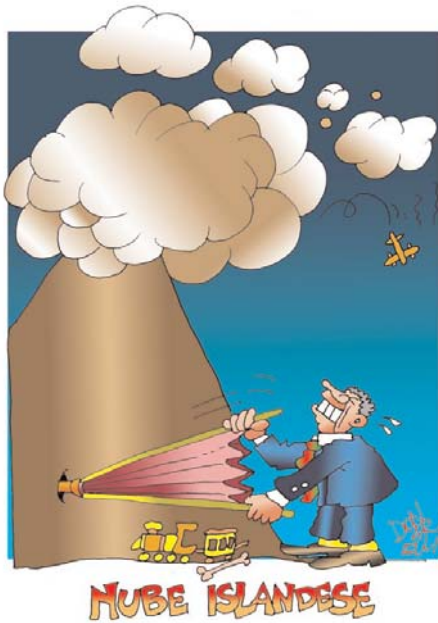


Le prossime scadenze che aspettano il Gruppo FS possono essere di grande importanza per la vita futura dei dirigenti e dei colleghi che lavorano all'interno delle diverse società. Debbono essere rinnovati, infatti, il Consiglio di amministrazione della Capogruppo, quello di Rete Ferroviaria italiana e di Italferr. Assidifer ha già espresso, attraverso fra l'altro un preciso pronunciamento del Consiglio nazionale, un auspicio affinché l'azionista assicuri una continuità di direzione. Lo abbiamo fatto in modo argomentato e dopo un dibattito attento e pieno di contenuti. I motivi sono facilmente intuibili. Il risanamento economico è stato ottenuto attraverso un miglioramento della qualità dell'offerta e un ridimensionamento dei costi che ha caratteristiche potenzialmente strutturali. Si tratta – quindi – di un gruppo “sano” nei suoi fondamentali che – in ogni caso – continua ad avere bisogno di una guida forte ed autorevole. D'altra parte il compianto senatore Agnelli soleva dire che in azienda deve comandare uno alla volta, se vuol funzionare bene. E' stato anche considerato la funzione di obiettivo “barriera” che il vertice attuale ha saputo rappresentare rispetto a fenomeni che – chi ha vissuto gli ultimi venti anni può ben testimoniare – hanno visto le società del gruppo diventare “terra di conquista” per politici e personaggi di dubbia professionalità, ma, di sicuro, di pesante retribuzione. In questi ultimi anni la categoria dei dirigenti molto ha contribuito all'opera di risanamento economico. Il loro numero complessivo è diminuito in modo significativo e – probabilmente – continuerà a diminuire per effetto dell'evidente saldo algebrico negativo fra uscite e promozioni. Il costo medio è anche fortemente diminuito in quanto i neo promossi vengono tenuti sistematicamente poco al di sopra dei minimi contrattuali (salvo rare eccezioni): fatto fra l'altro riconosciuto dallo stesso Ingegnere Moretti durante l'ultima Convention. La struttura organizzativa ha subito anch'essa degli interventi di razionalizzazione, in quanto le posizioni che – secondo la metodologia prescelta dall'azienda – non risulta-



vano possedere un peso specifico da dirigente, sono in progressiva diminuzione.

Alcuni “buoni propositi” potrebbero essere fatti per il prossimo triennio.

Primo punto importante riteniamo debba essere la creazione di un sistema organizzativo più attento ai ruoli e alle responsabilità dei dirigenti. Le organizzazioni migliori sono quelle all'interno delle quali la delega funziona in modo efficace. A nostro giudizio (e non abbiamo mancato di farlo notare all'Ing. Moretti), le società del gruppo soffrono di un verticismo eccessivo e nei processi di importanza maggiore – dell'assenza completa di delega. Colpa dei colleghi o della forte personalità di chi dirige il Gruppo? E' un esercizio che francamente non mi appassiona. Mi permetto solo di registrare un'evidente patologia. Di certo un aumento delle deleghe non può che essere accompagnato da un miglioramento dei sistemi di audit, da una governance coesa e autorevole, da un impegno effettivo della dirigenza a tutti i livelli, da una conoscenza generalizzata e capillare della strategia: al proposito non smetteremo mai di ribadire l'importanza che almeno una convention annuale sia estesa sistematicamente a tutta la dirigenza. Secondo punto importante è il miglioramento del clima aziendale. Siamo perfettamente consapevoli che non ci aspettano tempi facili. Percorro quotidianamente viale del Policlinico a Roma ed è ben visibile la snella palazzina di NTV prima di arrivare al severo e pesante palazzo ministeriale di Villa Patrizi, evidenza plastica di quanto siano cambiati i tempi.

Sappiamo che per essere veramente operativo il fondo di sostegno al reddito ha bisogno di progetti credibili, con evidenza dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi che sono alla base del programma di ristrutturazione. E' evidente che un processo di questo tipo avrà delle conseguenze anche sui dirigenti: in altra parte del giornale si fanno degli approfondimenti tecnici. Ma la conseguenza chiara è che è indispensabile una squadra coesa e serena nel perseguimento degli obiettivi: e per “squadra” è chiaro che bisogna intendere quella complessiva, ivi compresi i quadri apicali di recente individuati. Una grande azienda di servizi si governa con il consenso convinto delle risorse umane che quotidianamente si impegnano: meglio ancora con il loro



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER
FNDAI
ANNO 19°
N° 3/2010



entusiasmo e la loro sincera adesione. Difficilmente persone impaurite e timorose riescono ad essere leali e convinti collaboratori: alla prima occasione evitano di prendersi dirette e personali responsabilità, assumono un comportamento ambiguo, contorto, non lineare e, infine, fanno come fece San Pietro, prima che il gallo cantasse tre volte.

Paolo Parrilla

A testa alta!

Esì, in fondo in fondo, i risultati economici positivi raggiunti nel 2009 dal Gruppo Ferrovie dello Stato sono anche frutto della professionalità e dell'impegno profuso dai suoi dirigenti.

