

recente l'introduzione dei nuovi coefficienti di calcolo delle pensioni collegate al sistema misto o quello contributivo puro. Niente paura: non voglio rubare il mestiere all'amico Giustino Di Nallo, né fare un noioso editoriale tecnico. Volevo solo rammentare che, con i nuovi coefficienti, i colleghi più giovani rischiano di trovarsi in difficoltà non trascurabili al momento in cui, volenti o nolenti, dovranno lasciare il lavoro. Rispetto ai valori precedenti la perdita può arrivare al 6%.

Per l'effetto coefficienti - unito al fatto che di per sé il sistema contributivo (o anche quello misto per chi già lavorava al 1995) è un meccanismo di serio ridimensionamento dell'importo della pensione - si rischia di arrivare in vecchiaia con un di potere di acquisto di poco più della metà rispetto alla retribuzione derivante dal lavoro attivo. Per la verità devo dire che i giovani tendono a sottovalutare il problema e a preferire l'uovo oggi rispetto alla gallina di domani, ma fare sindacato in modo professionale significa anche caricarsi di questi problemi intergenerazionali. Breve premessa tecnica per ricordare che da mesi stiamo "tampinando" l'Azienda per sensibilizzarla sul problema di rinforzare efficacemente la previdenza integrativa, soprattutto in un ottica di fidelizzazione dei colleghi più giovani. Avevamo chiesto di integrare la contribuzione Previdai volontaria con la quota ancora a carico dei colleghi o, in alternativa, di aumentare quella obbligatoria a carico aziendale.

Un'altra nostra richiesta è quella di rivedere l'istituto della reperibilità, fermo ai valori di un vecchio accordo del 1991. Anche in questo caso si tratta di intervenire su un istituto che premia i colleghi più esposti in termini di stress lavorativo ed impegno. Si tratta, infatti, di attività legate direttamente all'esercizio ferroviario e consente all'azienda di avere sempre a disposizione professionalità pregiate in grado di coordinare e di risolvere problemi complessi. Provo a farmi capire meglio con un esempio.

Un dirigente percepisce per la reperibilità 25 euro al giorno, un operaio ne percepisce 13,50: quando entrambi sono chiamati ad intervenire (e storicamente questo evento si presenta con una frequenza notevolmente più alta per il dirigente a causa della estensione territoriale) si determina che all'operaio si riconosce il diritto di chiamata pari a 19,00 euro ai quali sono da aggiungere, per una prestazione media di circa quattro ore di straordinario, 48,68 euro per un totale di 81,18 euro.

Al dirigente, senza volere entrare nel merito del ruolo e delle responsabilità delle decisioni da assumere, di euro ne spettano sempre e solo 25!!!
Altro istituto sul quale si erano focalizzate le nostre richieste, era l'Assidai, peraltro a carico dall'Azienda per una parte significativa. La copertura integrale che noi chiediamo, che peraltro già esiste in



gruppi di dimensioni paragonabili al nostro, serve anche ad accrescere la fidelizzazione, anche in questo caso, della componente più giovane e dinamica della dirigenza. Le nostre richieste erano anche giustificate dal fatto che nel corso di quest'ultimo triennio il costo del lavoro dei dirigenti è diminuito in modo significativo, per l'effetto congiunto del sostanziale blocco del turn over (diminuzione del numero complessivo dei dirigenti in azienda) e dell'inserimento di colleghi giovani, tenuti in genere ai valori minimi contrattuali. È buona prassi aziendale suddividere gli aumenti di produttività fra lavoro e impresa: ma in questo caso - secondo calcoli necessariamente approssimativi - le nostre richieste incidono per meno del 2% del risparmio cumulato dall'Azienda in questi anni! Non ultimo, avevamo chiesto che i colleghi TAV non fossero penalizzati in sede di passaggio ad altre società del Gruppo. E questo a parità di costo. Ma qualcuno ha ritenuto, evidentemente, che il risanamento economico dell'Azienda debba passare anche attraverso questi modesti sacrifici (che poi, per chi li vive sulla propria pelle, proprio modesti non sono).

Per concludere: in altra parte del giornale si riporta un gradito intervento della collega Amedea Pennacchi sull'attività che l'Azienda sta svolgendo in termini di appraisal, ovvero di valutazione dell'esperienza e delle potenzialità di ciascuno di noi. Per coloro che hanno partecipato all'ultimo Consiglio Nazionale, si tratta di "ripasso" di cose già illustrate in quella sede. Già allora fu osservato che lo strumento presenta incongruenze e rischi. In particolare non vorremo che fosse utilizzato (come spesso avviene con i consulenti) per ammantare di dignità scientifica decisioni su colleghi che altrimenti non troverebbero giustificazione.

Per evitare equivoci mi riferisco a quello che è accaduto di recente in alcune strutture di Trenitalia a Firenze. Come si fa a sostenere che in alcuni settori si erano create delle aree di eccessiva professionalizzazione a scapito di una managerialità a "tutto tondo" che ciascuno di noi deve possedere? Cosa hanno fatto e hanno intenzione di fare i responsabili del personale per evitare il verificarsi di tali anomalie organizzative e gestionali? Forse che le risorse pregiate sono un patrimonio personale e perenne di chi le utilizza per primo e non dell'Azienda? Ha mai qualcu-

no pensato seriamente alla job rotation che tanto contribuisce a creare dei veri manager? Per molti di noi i treni, come si dice, si sono allontanati. Ma vedo che l'Azienda continua a non porsi il problema neanche con i neo laureati, tenendoli tranquillamente a fossilizzarsi nelle stesse attività per anni, con spreco di opportunità e cadute evidenti di efficienza con l'unico risultato di far scappare i migliori di loro magari verso la concorrenza! I piani di valutazione debbono costituire un'opportunità e uno strumento di sviluppo, non un mezzo di controllo della condotta passata e futura, né tanto meno uno strumento di controllo del costo del lavoro e di ridimensionamento del numero dei dirigenti.



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER
FNDAI
ANNO 19°
N° 1/2010



Le valutazioni non debbono limitarsi a individuare se il dipendente ha svolto più o meno soddisfacentemente i compiti previsti nei ruoli organizzativi; ma - poiché specificano i suoi punti di forza e di debolezza, i fenomeni esterni che hanno determinato i successi e gli insuccessi - debbono attivare processi di apprendimento individuale e di gruppo, di auto controllo e di auto valutazione. In conclusione, i programmi di valutazione veramente "costruttivi" debbono rappresentare una reale occasione di apprendimento e un'occasione per migliorare, valorizzare e sviluppare le proprie capacità.

Paolo Parrilla

Che fine, e che inizio!

