

Il 2011 è entrato con decisione nella fase operativa dell'internazionalizzazione del business da parte dei vertici FS: su questo si relaziona in modo esaustivo nelle pagine interne del giornale.

In questa sede a noi preme mettere in evidenza gli aspetti positivi di entrambe le operazioni. Siamo riusciti (finalmente aggiungerei) a ribattere il fuoco di fila e l'intrusione a vario titolo che le vecchie compagnie ferroviarie del continente (gli incumbents come si dice nel nuovo gergale della competition), hanno fatto sul mercato del trasporto ferroviario italiano. Le operazioni effettuate lasciano ben sperare in termini di crescita del fatturato e di presenza reale nel mercato continentale.

Chi – come il sottoscritto – è entrato in azienda ormai purtroppo da tempo, ricorda bene quando si partecipava alla riunione presso l'UNION INTERNATIONALE DES CHEMINS DE FER (UIC) a Parigi, le parole d'ordine erano COOPERATION e CONFIANCE. Il mondo è cambiato e il muro di Berlino è ormai caduto da tempo. La parola d'ordine è ormai "competition": e in questo caso anche l'uso della lingua inglese piuttosto che del francese rappresenta di per sé il simbolo di un salto generazionale e di cultura economica.

Non ho rimpianti per quel mondo o preferenza per quello nuovo: rappresento solo il fatto che i dirigenti – per definizione e ruolo rivestito – debbono anticipare il cambiamento e adeguare i propri comportamenti alle dinamiche nuove che il contesto esterno impone.

Anche in questo caso l'AD di gruppo sa bene che può contare su risorse preziose interne, pronte a presidiare con professionalità e impegno il nuovo business. A questo proposito non possiamo non salutare con favore la scelta fatta per la divisione passeggeri

(trasporto) regionale: si tratta – palesemente – della valorizzazione di esperienze e capacità fatte nella soluzione quotidiana dei problemi, così come dovrebbe normalmente e fisiologicamente fare un'azienda che vuole crescere e competere, contando su una squadra coesa e convinta.

Inconsueta è stata peraltro l'intrusione dell'ANTITRUST nei nostri uffici, proprio nel momento di maggior impegno per blocco della circolazione dovuto ad avversi fenomeni atmosferici. Con tutto il rispetto per l'Autorità per la concorrenza, non mi pare proprio – a prescindere da altre considerazioni sulle quali è opportuno tornare successivamente – che nel nostro paese la liberalizzazione del trasporto ferroviario sia il problema più urgente in termini di tutela della concorrenza: basta leggere il recente libro dello stesso Catricalà (ZAVORRE D'ITALIA Rubettino), per capire dove si annidano in Italia

le sacche corporative che impediscono lo sviluppo e premono come un tappo sull'occupazione e sullo sviluppo di PIL. Non vorrei che si scelga – as usual – la strada di minore resistenza e di più grande ricaduta mediatica, lasciando perdere settori dove l'effettiva rimozione delle barriere all'entrata è in grado di creare un enorme indotto in termini di occupati e di sviluppo.

La nostra solidarietà va ai colleghi che dovranno sottoporsi all'incidente probatorio per il tragico incidente di Viareggio: si tratta – in ogni caso – di un atto dovuto da parte della magistratura, nel contesto di un processo difficile e complesso e – soprattutto lungo. Auspichiamo fin d'ora che l'azienda stia vicino ai colleghi, qualunque sia il ruolo organizzativo rivestito a suo tempo, seguedoli con impegno e supporto in questa triste vicenda. Rimangono, peraltro, ancora alcuni comportamenti non coerenti per quanto riguarda la volontà aziendale di creare da parte dell'azienda una squadra dirigenziale compatta e coesa.