Risultati certamente lusinghieri, che però non ci devono portare ad abbassare la guardia. Gli utilizzatori dei servizi ferroviari, infatti, non guardano solo ai risultati economici, certamente importanti, ma anche, ed in particolare, alla qualità dei servizi in termini di puntualità, di pulizia e di sovraffollamento dei treni con prese di posizione, a volte, determinate specie nel trasporto regionale. In questa direzione occorre ancora lavorare molto, benché nel 2009 vi sia stato, rispetto al 2008, un calo del numero di incidenti ed un miglioramento della puntualità, seppur contenuto, sia sui treni della media-lunga percorrenza (90,0%), sia sui treni del trasporto regionale (90,5%). Trattasi comunque di dati aggregati che, in quanto tali, non consentono di avere visibilità sia delle situazioni di eccellenza, sia delle situazioni di forte sofferenza che comunque ben conosciamo.

Relativamente ai risultati economici, nessuno di noi, nel lontano 2006, quando in occasione del XXIV Congresso di Campora San Giovanni salutammo con entusiasmo il nuovo Amministratore Delegato Mauro Moretti appena insediato ed assicurammo il nostro impegno nel profondo, e necessario, processo di risanamento, avrebbe mai potuto pensare che si sarebbero potuti raggiungere in tale misura. Eppure ciò è avvenuto, con l'impegno di tutti i ferrovieri e grazie al contributo di tutti i dirigenti che, a volte non aiutati dal clima aziendale, siamo riusciti, nei nostri Consigli Nazionali, a tenere uniti, compatti e tensionati sugli

obiettivi da raggiungere, specie per il ruolo fondamentale che la nostra Azienda svolge per assicurare la mobilità nel Paese. Ruolo che siamo stati capaci di dimostrare anche in questi giorni di grande difficoltà del trasporto aereo.

Chiudere con un utile netto positivo di Gruppo di 44 milioni di euro (nel 2008 erano stati 16), ma in particolare chiudere con un risultato netto positivo di 20 milioni di euro in Trenitalia (era negativo per 42 milioni nel 2008) è veramente un risultato importante. Particolarmente importante se rapportato ad una situazione nazionale ed internazionale di forte crisi, specie nel settore della produzione industriale, che ha determinato una ulteriore caduta del trasporto delle merci ed un ulteriore appesantimento di un settore già in forte crisi e per il quale da tempo attendiamo linee politiche nazionali chiare e di sostegno dei servizi su ferro. La forte crisi del trasporto merci su ferro, che in Italia va peggio di quanto accade negli altri paesi europei (secondo fonti Eurostat 2009, a fronte di una media europea di 17,7% di tonnellate-km, l'Italia si attesta al 9,9%, mentre la Germania al 21,4%, la Francia al 15,7% e l'Inghilterra all'11,8%) rende inevitabile un ulteriore intervento di riorganizzazione della Divisione Cargo. Intervento che non potrà non ripercuotersi sui dirigenti e sul quale, pertanto, dobbiamo porre particolare attenzione per governare nel migliore dei modi le ricadute.

I successi nel segmento del trasporto passeggeri, se da una parte devono confortarci, dall'altra devono spingerci a far ancora meglio in previsione dell'ingresso nel mercato dell'Alta Velocità di concorrenti agguerriti.

Insomma, un 2009 positivo ed un 2010 da affrontare

con compattezza e determinazione per proseguire nel lungo e difficile cammino che ancora ci attende. Un cammino che, come già apertamente manifestato, vorremmo con conferma di continuità di guida. Conferma che auspichiamo da parte dell'assemblea dei soci che il Tesoro dovrebbe convocare per il mese di maggio.

Una continuità che vorremmo accompagnata anche da continuità di correttezza e di trasparenza di rapporti con il Vertice aziendale. Rapporti che, ultimamente, purtroppo, hanno fatto registrare una lentezza di dialogo.

L'incontro avuto lo scorso 2 aprile dal nostro Segretario Generale Paolo Parrilla con con Mauro Moretti, però, fa ben sperare. I contenuti sono stati di alto spessore e perfettamente in linea con le posizioni di ASSIDIFER e con il mandato dell'ultimo Consiglio Nazionale. Non è stato facile arrivare a tale incontro e va dato atto che ciò è avvenuto anche grazie alla caparbia di Paolo Parrilla che ha incalzato senza tregua. Occorre ora fare un passo avanti accelerando il confronto per trasformare in azioni concrete le parti condivise (decentramento, deleghe, clima aziendale, ruolo e retribuzione dei dirigenti, PREVINDAI, allargamento dell'istituto MBO e problematiche di chi opera “in trincea” nella produzione, reperibilità) e per contribuire fattivamente ai programmi aziendali (rendere strutturale il risanamento economico-finanziario avviato, Cargo, concorrenza). A ciò va aggiunta l'urgenza di portare a soluzione gli “altri problemi specifici” per i quali “è stato rinviato ai necessari approfondimenti”. Rinvio condivisibile, a patto che avvenga in tempi certi!

Giorgio Asunis

Il fondo di sostegno

Da luglio diventerà probabilmente operativo il fondo per il perseguimento di politiche attive a sostegno del reddito e dell'occupazione per il personale delle società del gruppo FS.

Si tratta di un risultato complessivamente positivo dal punto di vista aziendale, sul quale impostare delle riflessioni a carattere tecnico - politico.

1.- La base giuridica

Il fondo fu originariamente previsto dall'articolo 59, comma 6, 2° parte della legge 449 del 1997.

"Al fine di favorire la riorganizzazione ed il risanamento della Società Ferrovie dello Stato Spa in considerazione del processo di ristrutturazione e sviluppo del sistema di trasporto ferroviario, con accordo collettivo da stipulare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge con le organizzazioni sindacali di categoria, è istituito un fondo a gestione bilaterale con le finalità di cui all'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Decorso un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge e, successivamente, con cadenza annuale, si procede ad una verifica degli effetti sul piano occupazionale



degli interventi attuati anche con riferimento alle misure, a carico del medesimo fondo, istituito per il perseguimento di politiche attive del lavoro e per il sostegno al reddito per il personale eccedentario, da individuare anche sulla base di criteri che tengano conto della anzianità contributiva o anagrafica; a tale personale, nei cui confronti operino le predette misure, trovano applicazione i privilegiati requisiti di accesso e di decorrenza dei trattamenti pensionistici non oltre quattro anni dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge. Sull'esito delle verifiche il Governo riferisce alle competenti Commissioni parlamentari."