Se i Grandi del Mondo non si uniranno veramente per porre rimedio alle conseguenze di una condotta che sta pian piano stravolgendo gli equilibri climatici del pianeta, sarà duro gestire gli imprevedibili eventi che nel futuro si manifesteranno immancabilmente sempre più numerosi.

La oramai cessata alternanza delle quattro classiche stagioni, i repentini sbalzi di temperatura, con picchi negativi e positivi nel giro di poche ore, disorientano e generano conseguenze spesso difficili da prevedere e da governare. E questo, ovunque: in qualsiasi parte del mondo ed in qualsiasi campo.

Uno degli ultimi eventi significativi è accaduto la notte del 18 dicembre 2009 allorché è stato sospeso il traffico ferroviario nel tunnel della Manica, un tunnel lungo 49,7 km, dei quali ben 37 km sotto il pelo libero. Nella circostanza tre treni passeggeri, che trasportavano oltre 2mila persone, sono stati bloccati nell'Eurotunnel a causa dell'ondata di freddo che colpì il nord dell'Europa e che generò una elevata differenza di temperatura tra l'interno della galleria e l'esterno.

Dopo la ripresa faticosa, i problemi hanno continuato a manifestarsi anche ad inizio 2010 tanto da portare a sopprimere, in alcuni giorni della prima decade di gennaio, oltre il 50% dei treni.

Il maltempo non ha risparmiato l'Italia. Anzi, ci ha fatto compagnia proprio nel periodo più caldo (si fa per dire), quello natalizio, ove il movimento dei viaggiatori cresce in maniera significativa. L'ondata di freddo che in tale periodo ha invaso il nord Italia è stata tale che, nella tarda serata del 22 dicembre, ha mandato in tilt alcune importanti linee elettriche del nodo di Milano con conseguenti ripercussioni negative sul traffico ferroviario e sui viaggiatori.

In tali circostanze, tutti sanno che non è facile porre rimedio in un sistema complesso, ed a rete, come quello ferroviario. I servizi ci sono stati, e sono stati tanti. Non sono mancate le critiche, anche molto severe.

Non sono mancate neanche le speculazioni su alcune affermazioni del nostro Amministratore Delegato. Affermazioni che, a fronte di una assicurazione di impegno senza sosta di tutti i ferroviari per ridurre i disagi, chiedevano la collaborazione dei

viaggiatori nell'essere pazienti e nel far fronte agli immanicabili imprevisti. Affermazioni rielaborate con il solito sistema mediatico, per dare addosso più a fondo in un momento difficile e nel quale la collaborazione di tutti è invece necessaria e fondamentale.

Sarebbe stato certo più facile, come spesso accade in circostanze analoghe per i viaggi in auto, raccomandare di mettersi

CHIAROSCURO

di Claudio Vecchietti

Natale è passato e ha fatto tanto freddo. Neve e ghiaccio dappertutto, anche sui binari e sulle linee di contatto. Qualche treno si è fermato e nelle carrozze quando non c'è corrente il riscaldamento non funziona, persino nei Frecciarossa: non è che uno può accendere il fuoco del boy-scout!

Qualcuno ha considerato fuori luogo il consiglio di portarsi un maglione in più, un panino e un bottiglietta di acqua prima di partire. Ci vuole pazienza, non si sa mai come fare: se chi ha grandi responsabilità parla con spiccato senso pratico sbaglia, se interviene solo quando si tratta di discutere sui "grandi sistemi del mondo", viene criticato lo stesso! E poi, il Generale Inverno fece perdere una guerra anche a Napoleone...noi al massimo avremo perso una battaglia! Importante invece sarà vincere la sfida delle pulizie. In caso contrario non potremo consigliare ai nostri viaggiatori di...portarsi il vespasiano da casa!

Un'altra battaglia da affrontare e questo, lo riconosco, è un mio pallino, sarà quella delle divise. La divisa si chiama anche "uniforme" perché deve essere portata con decoro e con gli accessori previsti in modo uniforme! Altrimenti sarà meglio lasciar perdere e risparmiare un po' di risorse per le forniture, dotando i colleghi front-line e di assistenza al passeggero di un semplice giubbotto (come quello degli automobilisti quando si è in panne, per intenderci) e del tesserino di riconoscimento. Il 2011 eccolo e la differenza con Ntv dipenderà anche dai dettagli, apparentemente insignificanti, come indossare in maniera giusta una divisa! Damose da fa'.

in movimento solo nei casi di stretta necessità.

Ed invece no, si è voluto garantire il servizio, seppur con i disagi generati da condizioni atmosferiche straordinarie, per consentire a tante persone di raggiungere nel periodo natalizio le destinazioni previste. E' vero, i disagi ci sono stati e sono stati tanti, sia nel trasporto ferroviario, sia nel trasporto aereo, tanto da portare anche il Ministro Matteoli a chiedere pubblicamente scusa agli italiani. Anche qui, scuse gradite solo in parte, specie da coloro i quali godono nell'affondare il coltello sulle ferite. Siamo alle solite: è molto più facile criticare, che fare!

Occorre comunque non sottovalutare niente e darsi da fare per cercare di governare gli eventi imprevedibili, eventi che sempre più frequentemente accadranno se non si rimuoveranno le cause che stanno rivoluzionando i sistemi climatici del pianeta. Ed occorre darsi da fare anche se la vita di tutti i giorni ci dimostra che vi sono fenomeni ben più gravi che seminano morte e disperazione. Mi riferisco al disastroso terremoto di Haiti che i giorni scorsi ha distrutto un Paese e seminato centinaia di migliaia di morti. Un pensiero di solidarietà non può non andare ad una popolazione che ha sofferto, sta soffrendo e soffrirà, purtroppo, ancora tanto.

Occorre darsi da fare perché la concorrenza è alle porte ed incalza. Incalza sia nel settore dell'alta velocità (NTV), sia nel settore del Regionale (Arenaways).

Incalza in un momento in cui abbiamo ancora molto da recuperare in termini di qualità, con particolare riferimento alla puntualità ed alla pulizia dei treni. Aspetti sui quali la concorrenza con la quale a breve ci si dovrà inevitabilmente confrontare guarda con attenzione. Concorrenza che, sul segmento dell'alta velocità, a regime, conta di portarci via 10 milioni di viaggiatori l'anno (circa il 20% di tale mercato).

Insomma una sfida difficile, in un momento difficile nel quale è fondamentale il nostro impegno di dirigenti, e quello di tutti i ferroviari. Impegno da porre in essere non dimenticando i problemi che in ogni Consiglio Nazionale dibattiamo, alcuni dei quali sono oggetto d'attenzione del nostro Segretario Generale nel suo editoriale.