Si tratta soprattutto di avere chiari gli elementi che si vanno a prospettare per il piano di impresa 2011 – 2015. Per il poco che è dato capire e sapere fin d'ora,

non vorremmo che si continuasse solo a parlare di downsizing (e gli obiettivi del fondo di solidarietà lo lasciano bene trasparire) senza che venga bilanciato da obiettivi di sviluppo – anche se a medio lungo termine – rispetto ad un ormai più che ventennale percorso di riduzione degli occupati. Anche su questo i dirigenti del gruppo hanno abbondantemente dato il loro contributo, in particolare negli ultimi quattro anni.

Sinceramente pensiamo che si sia quasi raschiato il barile in termini numerici: rimane nei prossimi anni – con ogni probabilità – da

gestire il giusto turnover generazionale. Né è possibile avere un ricambio capillare attraverso l'apporto dei colleghi "quadri apicali". Ricordo che per quanto sia da valutare positivamente l'operazione, si tratta di un contesto giuridico e di relazione di lavoro completamente diverso da quello del dirigente, licenziabile – come è noto, "ad nutum" dovendo godere sempre della fiducia dell'impresa.

Al proposito di quest'ultimo aspetto, non ci stancheremo mai di invitare l'azienda ad utilizzare con estrema cautela lo strumento del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Si tratta di un meccanismo difficilmente giustificabile in un gruppo grande e territorialmente capillare come il nostro. L'AD di gruppo osservò in un convegno che per definizione il dirigente non può stare tranquillo: si tratta di una condizione condi-



SISTEMA FERROVIE  
PERIODICO DELL'ASSIDIFER  
FNDAI  
ANNO 20°  
N° 1/2011



visibile se finalizzata al risultato da ottenere. Sbagliata se si tratta di vivere in una situazione di stress permanente. In particolare perché – come sappiamo – contribuiamo tutti ad un prodotto che una volta consumato non è più possibile metterci mano per migliorarlo. Non vorrei che un'organizzazione impaurita possa produrre pendolari che il giorno dopo tornano ancora più arrabbiati del giorno prima, oppure che un ricco prezioso viaggiatore – cliente, scendendo dal treno si senta dire dalla propria seccata signora "te l'avevo detto che era meglio prendere l'aereo".

Paolo Parrilla

## Dirigenti in azienda, dirigenti nel Paese

Un paese che continua sostanzialmente a non crescere o a crescere molto meno che il resto dei maggiori paesi d'Europa; per non parlare poi della Cina, del Brasile, dell'India o anche di alcuni paesi del nord Africa. Una ripresa timida, negli ultimi mesi, che non fa recuperare i posti di lavoro persi negli ultimi anni, come ha certificato anche la Banca d'Italia in questi giorni. Disoccupazione a livelli alti, disoccupazione giovanile e femminile a livelli allarmanti. Un giovane su tre (uno su due se donna) che non lavora e, anzi, molti di essi che non cercano nemmeno più una occupazione. Un paese che occupa ormai i posti più bassi della classifica della competitività delle imprese. Investimenti per ricerca ed innovazione sempre più scarsi. Un paese in sostanza bloccato.

In questo quadro credo vada letta anche la vicenda Fiat di questi giorni. Sergio Marchionne ha solo certificato il superamento di una situazione già da tempo modificata nella sostanza, ma non formalizzata. Ha approfittato della situazione di difficoltà generale per dare una spallata definitiva ad un quadro fortemente instabile e non governato. Un governo debole ed occupato in altre vicende, una Confindustria altalenante tra posizioni diverse e contraddittorie, una politica risosa ed inconcludente.

La più grande impresa privata italiana, forte anche dei successi (e dei finanziamenti) americani, propone un investimento importante chiedendo garanzie per il successo dello stesso. Ora che chi investe, rischiando, debba avere ragionevoli garanzie non credo possa essere contestato da alcuno, specialmente se questo investimento viene proposto in un paese, come il nostro, non proprio attrattivo per gli investimenti esteri. L'Italia intercetta investimenti stranieri nell'ordine del 6% del PIL, rispetto ad una media europea del 24%. Nessuno ragionevolmente, quindi, può ritenere sensato respingere un investimento come quello offerto da Fiat. Caso mai si può discutere se ci siano le condizioni perché gli obiettivi posti risultino realistici: un'azienda che passa da 1,2 milio-

ni di autovetture nel 2009 a 900 mila nel 2010 deve lavorare sodo per arrivare a 1,4 milioni di vetture che dichiara di voler produrre in Italia. Ma naturalmente bisogna sperare che abbia ragione Marchionne e l'unico modo per verificare sta nel dargli fiducia.