Prima osservazione: piuttosto che tre mesi ci sono voluti tredici anni: sia detto a merito del management attuale che è comunque riuscito a dare operatività al fondo.

Altra base giuridica importante è la norma seguente è la norma contenuta nell'articolo 2 comma 28 della legge 662 del 1996: "In attesa di un'organica riforma del sistema degli ammortizzatori sociali, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, con uno o più decreti del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sentite le organizzazioni sindacali ed acquisito il parere delle competenti Commissioni parlamentari, sono definite, in via sperimentale, misure per il perseguimento di politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione nell'ambito dei processi di ristrutturazione aziendali e per fronteggiare situazioni di crisi di enti ed aziende pubblici e privati erogatori di servizi di pubblica utilità, nonché delle categorie e settori di impresa sprovvisti del sistema di ammortizzatori sociali. Nell'esercizio della potestà regolamentare il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

- costituzione da parte della contrattazione collettiva nazionale di appositi fondi finanziati mediante un contributo sulla retribuzione non inferiore allo 0,50 per cento;
- definizione da parte della contrattazione medesima di specifici trattamenti e dei relativi criteri, entità, modalità concessivi, entro i limiti delle risorse costituite, con determinazione dei trattamenti al lordo dei correlati contributi figurativi;
- eventuale partecipazione dei lavoratori al finanziamento con una quota non superiore al 25 per cento del contributo;
- in caso di ricorso ai trattamenti, previsione della obbligatorietà della contribuzione con applicazione di una misura addizionale non superiore

a tre volte quella della contribuzione stessa; e) istituzione presso l'INPS dei fondi, gestiti con il concorso delle parti sociali;"

L'obiettivo del legislatore era quello di fornire strumenti di ristrutturazione aziendale, anche nei settori dove la cassa integrazione non ha concreta operatività.

L'accordo di costituzione del 21 maggio 1998, prevedeva una contribuzione al fondo - esclusivamente destinata al finanziamento delle prestazioni ordinarie - dell'0,75% della massa salariale imponibile a fini previdenziale, suddivisa fra l'0,60% a carico della società e l'0,15% a carico del lavoratore, con esclusione esplicita dei dirigenti. L'esclusione dei dirigenti dalla contribuzione per le prestazioni ordinarie del fondo è stata di recente confermata nell'accordo del maggio 2009, fra OOSS e FS, che ha, fra l'altro, portato la contribuzione allo 0,50% della massa salariale, con lo 0,375% a carico del datore e lo 0,125% a carico del lavoratore.

2.- Le prestazioni straordinarie

Mi limito ad una breve analisi delle prestazioni straordinarie, in quanto quelle ordinarie, visto la particolare tipologia del rapporto di lavoro dei dirigenti, sono difficilmente a questi applicabili, anche se non fosse stato originariamente prevista e poi confermata la loro esclusione.

L'accesso alle prestazioni straordinarie del fondo, è subordinato al rispetto di precisi passi procedurali:

- Presentazioni alle OOSS di un "progetto" di ristrutturazione, con indicazione quantitativa del personale eccedente
- Confronto con le OOSS di durata predefinita (45 giorni);
- Se non si arriva all'accordo, in ogni caso il 30% del personale dichiarato nel progetto in eccedenza da parte dell'azienda, diventa comunque operativo, pur se solo su base volontaria;
- Nell'ipotesi in cui l'accordo sia raggiunto, uno degli strumenti previsti per la gestione delle eccedenze, sarà specificamente l'accesso alle prestazioni straordinarie del fondo.
- Gestione degli esuberanti in un primo momento su base volontaria e successivamente - al mancato raggiungimento dei numeri previsti - su indicazione dell'azienda.
- Qualora l'erogazione avvenga in unica soluzione, su richiesta del lavoratore, l'assegno è pari al 60% del valore attuale di quanto sarebbe spettato se il pagamento fosse avvenuto in forma rateale.

Le prestazioni straordinarie opereranno nei confronti del personale che nell'arco dei 48 mesi dalla data di accesso al fondo, comprensivi del periodo per raggiungere la prima finestra utile per ottenere la prestazione pensionistica obbligatoria (età e/o contributi), raggiunga i requisiti previsti.

L'importo della prestazione è quello netto del trattamento pensionistico spettante per vecchiaia / anzianità, maggiorato delle ritenute di legge.

Si tratta, in buona sostanza, dell'anticipazione di quattro anni della "finestra d'uscita" previdenziale prevista.

3.- Considerazioni

E' stato spesso sollevato il problema dell'estensione ai dirigenti del fondo, attivato per i colleghi fino alla nona categoria.

Esistono dei precedenti in settori, soprattutto del credito, di allargamento alla dirigenza delle opportunità offerte al personale; una domanda in tal senso viene dai colleghi più esposti in termini di concorrenza; risponde ad esigenze aziendali, in quanto renderebbero meno traumatiche le necessarie ristrutturazioni che si prospettano; favorirebbe il ricambio generazionale che il nostro board non perde occasione di auspicare; ultimo ma non ultimo, renderebbe più tranquillo il clima aziendale, spesso avvelenato da chiacchiere e paure.

Un eventuale coinvolgimento della dirigenza all'interno dei meccanismi sommariamente analizzati, non dovrebbe avere come finalità l'adesione dei dirigenti al fondo di recente attivato. Per i numeri interessati sarebbe ridondante e comunque non sarebbe opportuno riaprire un dossier decennale così faticosamente costruito negli anni. Potrebbe essere sufficiente procedere solo attraverso accordi specifici, basati su alcuni principi di fondo:

- analogia con i meccanismi del fondo per altre categorie;
- interventi straordinari legati agli istituti (quali Fondirigenti), già esistenti nell'ambito della contrattazione collettiva;
- contenimento dei costi per riavvicinare il più possibile il costo aziendale degli interventi, al costo attuale delle risoluzioni, attraverso anche ragionamenti di tipo finanziario, tenendo conto della proiezione quadriennale dei possibili interventi di sostegno.