Insomma, un altro anno non facile che, sono certo, affronteremo con determinazione per raggiungere gli obiettivi fissati.

Giorgio Asunis

Management appraisal: la mappatura delle competenze dei dirigenti di Ferrovie dello Stato

In uno scenario di crescente competitività il Gruppo Ferrovie dello Stato punta allo sviluppo del trasporto ferroviario, alla crescita dei ricavi, a forti investimenti in treni e rete, alla razionalizzazione dei costi, al miglioramento della qualità del servizio. Per dare corpo a questo sviluppo e avviare una rivoluzione qualitativa è strategica la valorizzazione del capitale umano e l'individuazione delle potenzialità sia delle persone che attualmente presidiano il business sia di quelle che possono essere correttamente allocate. Il Gruppo FS dunque si pone l'obiettivo di:

- valorizzare la professionalità e le capacità delle persone per le opportunità organizzative a maggiore esposizione e impatto sul business
- far fronte all'esigenza di ricambio generazionale
- presidiare nel tempo la copertura di posizioni chiave

Il modello di sviluppo delle professionalità del Gruppo Ferrovie deve essere sempre di più legato a processi di mappatura delle competenze con strumenti e modalità sia interni alla singola società del Gruppo sia esterni, ovvero facendo ricorso ad una valutazione che prevede il confronto con il mercato esterno. Se da una parte, dunque, è opportuno un monitoraggio annuale sulla performance del singolo manager dall'altra, nei momenti di "snodo" dello sviluppo professionale, e in base ad esigenze organizzative, è sempre più frequente il ricorso al Management Appraisal. Tale processo, introdotto dal Gruppo FS dal 2006, ha la finalità di identificare i manager più adatti a garantire la continuità del business soprattutto nelle fasi connotate da forti cambiamenti (ad es. su processi che hanno una valenza rispetto alla nuova frontiera dell'AV), ma è anche un supporto alla persona per identificare le competenze più forti e quelle da migliorare.

Management appraisal: manager coinvolti, fasi del processo e risultati

Dal 2006 ad oggi sono stati coinvolti nel processo di Management Appraisal 276 manager (28% rispetto al totale dei dirigenti nel Gruppo) delle principali società del Gruppo, sia in posizioni a forte impatto sul business e sia in fase di sviluppo professionale al fine di definire opportunità di valorizzazione future.

Il processo prevede un'intervista strutturata con un consulente esterno e un valutatore HR certificato di FS. Ogni

manager viene valutato sulla base di:

- Modello delle competenze
- Confronto con il mercato esterno in un'ottica di benchmarking
- Performance nella attuale assegnazione del ruolo
- Potenziale di crescita professionale futura
- Referenze professionali

L'intervista è un momento utile per ripercorrere il percorso professionale attraverso il racconto di fatti ed episodi significativi della vita professionale e mostrare la capacità di "interpretare" il ruolo attraverso la descrizione delle modalità quotidiane di gestire e organizzare il lavoro proprio e dei collaboratori. Nell'intervista si esplorano infatti aspetti cosiddetti "hard", come la capacità di presidiare KPI di performance, e aspetti "soft" ovvero lo stile di gestione delle persone e le modalità di relazione con i colleghi, i responsabili diretti, i clienti interni o esterni. La fotografia del manager viene completata anche attraverso la raccolta di osservazioni professionali di colleghi che hanno avuto diretto contatto con il manager per meglio cogliere le peculiarità della persona e raccogliere la maggiore quantità di informazioni. A valle del processo di valutazione viene fornito il feedback che sintetizza i punti di forza e le aree da migliorare del singolo manager e le ipotesi di sviluppo professionale.

La fotografia fatta fino ad oggi fa emergere nel complesso manager seri e competenti, molti dei quali nati e cresciuti nel Gruppo FS, elemento questo che permette loro di avere una solida conoscenza dei processi ferroviari. La mappatura delle competenze mette in evidenza un discreto orientamento al risultato, con punte di eccellenza per alcuni manager che presentano aree di potenzialità elevata per ulteriore crescita professionale. Per converso, emerge anche un certo numero di dirigenti non adeguati al ruolo ricoperto, con forti gap di competenza in termini di gestione economica delle attività assegnate, capacità di pianificazione e controllo, gestione dei collaboratori, orientamento ai risultati.

Più in generale, tra le competenze da rafforzare nel management del gruppo FS, appare oggi: la capacità decisionale, il prendersi il rischio della decisione e l'orientamento al mercato intesa come capacità di prefigurare uno sce-

nario di business sganciato da logiche di mercato stabile e aperto alla competizione e ai bisogni dei clienti. Il gruppo di manager necessita inoltre di acquisire capacità di incidere positivamente non solo nel proprio ambito operativo ma anche in modo "trasversale" e "plurifunzionale", e di "pensare al di fuori della propria area".

Dunque il modello manageriale di riferimento per il Gruppo FS passa attraverso il concetto di manager "a tutto tondo", capace di padroneggiare tutte le variabili e di portare innovazione in modo strutturato. Le variabili chiave del modello manageriale sono quindi:

- il presidio e il controllo della produttività della propria struttura attraverso l'utilizzo di KPI e di metodi pianificazione e controllo strutturati
- il presidio di variabili economiche macro e micro (dal bilancio al budget, ai costi diretti e indiretti della propria struttura di riferimento)
- la gestione e lo sviluppo dei collaboratori attraverso il presidio di leve "hard" come la produttività del lavoro, l'assenteismo e la sicurezza sul lavoro, e di leve "soft" come la motivazione, il coinvolgimento e la gestione del clima
- consapevolezza dell'importanza delle relazioni industriali
- l'innovazione di processo inteso come tensione all'efficienza e al buon funzionamento dei flussi e dei processi operativi.

La Direzione Centrale delle Risorse Umane sta avviando un piano d'azione al fine di sviluppare tale modello e supportare i manager del Gruppo FS nello sviluppo delle competenze ancora non pienamente espresse. Il piano comprenderà innanzitutto una corretta allocazione delle persone in base alle competenze evidenziate e lo sviluppo di carriera per coloro che hanno un forte potenziale di crescita. Verranno anche realizzate azioni di supporto alla persona in termini di formazione manageriale con metodiche innovative al fine di garantire il presidio dei nuovi scenari di business e migliorare le capacità decisionali in scenari innovativi.