E' quanto hanno fatto i dipendenti Fiat con il referendum. Se poi le condizioni poste da Marchionne siano andate oltre il

### CHIAROSCURO

di Claudio Vecchiotti

FS, ovvero fiducia e sicurezza: è stato lo slogan più azzeccato delle Ferrovie dello Stato. Erano gli anni '70, anni difficili, in un mondo che stava cambiando ed era bello lavorare in un'azienda che sentivi tua, proprio perché pensavi di fare, a tutti i livelli, un lavoro importante per il Paese e per la gente. *Fiducia* perché il viaggiatore poteva far conto su un treno che, più o meno pulito e puntuale, trovava sempre in stazione ad aspettarlo. *Sicurezza* perché lo standard assicurato era tra i più alti e anche oggi, per fortuna, è così! Il mondo sta cambiando un'altra volta, l'Italia è quella che è, con tanti acciacchi e contraddizioni ma con tanta voglia di fare e di rinnovarsi. La vecchia azienda FS è oggi un Gruppo che opera sul mercato in concorrenza con altri soggetti italiani e stranieri e che a sua volta va ad aggiudicarsi gare per gestire servizi sulle altre reti. A proposito, che soddisfazione averla spuntata in Germania e Francia!

L'anno appena iniziato segnerà uno spartiacque con il passato ma quei valori di fiducia e sicurezza dovranno essere il faro nel nostro rapporto con la clientela e per vincere le sfide che ci aspettano. Dopo un 2010 "horribilis" per la crisi economica mondiale, in Italia si è verificata una svolta nel modo di concepire il fattore lavoro in azienda ma anche di fare sindacato. Diavolo di quel referendum a Fiat Mirafiori e di quel maglione blu, indossato da un canadese che viene dall'Abruzzo!

necessario credo che si possa discutere. Ma non è discutibile che il referendum tra i lavoratori Fiat abbia approvato l'accordo che Marchionne ha firmato con la parte maggioritaria delle Organizzazioni sindacali presenti a Mirafiori. Non credo, però, che questo fatto resti, purtroppo, senza conseguenze. La decisione della Fiat di uscire, sia pure come pare temporaneamente, da Confindustria la dice lunga sul consenso riscosso, anche in campo imprenditoriale, dalla strategia di Marchionne. Perché questo progetto non è stato portato avanti da Federmeccanica? Che cosa ne pensano i piccoli e medi imprenditori del settore, in particolare quelli dell'indotto Fiat, che hanno fatto, senza strappi così eclatanti, accordi soddisfacenti con tutte le Organizzazioni sindacali? E quale ruolo vorrà svolgere il governo? Vuole schierarsi da una parte o cercare di favorire coloro che tentano di riallacciare le relazioni per trovare forme di relazioni sindacali più avanzate e moderne?

Vedremo nei prossimi mesi. Certamente noi non possiamo restare passivi a guardare quello che avviene, dobbiamo assumere un ruolo attivo come rappresentanza dei dirigenti. Dobbiamo approfondire i temi che si pongono alla nostra attenzione ed offrire proposte autonome ed originali a sostegno di quelli che riteniamo siano gli interessi dei nostri rappresentanti, ma anche delle aziende e dello stesso paese, in un quadro più ampio e moderno di relazioni. Dobbiamo evitare di fare il tifo per l'una o l'altra parte e svolgere quel ruolo di dirigenza del paese che ci siamo dati, anche a supplenza di chi invece ha abdicato in qualche modo ad un ruolo naturale che gli compete.