Paolo Parrilla

16000 km di linea storica: una risorsa da tutelare

Se si guarda ai numeri della rete, diffusi da RFI e relativi al 1 gennaio 2010, l'Italia dispone di complessivi 16.685 km di rete ferroviaria. Di questi, circa 650 km sono classificati ad alta velocità¹.

Negli ultimi anni, nel momento in cui si parlava di investimenti sulla costruzione e sulla sicurezza, la gran parte dell'attenzione mediatica è stata focalizzata sull'alta velocità e sulle gallerie.

Nel momento in cui si parlava di eventi luttuosi ed incidentali, si parlava di linea storica all'aperto dando così l'impressione che si trattasse di qualcosa di vetusto e problematico.

In realtà, per coloro che si occupano di traffico ferroviario in Italia, è arrivato il momento di chiedersi se i "restanti" 16.000 km di linea a bassa velocità (comunque esercite anche fino a 200 km/h) sono un patrimonio della nazione o sono invece una vestigia del passato da mettere sotto la tutela del Ministero del Turismo.

Questa domanda ha una sola risposta che anche i non addetti ai lavori possono comprendere immediatamente pensando alla linea ad alta velocità come ad un'autostrada e alla linea storica come al reticolo di strade statali, provinciali e comunali: a nessuno viene in mente di andare da Milano a Napoli percorrendo le strade statali e provinciali perché sarebbe pericoloso, lentissimo e, alla fine, costosissimo. E a nessuno verrebbe in mente di collegare una frazione di dieci case con un'autostrada.

Quindi le due reti, quella Storica e quella ad Alta Velocità, per la loro diversa funzione sono complementari l'una all'altra ed hanno pari dignità. Tra l'altro la linea storica, per la sua capillarità e la sua estensione (pari al 96% del patrimonio ferroviario italiano) contribuisce in larga misura a garantire quella libertà di circolazione dei cittadini che la stessa Costituzione della Repubblica Italiana sancisce all'Art. 16.

Tutto quanto sopra premesso porta a dire che la rete storica deve essere adeguatamente potenziata e tutelata con i mezzi necessari.

Quanto detto si rivela però alquanto difficile da mettere in pratica.

Il territorio del nostro paese sta infatti subendo le conseguenze di decenni di gestione poco oculata e il risultato di tutto ciò è un dissesto idrogeologico diffuso su scala nazionale nonché la dissennata costruzione di assi viari e di fabbricati civili ed industriali in prossimità delle nostre linee.

A ciò si aggiunge il fatto che il grado di sismicità di varie aree del paese risulta essere più elevato di quanto si credeva anche solo fino a pochi anni fa.

In più, il dirottamento su gomma del traffico, che la rete ferroviaria non riesce a smaltire, ha avuto e sta avendo i suoi costi sociali ed ambientali in quanto il traffico automobilistico è enormemente più rischioso, inquinante ed "anarchico" di quello ferroviario.

E' un dato di fatto che le condizioni al contorno delle nostre linee sono mutate rispetto all'epoca della loro costruzione e si pone la necessità di intervenire.

Come affermato recentemente anche dall'ing. Elia nella Convention dei Dirigenti del Gruppo FS di febbraio 2010, la maggior parte dei pericoli ora vengono "da fuori della sede ferroviaria"; tuttavia, indipendentemente dal fatto che la responsabilità delle mutate condizioni sia di enti diversi dalle ferrovie, gli incidenti recenti, anche con perdite di vite umane, legate alle frane o alla prossimità di abitazioni alle linee utilizzate da treni merci, le interruzioni della circolazione anche prolungate, l'invasione delle linee da parte di corpi estranei, ci rammentano che i rischi, a lungo andare, si trasformano in certezza di sinistri.

Non ci sono i fondi per fare immediatamente tutto ciò che serve; ecco allora che l'utilizzo oculato dei fondi disponibili diviene una priorità anche morale, nella consapevolezza che un'appropriata allocazione delle risorse finanziarie permetterà di massimizzare l'efficacia degli investimenti abbassando i livelli di rischio. In altre parole, i fondi dirottati sui giusti interventi di adeguamento della linea storica renderanno le nostre linee più sicure, più affidabili, più disponibili (e quindi più profittevoli) per chi le gestisce.

La scelta degli investimenti da effettuare non è semplice; una possibile metodologia conterà essenzialmente dei tre passi sinteticamente descritti nel seguito. Prima di tutto occorrerebbe effettuare una serie di analisi del rischio sismico e del rischio di frane, di inondazioni, di invasione della sede ferroviaria da parte di corpi estranei nonché dell'invasione, da parte dei treni o del loro carico, del territorio e delle infrastrutture adiacenti alle linee.

Non ci sono dubbi sul fatto che queste analisi evidenzieranno necessità di protezione della linea di entità superiore rispetto alla semplice manutenzione e, in alcuni casi, potranno rendersi necessarie opere di pertinenza di enti diversi dalle Ferrovie (come opere di sostegno, canalizzazioni di corsi d'acqua e barriere di sicurezza stradali a protezione della sede ferroviaria, ecc.).

A valle di uno studio rigoroso avente lo scopo di individuare le esigenze di intervento, si dovrebbe dare via ad un secondo passo consistente nell'identificazione degli investimenti caratterizzati dalla massima efficacia di abbattimento del rischio.

In questo modo, le Ferrovie potrebbero avere una maggiore forza nell'ottenimento dei fondi necessari alla messa in sicurezza della linea storica; inoltre sarebbe possibile fornire maggiori strumenti per identificare le tratte da potenziare.

Quindi si potrebbe dare il via al terzo passo consistente in una efficace serie di interventi, distribuiti nel tempo e sul territorio, basati su scelte coscienti e razionali e su finanziamenti erogati dallo Stato, dagli Enti competenti nella gestione del territorio ed anche, in mancanza di un coordinamento "super partes", previ accordi con altri gestori di infrastrutture adiacenti.