Amedea Pennacchi

L'ultimo Consiglio Nazionale del 2009

Il Consiglio nazionale, tenutosi a Roma il 16 dicembre 2009, ha provveduto a nominare il Direttore di Ferrovie & Servizi (Roberto Martinez), il Tesoriere (Sergio Grazianni), i presidenti delle Commissioni Sindacale (Raffaele Zurlo), Previdenza (Giustino Di Nallo), Comunicazione e Organizzazione (Gaspere Cimini) e Studi (Fabio Senesi). Sono stati anche eletti i Presidenti dei Gruppi di lavoro Giovani (Giorgio Botti), Formazione e valorizzazione professionale (Eleonora Ceschin) e Politica dei trasporti (Raffaele Sirilli).

Il Consiglio nazionale si è concluso con la mozione, riportata di seguito, approvata all'unanimità.

MOZIONE

A seguito della relazione generale e del dibattito dell'odierno Consiglio nazionale, del mandato congressuale e della sottoscrizione del CCNL dei dirigenti industriali, Assidifer intende rilanciare e contrattare i rapporti aziendali con l'obiettivo di perseguire la gestione del cambiamento, prevedendo una più proficua utilizzazione di tutti i dirigenti nel raggiungimento degli obiettivi ed i conseguenti riconoscimenti economici.

Tenuto conto delle prospettive di riorganizzazione complessiva del management, Assidifer intende condividere con l'Azienda le modalità e gli strumenti di gestione del processo riorganizzativo; tale percorso potrà trovare nel Contratto Integrativo la sua naturale attuazione (MBO, formazione/Fondirigenti, reperibilità, Previndai, Assidai, forme di accompagnamento all'esodo).

Nella convinzione, infine, che la valutazione dei dirigenti sia interesse dei dirigenti stessi oltre che della società, si riafferma la necessità che i processi di review, assessment ed appraisal siano accelerati e completati sul 100% dei dirigenti non oltre il 2010. E' inoltre necessario che venga dato al dirigente interessato trasparente riscontro degli esiti della valutazione e che coerentemente ad essi vengano attivate da parte della Società le iniziative di formazione, valorizzazione o sviluppo professionale.

Trenitalia: la RSA incontra il dr. Romani

Nel dicembre 2009 e nel gennaio 2010 si sono svolti due incontri tra la RSA di Trenitalia e il Direttore Risorse Umane della Società Trenitalia. In entrambe le occasioni era presente il Segretario Generale Assidifer, Paolo Parrilla.

Scopi degli incontri erano: a) la necessità di conoscere come la Società intende gestire la questione dei dirigenti risultati non assegnatari di posizione in seguito alla ristrutturazione di ex DISQS e ex DT; b) avere anticipazioni sulle prossime ristrutturazioni di Divisione Passeggeri e Divisione Cargo.

Al rilievo mosso da Assidifer sul caso senza precedenti del notevole numero di dirigenti risultati non assegnatari di posizione in viale Spartaco Lavagnini, il Dott. Romani ha risposto osservando che la fusione di DISQS con DT ha necessariamente provocato l'effetto riscontrato.

Ha tuttavia tenuto a precisare che la Società sta lavorando sui dirigenti non ricollocati nella nuova struttura di DT in due direzioni: nella ricollocazione del numero maggiore possibile di dirigenti nell'ambito del Gruppo, tenuto conto delle loro rispettive professionalità/esperienze e della loro valutazione e nelle valutazioni di risoluzioni consensuali nei casi in cui siano presenti i necessari requisiti anagrafici - contributivi. Gli incarichi a progetto, come la prossima riconfigurazione dell'organizzazione del SGSE (Sistema di gestione sicurezza esercizio), rientrano in queste valutazioni.

L'attività riguardante la manutenzione degli impianti industriali transiterà in Italferr, che a riguardo rivestirà la figura di soggetto tecnico. Di conseguenza rimarrà in Trenitalia una correlativa struttura in veste di committente.

La riorganizzazione della Divisione Passeggeri si articolerà in differenti momenti temporali.

Un primo intervento sarà effettuato sui settori di Marketing Vendita e Assistenza, rivisti nell'ottica del rafforzamento delle linee di prodotto (le "Freccie" e i servizi di base). Le posizioni complessive resteranno sostanzialmente immutate.

Nella logica del ricambio generazionale, sono previste valorizzazioni di quadri da collocare in posizioni manageriali.

A gennaio è iniziata la riflessione strategica sulla ristrutturazione della Divisione Cargo, volta anche ad individuare i servizi a mercato rispetto a quelli ancora contribuiti pubblicamente.

Infine, con riguardo alla questione dei dirigenti non assegnatari di posizione in seguito alle ristrutturazioni in corso, Assidifer ha sottolineato la sua posizione a tutela del lavoro di tutti i Dirigenti, volta ad una ricollocazione dei colleghi, anche con la predisposizione di progetti di peso adeguato, ridistribuendo i numerosi progetti di investimento anche tra i colleghi a disposizione.

La scomparsa di un vecchio ferroviere

E' passato tanto tempo, ormai, da quando il dirigente generale Gaetano Cialdini dirigeva l'Ufficio Legislativo della vecchia Azienda Autonoma delle Ferrovie dello Stato ed è per questa ragione che pochi, forse pochissimi dei dirigenti attualmente in servizio lo hanno conosciuto, hanno sentito parlare di lui oppure soltanto lo ricordano.

Eppure Gaetano Cialdini tra gli anni '70 e la fine degli anni '80 è stato un personaggio autorevole, un dirigente vecchio stampo che ha avuto la responsabilità di mantenere, per conto delle Ferrovie dello Stato, i delicati rapporti con le istituzioni del Paese e, soprattutto, con i due rami del Parlamento.

Per la sua lunga esperienza nel campo legislativo, fu spesso interlocutore di vari Ministri dei trasporti e riferimento affidabile e sicuro di diversi parlamentari e di uomini politici.

Un fisico asciutto e scattante, gli occhi vivaci e intelligenti, estremamente dinamico Gaetano Cialdini riusciva a trasmettere la sua forte passione per il lavoro, la sua voglia di fare, la sua grande forza interiore che gli veniva dalle profonde convinzioni morali e religiose che gli appartenevano e dall'insieme di quei valori ai quali si era sempre ispirato nella vita.

Appena entrato nella carriera di vertice delle FS, aderì subito al Sindifer, l'allora sindacato dei dirigenti FS poi diventato Assidifer, nel quale ricoprì cariche un po' a tutti i livelli.

Quando per raggiunti limiti di età lasciò le Ferrovie, continuò a collaborare - sempre nell'interesse primario della sua vecchia Azienda, come amava dire - con alcuni parlamentari che avevano potuto apprezzare le sue qualità professionali e umane.

