza di 400 Km

	Treno blocco	Bettolina con spintore	Autoarticolato
Unità trasportate numero	40	60	1
Peso per unità in tonno	20	22	20
Totale peso trasportato	800	1300	20
Potenza del veicolo rWII	6.000	1100	360
Chilometri percorsi per ora	60	15	60
Tempo impiegato	6 ore e 40 minuti	26 ore e 40 minuti	6 ore e 40 minuti
Energia consumata rWII h	39.960	29.334	2.331
Valorizzazione costo energetico €	3.996	3.840	157,2
Costo energia per 1 tonnellata €	4,995	2,954	7,860

Differenza di costo per tonnellata/Km
Tra autotrasporto e treno blocco
2,865 €
Differenza di costo per tonnellata/Km
Tra treno e nave
2,04 €
Differenza di costo per tonnellata/Km
Tra autotrasporto e nave
4,91 €

- Le grandi aziende produttrici di auto, di materiali ferrosi, di prodotti, dell'edilizia (cemento, calce, inerti, ecc.), cioè le aziende che producono ed affidano a terzi la movimentazione di merci (congeniali al trasporto su ferrovia), prospettino un quadro di esigenze di vettori ferroviari capaci di garantire la movimentazione sistematica di un volume di merci ben identificato.

Per poter attuare una politica di autonomia energetica occorre, quindi, agire nel settore dei trasporti con l'eliminazione delle congestioni stradali e autostradali, attraverso il rilancio della ferrovia e dell'alta velocità, mediante la promozione dell'uso dei trasporti pubblici nelle città ed infine tramite il potenziamento del trasporto marittimo".

L'AVVIO DI UNA NUOVA POLITICA DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI (cfr. DPEF, allegato II pag. 179)

2. La liberalizzazione della rete ferroviaria

"...Le Ferrovie dello Stato italiane in Europa sono quelle che hanno rispettato in pieno le direttive comunitarie in merito alla liberalizzazione ed hanno ragione quando denunciano la esigenza della "reciprocità", cioè quando non accettano che il rispetto della liberalizzazione ricada solo all'interno del nostro Paese.

Ma il sistema comunitario delle reti ferroviarie risponde davvero al binomio **liberalizzazione - competizione?** a questo interrogativo, purtroppo non possiamo dare una risposta positiva.

Eppure un simile binomio sembra quasi essere un vincolo obbligato per l'intero sistema comunitario. La Direttiva 440/91, la direttiva comunitaria che attivava il processo di liberalizzazione della rete, aveva avuto un periodo di gestazione di oltre dodici anni. La Direttiva 440 del 91 richiedeva in modo inequivocabile:

- L'indipendenza gestionale delle imprese di trasporto.
- L'obbligatorietà della separazione contabile fra gestione dell'infrastruttura ed esercizio dei servizi di trasporto.
- La facoltà di incentivare lo sviluppo dell'infrastruttura.
- Il divieto di sussidi incrociati.
- La facoltà di ridurre l'indebitamento delle imprese di trasporto.
- Il pagamento di un canone per l'utilizzazione dell'infrastruttura.
- La vigilanza dello Stato sulla definizione degli standard e norme di sicurezza.
- Il diritto di accesso e transito sull'infrastruttura per la prestazione di servizi di trasporto internazionale.

Quindi il lungo periodo di gestazione e il lungo periodo di reale attuazione testimoniano un fatto: **la liberalizzazione deve essere necessariamente un atto contestuale, deve essere un atto globale.**

Questa presa d'atto ci consente solo di dire che tra i Paesi della Unione Europea siamo coloro che rispettano "meglio" la direttiva Comunitaria ma la liberalizzazione non è di un Paese. **La competizione non può avvenire all'interno di un segmento della rete comunitaria ma all'interno del sistema comunitario...."**

"...Senza dubbio negli ultimi trenta anni qualcosa è cambiato, ma i processi di liberalizzazione non possono avere periodi di gestazione così lunghi, non possono essere contrastati in modo così diffuso dalle varie Aziende ferroviarie.

Ebbene si ritiene utile ribadire la volontà di dare corso ad ogni forma di liberalizzazione e di reciprocità all'interno della Unione Europea. Costruire i Corridoi comunitari significa anche sprovvincializzare segmenti ferroviari ubicati su tali Corridoi. Sarà, infatti, impossibile dare una identità nazionale a segmenti come Monaco - Innsbruck, come Torino - Milano, come Firenze - Bologna. Sarà, cioè, difficile identificare una correlazione tra rete nazionale e gestione da parte di un'azienda nazionale..."

"...In questa Legislatura occorrerà soffermarsi a lungo sulla funzione strategica della offerta ferroviaria perché questa, se resa davvero competitiva, se davvero liberalizzata a scala comunitaria, potrà svolgere un ruolo chiave nell'assetto economico futuro. Infatti questa recessione che il nostro Paese e l'Europa stanno vivendo in questo periodo ha messo in discussione la struttura dei consumi. Una recessione, dopo anni di crescita sistematica a scala nazionale ed internazionale, lascia un segno indelebile, cambia completamente le logiche del mercato, cambia le abitudini.

I fruitori dei servizi di trasporto stanno capendo, e lo capiranno sempre di più, che la scelta di un mezzo di trasporto non è legata solo alla propria comodità ma è legata alla ottimizzazione delle proprie disponibilità economiche. I cittadini stanno diventando sempre più maturi nell'approccio alla mobilità. Una prova tangibile ci viene data dall'aumento della domanda di trasporto pubblico e, con la ripresa, sicuramente il mondo della produzione ricorrerà alla offerta di trasporto, o alle offerte di trasporto, più vantaggiose.

Sarebbe folle che il sistema ferroviario italiano ed europeo perdesse una simile occasione".

Francesco Del Vecchio