Com'è facile intuire, l'analisi di ogni singolo tratto di linea, che è il primo passo che si propone di compiere, implica una quantità di lavoro ingente nonostante lo sviluppo e la disponibilità, all'interno del gruppo, delle tecniche ingegneristiche necessarie allo scopo.

L'analisi ingegneristica sarebbe sempre e comunque molto meno costosa delle conseguenze degli incidenti e degli inconvenienti evitati ma, per RFI, sarebbe necessario dedicare a questo scopo un corposo team di ingegneri, aventi competenza nell'Ingegneria Ferroviaria, nel Risk Management e nel Value Engineering (che sono le tecniche di cui si parlava più sopra).

Di certo, bisognerà essere coscienti del fatto che, per ogni minuto di ritardo, sarà pagato un prezzo in termini di denaro speso, di beni danneggiati e, talvolta, di vite perdute che difficilmente questo paese sarà in grado di tollerare.

E' viceversa evidente che una rete storica più moderna, veloce, sicura e disponibile costituirebbe il trampolino di lancio fondamentale per l'ammodernamento del nostro Paese.

Roberto Di Bianco

¹ Fonte: sito www.rfi.it

Verso la liberalizzazione del dirigente ferroviario

L'ALDAI di Milano, avendo appreso della mia nomina a Coordinatore della RSA di Trenitalia mi ha organizzato un appuntamento pomeridiano con i dirigenti, in servizio ed in pensione, chiedendomi di sviluppare il tema delle "tutele del dirigente ferroviario".

La preparazione di una decina di slides, che mi sono servite da guida per l'intervento di apertura, mi ha consentito di consolidare il pensiero su come dovrebbe svolgersi l'azione sindacale dei due principali organismi sindacali, la RST e la RSA.

I miei riferimenti non hanno potuto che essere l'art. 20 - **Informazione e consultazione dei dirigenti** del nuovo CCNL (sul quale si è soffermato, quasi in contemporanea, un nostro ex segretario nell'ultimo numero di F&S) e la **"nota d'intenti" in premessa al Contratto**, espressamente richiamata nello stesso art. 20.

I qualificati interventi che si sono succeduti (tra gli altri, quello del Segretario Nazionale di Assidifer, del Coordinatore del Comitato Trasporti dell'ALDAI, del Direttore di una Impresa Ferroviaria Estera certificata in Italia, del Direttore di una Società Italo-Svizzera sciolta di recente) hanno fatto il resto.

Rinviando ad una consultazione della presentazione, che ora si trova disponibile nel nostro sito web (www.assidifer.it), il successivo dibattito ha permesso di consolidare i principi di funzionamento e di operatività sia della RST che delle RSA. Per la prima, in special modo nella realtà lombarda nella quale ormai da vari anni operano una pluralità di Imprese Ferroviarie, gli orizzonti sono ormai aperti in un ambiente che mette in contatto dirigenti provenienti non solo più dal Gruppo FS. In tale contesto si stanno sviluppando i confronti sui principali temi di gestione e sviluppo delle proprie imprese, si scambiano i propri punti di vista, si manifestano le difficoltà di espansione delle attività nel complesso mondo normativo-regolamentato

re sia nazionale che estero. Tutto sta rappresentando un momento di forte arricchimento professionale e, di ritorno, una concreta valorizzazione del ruolo del dirigente ferroviario, che può tornare utile anche ad orientare le azioni di tutela sindacale.

Più complessa invece si delinea l'operatività delle RSA che - come è emerso - non può non tener conto dalla dimensione aziendale. Per i grandi gruppi - quali ad esempio le FS - le RSA (tutte concentrate nel Lazio) dovranno avere la capacità di recepire correttamente ciò che verrà segnalato dalla periferia (dalle RST) ed elaborare-mantenere una piattaforma di rivendicazioni ordinate con giusta priorità. L'operatività, come più volte in questi mesi evidenziata dal vertice di Federmanager, non può essere improvvisata, episodica, informale. Lo stesso vertice, a tale fine, ha già programmato un ciclo di giornate di formazione, dove le RSA avranno l'opportunità di consolidare le modalità d'instaurazione del rapporto con la parte datoriale, nel rispetto dei rispettivi ruoli che le parti sociali hanno voluto precisare nella contrattazione collettiva.

Ma la professionalità dovrà essere presente anche nelle RSA delle PMI. E qui sarà Assidifer-Federmanager che sarà chiamata a far nascere le RSA 'periferiche' (in quelle realtà regionali dove le nuove IFF sono pienamente operative o dove le stesse hanno allacciato alleanze e partecipazioni o, addirittura, dove esse hanno costituito delle ATI). In questo contesto, in piena ed esplosiva evoluzione, Assidifer sarà costretta a rivedere il suo Statuto (nella parte dove delimita le RSA). Tutto il management si troverà proiettato in un nuovo universo, che si può definire - in analogia a ciò che sta succedendo nel trasporto - della "liberalizzazione del dirigente ferroviario", con tutti i vantaggi e svantaggi tipici dell'essere o meno un vero manager.

Gennaro Bernardo

Qualche riflessione dal film "Tra le nuvole" (Up the air)

E' la storia di un "tagliatore di teste". Di quei soggetti cioè - anzi - di quelle aziende, che hanno il compito di comunicare a dei dipendenti di una determinata azienda - per contratto - che sono stati licenziati. E' l'opposto del "cacciatore di teste". Ma sempre di teste di tratta. Che cadono tuttavia, stavolta.

Suscita qualche emozione nel film vedere la passerella delle innumerevoli reazioni dei dipendenti che vengono interessati dalla drastica misura comunicata dal professionista. Ovviamente si tratta quasi totalmente di reazioni drammatiche, di sorpresa, di sconcerto, di panico, di paura, di disperazione. Adirittura uno di questi - una donna - dichiara che si sarebbe suicidata, e lo fa sul serio.