Per tanto tempo, e fino a otto anni fa, Gaetano Cialdini è passato al sindacato per chiedere se c'era bisogno di qualcosa, se lui poteva fare qualche intervento per il "suo" sindacato, magari attraverso i suoi amici parlamentari. In realtà veniva per salutare i vecchi colleghi ai quali si sentiva ancora legato e, soprattutto, per "respirare" ancora quell'atmosfera ferroviaria dalla quale non si sapeva staccare. Poi, una malattia impietosa ne ha bloccato il dinamismo fisico ma non la mente, rimasta lucidissima fino al 26 dicembre 2009, quando, a novant'anni, Gaetano Cialdini se ne è andato, sereno, circondato dall'affetto dei suoi tre figli, dei ventitre nipoti e dei venti pronipoti, felice di aver vissuto una vita intensa che gli ha regalato tanta gioia e grandi soddisfazioni.

Roberto Martinez

Al figlio Pasquale Cialdini, Dirigente Generale del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, e alla famiglia, le più sentite condoglianze della Segreteria Generale e degli Organi di Assidifer, del Direttore di Ferrovie & Servizi e di tutta la redazione.

Assidai, accordo raggiunto

Il 2010, appena iniziato, si è subito connotato come un anno "pesante" per i nostri portafogli.

Già il contratto recentemente sottoscritto tra Federmanager e Confindustria aveva "regalato" ai colleghi in pensione, dal 2010, un aumento del contributo FASI del 20%, (seppure "spalmato" su tre anni). Poi, a tambur battente, un aumento, neppure "spalmabile", sulla quota Assidai.

Di questo nuovo "salasso" si sono accorti per primi i colleghi pensionati che il 2 gennaio hanno controllato il loro conto in banca: tra le voci in uscita hanno avuto l'amara sorpresa di constatare che qualcuno, a loro insaputa, aveva prelevato, con decorrenza 1° gennaio 2010, l'importo di 1.128 euro per "quota Assidai 2010". "Ma come - si sono detti costoro - non era di 575 euro l'importo che mi era stato trattenuto con il RID nel 2009?". Dopo un rapido controllo ai conti dell'anno precedente, che garantiva sullo stato ancora efficiente della loro memoria, partiva immediata una telefonata al sindacato per chiedere spiegazioni, nella speranza che si fosse trattato di un errore occasionale. Ma in Assidifer il personale era ancora in ferie!

La telefonata è allora subito stata dirottata sul numero del Segretario della Sezione pensionati, Martinez, che, si sa, in ferie non va e il cui cellulare è sempre acceso.

E Martinez, in due giorni, ha ricevuto ben 37 telefonate di colleghi a dir poco "agitati" che segnalavano il fatto oppure chiedevano spiegazioni, oppure pretendevano la restituzione immediata della somma loro prelevata in modo assolutamente illegittimo.

Ma cosa era successo? E' presto detto.

Nel mese di dicembre Assidai aveva chiesto ad Assidifer che il premio che i dirigenti in pensione avevano pagato fino al 2009 fosse aggiornato, a motivo dell'aumento sproporzionato dei costi sostenuti dal Fondo per i rimborsi corrisposti a quei colleghi negli ultimi anni (+ 360%, secondo Assidai). Inizialmente l'aumento richiesto si aggirava intorno al 260% poi, con il procedere delle trattative - che si protravevano per tutta la settimana di Natale con impegno per Parrilla e Martinez perfino nel tardo pomeriggio del 23 dicembre - si attestava intorno ad una cifra più ragionevole ma comunque non inferiore al 100%. Da lì il fattaccio. Prima che la trattativa terminasse, arrivando la scadenza di fine anno, dagli uffici dell'Assidai partiva erroneamente alle banche l'ordine di prelevare ai sottoscrittori del RID l'importo di 1.128 euro, di pochissimo inferiore ad un aumento del 100% rispetto alla quota pagata nel 2009.

Il prelievo effettuato - per l'importo (definito, a quel punto, in modo autonomo e unilaterale da Assidai) e per le modalità (nessuna comunicazione preventiva all'assicurato e quindi, da parte sua, nessuna adesione e nessun consenso espresso) - ha prodotto le giuste e vivaci proteste di chi si è visto sottrarre, di sicuro abusivamente, tanti soldi dal proprio conto bancario.

Gli interventi di Nicola Tosto, Presidente del Sindacato Romano, socio di minoranza di Assidai con la proprietà del 25% del capitale sociale, e di Paolo Parrilla, Segretario Generale Assidifer, avvenuti nella tarda mattinata di venerdì 8 gennaio su richiesta del Segretario della Sezione Pensionati, ha prodotto un primo, importante,

chiarimento della situazione.

Il dott. Marco Rossetti, Direttore Generale di Assidai, contattato telefonicamente, ha inviato via e mail a Nicola Tosto, lo stesso venerdì 8 gennaio alle ore 15,54, il seguente messaggio: "Caro Nicola, faccio riferimento al colloquio intercorso per comunicarti che il contributo relativo all'opzione Pensionati Ferrovie è in fase di definizione. Ti confermo che non appena concordato sarà nostra cura comunicarlo tempestivamente a tutti gli iscritti che avranno la possibilità di rinnovare l'iscrizione 2010, con il mantenimento della data di decorrenza della copertura 1° gennaio 2010. Tutti i dirigenti pensionati, paganti attraverso RID, ai quali è stato erroneamente addebitato un importo non corretto, saranno rimborsati quanto prima della differenza, qualora il contributo definitivo fosse inferiore a quello già addebitato o dell'intero importo qualora decidessero di non rinnovare la copertura per l'anno 2010. Ti prego di far pervenire le nostre scuse ai dirigenti pensionati FS coinvolti nello spiacevole equivoco".

Dunque, riconosciuto l'evidente e clamoroso errore, con le pubbliche scuse di Assidai ai colleghi pensionati FS, si è tornati al tavolo delle trattative che si sono concluse il 21 gennaio sulla base di un importo da pagare, per i dirigenti FS in pensione, di 986 euro. Non è un aumento da poco, anzi...! Ma è un aumento sostenibile e forse equo in considerazione di diversi elementi: 1) l'importo di 575 euro, corrisposto ad Assidai fino al 2009, era fermo da tanti anni, forse troppi. Era da tempo evidente che prima o poi andasse riequilibrato, più vicino alle condizioni del mercato; 2) Assidai non ha il diritto di recesso che hanno le altre Compagnie di assicurazione. Questo significa che è soltanto l'assicurato che può decidere di rescindere il rapporto con Assidai e non viceversa. Garanzia di tutela assoluta, dunque, in presenza di qualsiasi età e di qualsiasi fatto morboso; 3) l'importo del premio pare accettabile soprattutto se confrontato con quelli di compagnie similari e in considerazione dell'età media, abbastanza elevata, dei colleghi pensionati assicurati; 4) Assidai è un Fondo il cui capitale sociale è in mano a Federmanager e al Sindacato Romano. Questo significa che Assidai è di proprietà dei soci iscritti alla Federazione i quali, attraverso i propri rappresentanti, possono eleggere presidente e consiglieri del Fondo, indirizzarne i comportamenti e controllarne le azioni. E' molto più facile esporre a nostri colleghi i nostri problemi piuttosto che essere soltanto soggetti passivi di decisioni prese da colossi assicurativi senza scrupoli. E di questo fatto positivo ne è esempio il prezioso intervento che Nicola Tosto ha svolto nelle vesti di presidente del "proprietario" Sindacato Romano nei confronti della dirigenza di Assidai.

Per tutti questi motivi possiamo dire, nonostante tutto, che anche questa volta il rapporto con Assidai è stato definito e concluso con, seppur moderata, soddisfazione da parte nostra.

Roberto Martinez

PRESTAZIONI ASSIDAI 2010

Come è possibile leggere in questa stessa pagina, qualche giorno fa si è conclusa la trattativa per il rinnovo dell'accordo tra Assidai, Assidifer e Gruppo FS.

Per comodità dei lettori - e soprattutto di quelli iscritti ad Assidai - ricapitoliamo i termini dell'accordo, specificandone, per ciascuna fascia di assicurati, i principali contenuti.

Dirigenti in servizio e in pensione

Ricordiamo innanzitutto che le prestazioni riconosciute dalla opzione sanitaria, come per il passato, si riferiscono sia ai dirigenti in servizio che a quelli in pensione e sono ad integrazione del FASI.

Il contributo versato all'Assidai (per il 2010 € 986 per i dirigenti in pensione) si riferisce al nucleo familiare del dirigente, vale a dire al coniuge e ai figli fino a 26 anni.

Assidai, in particolare, rimborsa ad integrazione del FASI le prestazioni ospedaliere ed extra ospedaliere, diagnostica strumentale, analisi cliniche, visite specialistiche e quanto altro previsto dalla "Opzione Ferrovie" il cui testo è stato già distribuito agli interessati. E' bene ricordare che le spese sostenute per le cure odontoiatriche sono rimborsate - fino ad un massimo di € 2.000 per nucleo familiare - **soltanto ai dirigenti in servizio.**

Figli di età superiore ai 26 anni

Come per il passato, è possibile iscrivere all'Assidai, nella specifica opzione loro riservata, i figli del dirigente in servizio o in pensione che abbiano superato i 26 anni e che non godono più della copertura assicurativa del FASI.

In questo caso, non intervenendo a monte una diversa forma di copertura, l'Assidai funge non da fondo integrativo, ma "sostitutivo", ovviamente per le prestazioni previste nella specifica opzione. In particolare ai figli è garantita la copertura delle spese ospedaliere, per interventi ambulatoriali e in regime di day ospital, di diagnostica strumentale (TAC, risonanza magnetica, ecografia, ecc.). Non sono invece rimborsabili in tale opzione, le cure odontoiatriche e gli esami di laboratorio (questi ultimi sono rimborsabili solo in presenza di intervento chirurgico se eseguiti 90 giorni prima o 90 giorni dopo l'intervento cui si riferiscono).

Il costo della polizza per i figli di età superiore ai 26 anni, a seguito degli accordi recentemente sottoscritti, passa da 285 a 375 euro. L'aumento è giustificato dal maggior numero e dalle migliori prestazioni offerte dall'Assidai a questa categoria di assicurati: dal 1° gennaio 2010 diventano infatti rimborsabili, seppure con una modesta franchigia, anche le spese per le visite mediche specialistiche.

Convivente more uxorio

Valgono le stesse condizioni, massimali e limiti previsti per i figli di età superiore ai 26 anni.

Si conferma ancora una volta che Assidai, trattandosi di un fondo gestito direttamente dal sindacato dei dirigenti, non ha diritto di recesso e offre una garanzia a tempo illimitato, al contrario di tutte le diverse compagnie di assicurazione che pongono dei limiti invalicabili (massimo 70-75 anni) per la copertura dei rischi.

Da Trieste, "lettera aperta" al Segretario Generale di Assidifer

Caro Paolo, stamane, 17 dicembre 2009, al dialogo di "Prima pagina di Rai3" è intervenuto un ascoltatore per segnalare che, presentatosi ad una biglietteria del Trentino, non è stato in grado di ottenere un biglietto per Monaco di Baviera perché, con l'entrata in vigore del nuovo orario, non risultavano più operanti i cinque collegamenti diurni assicurati fino al 12 dicembre. L'utente (o cliente?) ha poi scoperto, grazie all'interessamento della figlia, residente in Baviera, che le relazioni erano gestite direttamente dalle Ferrovie Tedesche.

In un primo momento il mio disappunto è stato quello che provo di fronte ai quotidiani disservizi segnalati dalla stampa, ma poi mi sono ricordato di aver letto sulla rivista delle Ferrovie Tedesche la presentazione dei nuovi collegamenti Italia - Germania, realizzati grazie alla collaborazione con le Ferrovie Nord Milano, dopo il rifiuto di Trenitalia a proseguire nella comune gestione del traffico. Mi è tornata alla memoria anche la protesta di una viaggiatrice che lamentava la necessità di acquistare i biglietti per la Francia a Ventimiglia. Inevitabile a questo punto il riferimento allo scioglimento della Società *Cisalpine* che ha privato Trieste dell'ultima relazione diretta internazionale con la Svizzera (Trieste - Basilea).

Successivamente sono andato a recuperare la dichiarazione del dirigente delle Ferrovie Austriache, il quale ha precisato, a proposito della soppressione dell'EC "Allegro Johann Strauss" Venezia - Vienna, che la scelta di istituire un servizio di pullman è stata presa soltanto dopo che era risultato vano ogni tentativo di convincere Trenitalia a recedere dalla sua decisione: "Per noi il collegamento fino a Venezia è molto importante e non comprendiamo perché Trenitalia abbia voluto cancellare questa corsa. Era usata mediamente da 200-250 persone al giorno, un numero molto alto. La gestione del nostro servizio era attiva e non capiamo come mai quella di Trenitalia fosse in perdita". Discorso analogo era stato fatto

dalle Ferrovie Slovene di fronte alla soppressione in corso d'orario, il 1° aprile 2008, del pendolino EC "Casanova" Venezia - Lubiana.