E qui mi viene in mente la vicenda recente di France Telecom, dove almeno una ventina di dirigenti licenziati si sono addirittura suicidati. Vicenda ricordata anche sul nostro giornale (Martino Rizzo: "Ventitré suicidi in France Telecom" - Ferrovia e Servizi - n. 8-9/2009).

Ora, quello che colpisce del film, o, più che altro, che attraverso il film si viene a conoscere, è la realtà di un mestiere, che sapevamo esistesse, ma che con il film si ha l'occasione di vedere nella sua crudezza. La tecnica è sempre la stessa. E' la recita di un copione predefinito. Le frasi sempre le stesse. Con persone sempre diverse tuttavia.

Il film sollecita qualche riflessione; come, ad esempio, di come le aziende possano delegare ad una azienda, a dei professionisti estranei ad essa, il compito di licenziare, o meglio, di comunicare un licenziamento già deciso in azienda.

Certo non è una bella cosa. Sembrano quasi delle aziende vigliacche quelle che ricorrono a dei professionisti esterni per adottare il più drastico dei provvedimenti: la risoluzione del rapporto di lavoro.

In questa riflessione certo prescindiamo da giudizi sul merito delle iniziative aziendali sulle risorse umane. Iniziative che possono essere giuste o sbagliate, ma che sicuramente rispondono ad una logica d'impresa. Le risorse umane sono un fattore produttivo, quelle dirigenziali poi si inquadrano anche nel cosiddetto "rapporto fiduciario" e sono quelle che contribuiscono a determinare il successo o l'insuccesso dell'impresa.

Quello su cui intendiamo soffermarci invece è la scelta di delegare ad altri questo increscioso momento della gestione delle risorse umane. Quasi come se l'azienda ad un certo punto voltasse le spalle a chi per anni si è identificato con essa, a chi nei propri capi, direttori, responsabili aziendali, vedeva il simbolo della propria identità aziendale, realizzazione professionale e di vita privata.

Certo questo costume fa riflettere davvero. Una azienda

è fatta di persone. E le persone sono tutto, nel bene e nel male, in una azienda. Esistono tonnellate di libri sulle relazioni industriali, sulle relazioni umane, sulla valorizzazione e motivazione delle risorse umane, ecc., ecc.

E' possibile che proprio nel momento più delicato del rapporto dipendente-azienda, quest'ultima vigliaccamente si nasconda, sparisca e deleghi ad un "faccia tosta" l'ingrato compito di comunicare la fine del rapporto?

Se fa questo, allora vuol dire che il rapporto tra azienda e dipendenti - e questo vale in particolar modo per i dirigenti - non è stato chiaro fin dall'inizio. Vuol dire che c'è stato un equivoco di fondo, vuol dire che le "regole d'ingaggio" non erano chiare, vuol dire che c'era un riserva mentale, da parte dell'azienda.

Certo, il dipendente deve essere messo in condizione di percepire che lui è la colonna dell'azienda, che lui è indispensabile per l'azienda. E poi forse è anche nella natura umana affezionarsi al mondo in cui si lavora, identificarsi con esso, dare il meglio di sé a prescindere spesso da tornaconti monetari o di status (anche qui la letteratura abbonda).

Ma il ricorso a tali misure sicuramente evidenzia che c'è un problema di fondo, una carenza di fondo nelle relazioni umane in azienda.

Ripeto, non si può pretendere che una azienda che sta sul mercato, nella quale il fattore lavoro è uno dei fattori di produzione, non possa gestire questo fattore in funzione del mercato e della sua sopravvivenza e sviluppo in esso. Si deve però pretendere che essa abbia anche un codice di deontologico, e se ce l'ha, come sicuramente accade nella maggioranza dei casi, che lo applichi davvero.

In definitiva, riteniamo che con politiche condivise si può fare, se non tutto, quasi tutto; si può arrivare quasi dappertutto. Non è necessario arrivare a barare o a nascondersi dietro il classico dito.

Anche nel caso dei dirigenti del nostro Gruppo, riteniamo che sia possibile gestire il ringiovanimento, il rinnovamento, la riduzione del numero di dirigenti, la creazione di una effettiva area quadri senza grossi traumi. Basta essere chiari, concordare delle regole che non scontentino nessuno, da una parte e dall'altra. E pensiamo proprio che questo sia possibile, senza si creino drammi ed un'atmosfera di terrore.

Perché non farlo? Il nostro sindacato può fare il primo passo, ma lo deve fare, in quanto la sua missione è la tutela degli iscritti, la tutela della categoria dei dirigenti.

E in quanto tale deve pretendere regole chiare, regole che valgono per tutti; a parte i casi - come si dice - da "audit", sui quali, per carità, alziamo tutti le mani.

Francesco Del Vecchio

BNC Assistenza e Solidarietà O.N.L.U.S.

L'ASSOCIAZIONE NON LUCRATIVA DI UTILITÀ SOCIALE AL SERVIZIO ESCLUSIVO DEI DIPENDENTI E DEI PENSIONATI DELLE FERROVIE DELLO STATO E DELLE LORO FAMIGLIE.

L'Associazione creata dalla Fondazione BNC con HDI Assicurazioni, compagine a cui si è successivamente aggiunta l'IBL Banca, nei 10 anni di attività trascorsi ha erogato oltre 11.000 contributi e sussidi nei casi di:

- Decesso del dipendente,
- Nascita figlio del dipendente,
- Decesso del familiare del dipendente,
- Spese sostenute a seguito di gravi vicende occorse all'avente diritto o ai suoi familiari,
- Particolari stati di grave disagio familiare/personale.
- Premi di Studio Media Inferiore
- Premi di Studio Media Superiore
- Premi di Studio per Laurea e Master di specializzazione per laureati.

Caro amico ferroviere,

dal 2009 l'utilità sociale di BNC Assistenza e Solidarietà è stata riconosciuta con la sua iscrizione nell'anagrafe delle ONLUS.