Allora il disappunto si è mutato in amara sorpresa nel dover constatare che la nostra maggiore impresa di trasporto ad un abbandono del mercato ha aggiunto una autarchia commerciale in assoluto contrasto con la consolidata esperienza delle ferrovie europee che hanno sempre promosso i traffici attraverso il servizio cumulativo internazionale, in altre parole avvalendosi di un contratto unico che si traduce in un unico recapito di viaggio, anticipando l'integrazione tariffaria varata a Monaco di Baviera nel 1972. Sono quindi ritornato al 2 maggio 1963, mio primo giorno in Ferrovia, quando a Milano P.Garibaldi, insieme con le *Condizioni e Tariffe* mi consegnarono la *Convenzione Internazionale Viaggiatori e la Tariffa Comune Viaggiatori* per mettermi in condizione di rilasciare anche i biglietti del servizio internazionale.

Ma, tornando ad oggi, emerge spontanea una ulteriore riflessione: come si può risanare un'impresa di trasporto che al ritiro dal mercato

aggiunge anche un isolamento commerciale che ci porta fuori dall'Europa, in grave ritardo nel passaggio dal coordinamento all'integrazione dei trasporti? Può essere, questo, un buon tema da affrontare in un convegno?

Luigi Bianchi

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

I disagi AV di dicembre e l'anomalia dell'opinione pubblica italiana

Cari colleghi, spero che a molti di voi non sia sfuggito il fondo di Ernesto Galli della Loggia, pubblicato sul Corriere della Sera del 24 dicembre scorso ("Parole vuote e un po' ipocrite-Film, treni riflessi di un Paese").

L'argomento è il gelo, la neve e i suoi effetti sui nostri treni veloci. Scusate se vi ritorno su, ma quell'articolo mi è piaciuto molto. Come dirigente mi sono sentito compreso.

Siamo infatti nel bel mezzo degli effetti della eccezionale ondata di freddo sul varo dell'AV in Italia.

I media attaccano le Ferrovie dello Stato da tutti i fronti possibili. Implacabili, brutali, lapidari. Nessuna volontà, non dico di giustificare, ma almeno di capire, di conoscere, di confrontare la nostra situazione con quella delle altre reti, dove succedeva di peggio.

No. Semplicemente presi di mira, processati sommariamente, condannati senza appello.

No. Non è giusto. Come dirigenti che sanno fare il loro mestiere, che gestiscono una realtà complessa, molto complessa tecnicamente ed organizzativamente (8000 treni al giorno!) abbiamo sofferto, ci siamo sentiti indifesi, incompiuti, ingiustamente puniti. A nessuno è venuto in mente che non è mai stata sfiorato neanche lontanamente il rischio di incolumità per le migliaia di passeggeri trasportati in quei giorni.

Ecco. Quell'articolo, voce isolata di comprensione nel coro generalizzato di condanne, mi ha fatto piacere, mi ha gratificato come dirigente collega di colleghi che direttamente hanno sofferto stando sul "pezzo" e facendo il loro lavoro nella misura migliore possibile (ed avendolo fatto nello giungere puntuali al non indifferente appuntamento del 13 dicembre).

Qualche frase dall'articolo:

"E' uno strano Paese l'Italia...dove è la regola fare d'ogni erba un fascio". "Un paese schizofrenico...votato all'ipocrisia". "Ad esempio nessuno ha fin qui reagito pubblicamente, salvo un paio di critici cinematografici, all'ondata di doppi sensi osceni e di turpiloquio che in questi giorni si rovescia ad ogni scena sugli spettatori di 'Natale a Beverly Hills'". "Ancor di più la dice lunga il fatto che un simile film abbia incredibilmente ottenuto dalle competenti autorità ministeriali la qualifica di film di 'interesse culturale e nazionale'". "Alla suddetta cultura nazionale...il linguaggio crudo non dispiace. Il parlare diretto, anche a costo di cadere nello scurrile, lo sente congeniale".

"Non sempre però". "Se a parlare fuori dai denti è per caso qualcuno che lo fa contro l'opinione in quel momento prevalente...allora apriti cielo". "Come sta per l'appunto capitando in queste ore all'Amministratore delegato delle Ferrovie dello Stato, l'ingegnere Mauro Moretti". "Che...conosce ciò di cui parla e non è abituato ad indorare la pillola". "E che quindi per esempio, non esita a dire... che una bella nevicata non costituisce proprio il clima più adatto per inaugurare una linea ad alta velocità, o che nelle condizioni di forte maltempo le ferrovie italiane dopotutto non se la sono cavata peggio delle altre". Conclude l'articolo: "Tra le parolacce da un lato, e le parole vuote di tanti personaggi passati e presenti della scena pubblica italiana, il parlar chiaro dell'ing. Moretti...suona come una melodia".

Ed a noi tutti dirigenti FS anche quell'articolo suona come una melodia!

Francesco Del Vecchio

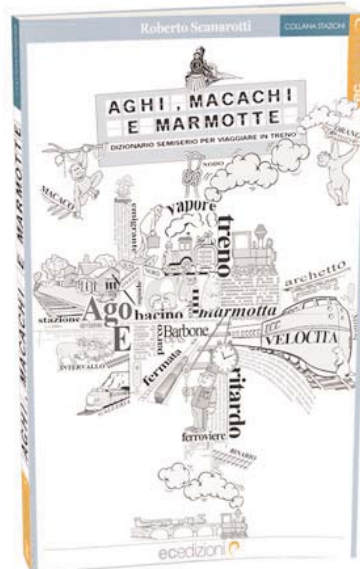
Un dizionario semiserio per viaggiare in treno

Il collega Roberto Scanarotti presenta *Aghi, macachi e marmotte* (eCEDIZIONI, 2009, euro 9), un saggio ironico sul mondo dei treni raccontato con verve e fantasia, arricchito dalle immagini di Alessia Roselli. Un'interpretazione in chiave inedita dell'universo ferroviario affidata al potere creativo della parola. Il volumetto è in vendita su www.ecedizioni.it e il ricavato della vendita è destinato a sostenere *Shaker*, il giornale di strada dei senza fissa dimora. Complimentandoci con Scanarotti e Roselli, e invitando i colleghi a leggere questa originale e affettuosa "visione" della ferrovia, pubblichiamo qui di seguito la recensione di Claudia Frattini.

Paolo Parrilla

"Del dizionario possiede la struttura, con i lemmi ordinati in ordine alfabetico e le rigide definizioni tecniche. Del saggio, originale e ironico, a metà strada tra un esercizio di stile e un eccezionale delirio verbale, possiede la varietà e la ricercatezza terminologica fuse in un linguaggio libero e visionario. Tutto giocato su immagini surreali, acrobazie lessicali, calembour, finte citazioni e aneddoti inventati. E' un dizionario semiserio l'ultima pubblicazione di Roberto Scanarotti, che a qualche anno di distanza da *Treno e cinema - percorsi paralleli*, diventato un testo di riferimento nella letteratura sul tema, è tornato a cimentarsi con le parole ferroviarie trasformandole in brevi storie del viaggiare. E offrendo ai lettori una interpretazione inedita dei "paesaggi", reali e simbolici, suggeriti dal treno e dall'universo in movimento.

Anticipate da una briosa prefazione di Stefano Bartezzaghi, le cinquantotto parole scelte dall'autore tra quelle più originali, spesso gergali, del vocabolario ferroviario sono arricchite dalle interpretazioni grafiche di Alessia Roselli. E costituiscono lo spunto, ludico e fantasioso, per proporre riflessioni, suggerire immagini e svelare qualche sfumatura nascosta dietro un tecnicismo apparentemente - e falsamente - arido. Per destrutturare i simboli materiali e filosofici di un mondo in movimento, e svelare, attraverso un linguaggio agile, sostanziato dall'ironia e dal potere creativo della parola, il lato più originale e inedito dei treni, delle stazioni e delle ferrovie.



Un viaggio esistenziale attraverso il mondo dei treni, quello di Roberto Scanarotti. Un inedito percorso che tocca gli estremi dell'umano sentire: "perché il treno c'è, ci deve essere per definizione: lo si prenda o no fa parte della vita di ognuno di noi, compresi quelli che lo sentono passare sotto casa". E siccome, alla fine del libro, sarà difficile prendere un treno senza sentirsi a casa, il ricavato delle vendite andrà a favore di *Shaker*, il trimestrale romano dei senza fissa dimora che rientra nelle attività creative del centro polifunzionale Binario 95."

Claudia Frattini

Roberto Scanarotti
Aghi, macachi e marmotte, ecedizioni, euro 9

LETTERE AL DIRETTORE

Caro Direttore,

vorrei pubblicamente ringraziare il Dottor Luigi Bianchi per la bella lettera con la quale, rievocando l'increscioso episodio che mi ha visto coinvolto durante la prima giornata del Congresso Assidifer di Padova, mi ha espresso piena solidarietà, ritenendo che il Sindacato, forse, non mi abbia sufficientemente difeso. Anche io, te lo dico francamente, sono rimasto molto sorpreso dal fatto che il Presidente dell'Assemblea non mi abbia dato al momento la parola per rispondere a chi offendeva la mia dignità di uomo e di ferroviere. Ma tant'è.

L'amore che ho per l'Azienda Ferroviaria - che, dopo 44 anni e 7 mesi di ininterrotto servizio, ha deciso di fare a meno della mia prestazione il primo febbraio del 2004 - mi ha spinto a seguire, sebbene dall'esterno, gli effetti sulla circolazione dei treni delle innovazioni tecnologiche. Nel corso degli anni, dopo approfonditi studi e ricerche, ho scritto su "Ferrovie & Servizi" vari articoli nei quali davo suggerimenti sulle possibili modifiche da apportare. Ho presentato i dati ed i calcoli dai quali discendevano le mie conclusioni; ho dato la mia disponibilità a confrontarmi con gli esperti aziendali, senza nulla pretendere. Non ho mai ottenuto alcuna risposta. Tutto è stato sempre ignorato.

Dopo la nomina dell'ing. Moretti alla massima carica aziendale, ho scritto una lettera aperta che è stata pubblicata da "Ferrovie & Servizi". Poiché nulla era accaduto, ho creduto opportuno scrivere la stessa lettera aperta sul giornale web www.lavoce.info. Durante un convegno organizzato a Roma da Assidifer nel mese di aprile dell'anno 2007, ho visto di sfuggita l'ing. Moretti al quale ho chiesto un appuntamento per un colloquio; non me lo ha concesso. "Scrivi pure se vuoi sul giornale..." mi ha detto.

Ho pubblicato un articolo il 26/11/2007 sul piano FS ed un altro articolo, con il Prof. Andrea Boitani, il 10/12/2008, sempre su www.lavoce.info. In essi mettevo in evidenza i guai causati alla circolazione dei treni dalle nuove tecnologie che applicano *sic et simpliciter* le restrittive norme introdotte a seguito del disastro del Pendolino avvenuto a Piacenza nel '97. Gli articoli pubblicati possono essere commentati da chiunque: decine di persone lo hanno fatto, ma mai qualcuno di coloro ai quali gli stessi erano diretti. Essendo stato eletto delegato al Congresso Assidifer di Padova, ho pregato Tosto, molti giorni prima della data di inizio del congresso stesso, di procurarmi un appuntamento con l'ing. Moretti per poter chiarire la mia posizione nei suoi confronti. Non è stato possibile. Questi sono gli antefatti di quanto è successo nella prima giornata del congresso. Mi

sembrava doveroso illustrare ai colleghi, soprattutto a quelli presenti a Padova, la condotta da me tenuta nei circa 6 anni di pensionamento.

Non capisco per quale ragione il contributo tecnico che la mia lunga esperienza ed i miei studi potrebbero dare alle FS non siano graditi; ma quello che ancor meno riesco a capire è perché non vengono neanche pubblicamente contestati!

Un'ultima considerazione: ho letto il libro "Fuori Orario" di Claudio Gatti. Per ironia della sorte le uniche frasi favorevoli all'ing. Moretti riportate dal testo sono quelle che l'autore, citando il mio nome e cognome, prende dalla lettera aperta pubblicata su www.lavoce.info in occasione della nomina dello stesso ing. Moretti ad Amministratore Delegato. Nel ringraziarti per l'ospitalità offertami, ti saluto cordialmente.

Vincenzo Congedo

- o - o - o - O - o - o - o -

Caro Direttore,

negli ultimi numeri del nostro giornale alcuni articoli, soprattutto alcuni Editoriali del Segretario Generale, hanno speso parole di compiacimento per la situazione di bilancio dell'Azienda, sicuramente migliorata in questi ultimi tempi grazie alla gestione "francescana" imposta dal vertice aziendale.

Non credi che un ringraziamento particolare per questi migliori risultati debba andare anche ai colleghi dirigenti di TAV che, recentemente trasferiti in RFI, hanno dovuto rinunciare "volontariamente" ai benefit contrattuali che avevano nella società di provenienza (pari al 10-12% della loro retribuzione annua lorda!) per ottenere la CLC?

Lettera firmata

Sì, credo proprio che un ringraziamento spetti a tutti i colleghi ex TAV per la loro "volontaria" disponibilità.

Mi risulta, però, che sulla questione è già da tempo avviata con l'Azienda un'analisi di ipotesi di compensazione che possa almeno limitare le penalizzazioni che si determinano su pensioni e liquidazioni dei colleghi per effetto della riduzione delle retribuzioni lorde effettuate negli ultimi 10 anni di attività lavorativa.