Ora puoi pertanto contribuire direttamente ad incrementare le risorse dell'Associazione, per permetterLe di esprimere una sempre più concreta solidarietà agli appartenenti del mondo delle ferrovie, destinando il 5 per mille nel modello 730 o Unico con l'inserimento del codice fiscale di:

BNC ASSISTENZA E SOLIDARIETA' O.N.L.U.S.
CODICE FISCALE 97177760580



Via Abruzzi, 10 - 00187 Roma
Tel. 06 42103707

Una politica contro. Ma i pensionati non si arrendono

Pensioni: problema vecchio - attuale - futuro: è stato il tema del Convegno organizzato il 15 marzo 2010 a Roma dal Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali (Presenti i Dirigenti pensionati di Lazio - Abruzzo - Campania - Molise - Umbria). Gli interventi introduttivi sono stati svolti dal Presidente del Sindacato Romano Nicola Tosto, dal Coordinatore del gruppo pensionati del Sindacato Romano Vincenzo Mascioli. E, quindi, da Sergio Zeme e da Mario Cardoni, rispettivamente Presidente del Coordinamento Nazionale dei Dirigenti in pensione e Direttore Generale di Federmanager. La relazione di Zeme ha spaziato su tutte le problematiche pensionistiche. Ne riferiamo, qui di seguito, sintetizzando, con qualche commento aggiuntivo, i passaggi chiave.

Le conquiste e le pendenze

1. Il rinnovo del CCNL, dal 25 novembre 2009, per gli interventi prodotti sul FASI, ha portato miglioramenti di alcune prestazioni: interventi chirurgici, grandi interventi, l'area odontoiatrica. E' notorio che i dirigenti in pensione risultano essere i maggiori fruitori dell'assistenza sanitaria integrativa per evidenti ragioni di carattere anagrafico-biologico;
2. il ritorno, con il 1° gennaio 2009, della perequazione delle pensioni. Perequazione bloccata per l'intero anno 2008 (blocco sfortunatamente coinciso con un'inflazione elevata).

Ha quindi evidenziato gli effetti determinati dall'azzeramento dell'inflazione, passata dal 4,1% di luglio/agosto 2008 al 2,2% di dicembre dello stesso anno e dall'1,6% di gennaio e febbraio 2009 allo 0,0% di luglio. Il 2009, a seguito di un calo dei prezzi abbastanza diffuso, ha forse rappresentato una lieve pausa nel processo d'impoverimento delle pensioni in corso da qualche decennio. Sono miglioramenti minimi che non recuperano le massicce decurtazioni che, per altra via, le pensioni, soprattutto quelle dei dirigenti in pensione, subiscono. Servono interventi di recupero e una politica fiscale nuova.

- Un certo recupero sembra avviato se si tiene conto, per esempio, che, con lo sforzo compiuto dalla Federmanager e dai sindacati aderenti, probabilmente si otterrà quanto perduto con il blocco della perequazione per le pensioni al di sopra di 3.489 euro lordi mensili relativamente all'anno 2008. "Probabilmente". Perché la richiesta è stata accolta come "raccomandazione" e il recupero dovrebbe avvenire in due tempi: luglio 2009 - luglio 2010. Intanto sulla questione pendono i ricorsi d'incostituzionalità presentati dalla Federazione in cinque grandi città Genova, Milano, Roma, Torino e Verona. Si attende che si pronunci la Suprema Corte sul ricorso accolto dal Giudice del Lavoro del Tribunale di Vicenza.
- Revisione del meccanismo di perequazione delle pensioni. Il governo appare indisponibile ad una revisione, trincerandosi dietro il fatto che, in un momento di grave crisi internazionale nel mondo del lavoro, in cui vi sono soggetti che perdono l'occupazione non si può pensare ai pensionati che, bene o male, usufruiscono di un reddito.

Le sconfitte

Le sconfitte sono molte e pesanti. E, frequentemente, ce ne vengono inflitte altre. (A giudizio di chi sintetizza, la lista dovrebbe essere ritagliata e portata appresso come un vademecum, per spiattellarla in faccia a chi richiama i pensionati ad essere attenti e misurati perché c'è chi sta peggio, mentre dimentica le prevaricazioni che i pensionati hanno subito e stanno subendo. L'acquiescenza, abbiamo visto, non paga. Né basta l'indignazione. Manifestare e alzare la voce ormai è un dovere!):

- **Impoverimento** (anni '70 e '80) da un'inflazione a due cifre;
- **Violata la legge n.154 del 27 aprile 1989** che prevedeva, con decorrenza 1° gennaio 1990, la restituzione del drenaggio fiscale (meglio noto come "fiscal drag") in caso di inflazione superiore al 2%. Legge mai applicata e poi abrogata.
- **Sganciamento della dinamica pensionistica da quella salariale** a seguito del provvedimento del 30 dicembre 1992, n.503.
- **Adeguamento delle pensioni al costo della vita** rivelatosi del tutto insufficiente, anche perché aggravato dalla voracità del fisco;
- **Allungamento dei tempi di adeguamento.** Gli aumenti legati al solo costo della vita sono passati dalla cadenza semestrale alla cadenza annuale (in precedenza tale cadenza era: 1° maggio e 1° novembre di ogni anno - legge del febbraio 1986, n.41).
- **Blocchi della perequazione: 1998, 1999. Il 23 luglio 2007:** terzo blocco al di sopra di 3.489 euro lordi mensili, relativamente all'anno 2008, con relativi effetti di trascinamento.

- **Conguaglio in negativo.** Dal 1° gennaio 2010 è scattato un conguaglio per i pensionati, in negativo (-0,1%). L'aumento applicato alle pensioni in via provvisoria nell'anno 2009 (+3,3%) è risultato infatti non coincidere con il dato definitivo dell'ISTAT accertato nella misura percentuale del +3,2. Quanto percepito in più nell'anno 2009 per la citata ragione è stato recuperato dallo Stato nei due mesi di gennaio e febbraio 2010. Solo con il mese di marzo 2010 le pensioni sono risultate infatti superiori, se pure di poco, dato il piccolo scatto di scala mobile, allo stesso mese di marzo 2009.
- **La politica del rigore.** Proterva. Applicata a senso unico. Solo per far cassa e bloccare qualsiasi rivendicazione dei lavoratori e dei pensionati. Nessun rigore, invece, nel ridurre i costi della politica, nell'attuare un sistema fiscale che incastra i furbi e gli evasori. Nessuna modifica al bilan-

I Seniores in una coerente politica di sviluppo

Il Sole 24 Ore di mercoledì 30 dicembre 2009 conteneva un articolo dal titolo: "In Francia è un successo il piano per il lavoro ai senior". Con decorrenza 1° gennaio 2010 una legge favorisce e sviluppa l'impiego della fascia d'età compresa tra 55 e 64. Si applica ad aziende che occupano più di 50 dipendenti. In caso di inadempienza le aziende saranno assoggettate a penalità finanziarie pari all' 1 % della massa salariale, secondo la legge L138-24 del codice di sicurezza sociale. L'accordo collettivo o il piano d'azione è concluso per una durata massima di tre anni. Come sta avvenendo in tutta l'Europa, è sperabile che anche in Italia si possa finalmente attuare, per gli anziani, una politica nuova non solo dal punto di vista retributivo e fiscale ma nel senso di renderli più utili alla società. Zeme, per parte sua, affrontando l'argomento, ha detto: è auspicabile una politica che consenta di mettere a disposizione soprattutto dei giovani il patrimonio di conoscenze e di esperienze acquisito dagli anziani in un'intera vita di lavoro, un patrimonio che non deve andare disperso. Lo scopo è anche quello di poter aggiungere, giorno dopo giorno, "vita agli anni, non soltanto anni alla vita" secondo la felice espressione di Luc Montagnier biologo e virologo francese Premio Nobel per la Medicina 2008.

cio INPS, per separare la previdenza dall'assistenza. Qui, nell'assistenza, dove prospera il malaffare delle pensioni a ciechi che leggono i giornali, e a paralitici che guidano le auto. Tutto questo è noto, ma l'impudenza della politica eleva barricate contro ogni proposta di adeguamento pensionistico su basi oggettive. (Queste ultime notazioni sul rigore sono dell'estensore della presente sintesi).

Interventi

- Il FASI e l'esigenza di un miglioramento ulteriore delle relative prestazioni, sono stati gli argomenti più volte ripresi nel corso degli interventi. Disponibilità del Presidente FASI Stefano Cuzzilla a valutare situazioni concrete. Del folto gruppo di ex Dirigenti FS presenti al Convegno, sono intervenuti Franca Pieraccioni e l'autore di questo articolo.
- Pieraccioni ha richiamato obiettivi fondamentali che appartengono alla piattaforma rivendicativa del gruppo pensionati dell'Assidifer: 1) il patto fra generazioni, tenendo conto che l'attuale sistema pensionistico, legato al meccanismo contributivo, avrà ripercussioni gravi soprattutto sulle pensioni di quelli che oggi sono ancora in servizio; 2) il perverso sistema di attribuzione della pensione di reversibilità, assolutamente intollerabile ed iniquo. (N.d.r.: Mentre sul primo punto i responsabili della Federazione hanno tutti convenuto, sul secondo sono apparsi scettici, visto il continuo netto rifiuto a prenderlo in considerazione da parte

dei governi).

- Lo scrivente si è soffermato, soprattutto sul fatto che l'attuale dispositivo che regola l'adeguamento viola due principi fondamentali della Costituzione: viola il principio di uguaglianza sancito dall'art. 3 della Costituzione, perché discrimina i pensionati in ragione del loro reddito e viola il principio della progressività a cui il sistema tributario è informato. Nelle conclusioni ha ribadito: 1) l'esigenza di realizzare una convergenza di tutte le forze sensibili alle aspettative dei pensionati, a cominciare dal gruppo dei pensionati Assidifer, di sostenere azioni volte a far dichiarare incostituzionali le norme che hanno annullato la perequazione per il 2008 e quelle che regolano l'attuale meccanismo di adeguamento; la necessità della presenza delle organizzazioni rappresentative dei pensionati al tavolo della Riforma fiscale che dovrebbe aprirsi nel corso dell'anno, per collaborare nella ricerca di modelli che non penalizzino, come avviene attualmente, soprattutto lavoratori e pensionati.

Le prospettive

L'impegno primario di tutti noi è verso la salvaguardia del lavoro e dell'occupazione. Ma, contemporaneamente, è assolutamente indispensabile modificare la situazione che incide negativamente sul potere d'acquisto delle pensioni. Obiettivi:

1. Le pensioni devono mantenere, nel tempo, il potere d'acquisto originale indipendentemente dal reddito degli interessati trattandosi di una questione di principio di diritto! (n.d.r.: principio costituzionale dell'uguaglianza art.3).
2. rivedere la composizione del cosiddetto "paniere", adottando un indice specifico sostitutivo di quello attuale e rappresentativo della spesa effettiva per consumi degli anziani, spesa notoriamente diversa da quella media generale.
3. applicazione dell'indice inflattivo, al 100% dello stesso, all'intera pensione quale che sia la relativa entità.
4. attenuazione della pressione fiscale. E' eccessiva per la sua progressività ed espressione di una somma di tributi Comunali, Nazionali, Regionali, in costante aumento.

Conclusioni

Ha concluso il Convegno Giorgio Ambrogioni, Presidente di Federmanager. Egli, sensibile alle convergenti posizioni dei sindacati aderenti, ha preannunciato la "stesura di un documento sulla politica fiscale" che sarà portato all'attenzione del Governo in vista del prossimo dibattito sulla riforma del fisco.

Va ricordato che con l'anno in corso cessano gli effetti della legge 3 agosto 2007, n.127 previsti, come abbiamo già rilevato, per il triennio 2008-2010. Esiste pertanto la possibilità di innovare nel senso di migliorare per il 2011 il citato meccanismo dal punto di vista retributivo e fiscale: occorre, innanzi tutto, la volontà di farlo. La Federazione si farà parte attiva presso il Governo affinché con il 2011 si possa realizzare un passo decisamente in avanti. L'attivo sostegno di Assidifer, gruppo pensionato, e anche dei Dirigenti in servizio, per le cose dette sopra, non potrà mancare.

Antonio Dentato

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