Dobbiamo, se ci crediamo, far valere le competenze e la credibilità che ci stiamo conquistando con il lavoro svolto da migliaia di nostri colleghi nelle aziende, specialmente in momenti di grave difficoltà come quelli che abbiamo vissuto negli ultimi anni e che continuiamo a vivere.

Nicola Tosto

## 2011: Un anno caldo

Anche il referendum di Mirafiori si è concluso con la vittoria del "SI", come a Pomigliano. Nel frattempo la FIAT è uscita da Confindustria per fondare le due "New-com" di Pomigliano e di Mirafiori. Rientrerà in Confindustria quando sarà stata costituita la Federazione dell'automobile. Insomma una vera rivoluzione nelle relazioni industriali.

Ma solo chi vive abbarbicato al passato può stupirsi. Purtroppo abbarbicata c'è la FIOM e, quel che è peggio, anche la CGIL, a giudicare dall'intervista della Camusso a Lucia Annunziata di domenica 16 gennaio. Speriamo che si ammorbiscano i toni. Fastidiosi mi risultano quegli intellettuali che hanno rivissuto come in un film in bianco e nero la lotta della "Classe eletta" contro il capitale, da Paolo Flores D'Arcais a Dario Fò, da Margherita Hack a Gianni Vattimo e Gad Lerner... Per non parlare poi dei politici, dagli adoratori di Marchionne del centro destra, ai suoi demonizzatori della sinistra poetica di Vendola e del giustizialismo di Di Pietro. Sorvolo per senso di umana pietà sul Partito Democratico, peraltro con le lodevoli eccezioni di Fassino e di Chiamparino.

Ma insomma, possibile che le tremende – sì, proprio tremende! – trasformazioni dell'economia mondiale non vengano capite da tanta parte dell'intelligenza del nostro paese, con la conseguenza che, da un lato, Marchionne viene quasi beatificato, e dall'altro demonizzato? Il tutto sullo sfondo di una diffusa ignoranza "bipartisan" su cosa siano i diritti ed i doveri, cosa c'è scritto nella Costituzione e nello Statuto dei lavoratori, e confusione sul valore della legge e su quello dei liberi accordi fra le parti.

Voci autorevoli fuori dal coro degli intellettuali ci sono fortunatamente state: Sergio Romano, il solito Pietro Ichino, Mario Monti, Giovanni Sartori e, sottolineo in particolare, Roger Abravanel, sul Corriere della Sera del 12 gennaio.

Abravanel è una figura ben nota ai dirigenti avendo più volte collaborato con Federmanager. Proprio leggendo il suo articolo, pensavo all'"assordante silenzio" della dirigenza italiana, comunque rappresentata. Spero si tratti solo di mia disinformazione e sarei veramente felice di ricredermi.

Intendiamo, è normale che le trasformazioni epocali (globalizzazione e bla..bla..) in atto possano non piacere, ma un conto è subire ed un conto è tentarne un minimo governo, in particolare quando è in discussione il lavoro e l'economia di un paese intero. Perché, ci piaccia o no, la vertenza FIAT riguarda tutta l'Italia e il modo peggiore per viverla consiste nella sua "biscardizzazione" con le due tifoserie contrapposte in una atmosfera da stadio. Grande dignità hanno dimostrato invece i lavoratori interessati, sia quelli che hanno votato NO che quelli del SI, ed è vergognoso che buona parte dei media e della pietosa intelligenza di prima, nonché della FIOM e della CGIL, abbiano enfatizzato i votanti NO come eroi martiri, indicando i SI come vili e pusillanimità ed i sindacati che hanno firmato gli accordi come venduti. Veramente vergognoso ed avvilente. Viva, a questo proposito, l'articolo di Pierluigi Battista sul Corriere della sera di lunedì 17

gennaio!

Ho sentito il bisogno culturale – e lo confesso, anche emotivo – di fornire una mia testimonianza personale sulla vicenda, pensando con vago timore a quanto sarà caldo il 2011, malamente caldo se le parti sociali in autonomia e la politica per la sua parte non affronteranno con saggezza e senza biscardizzazione temi come la rappresentanza, la validità degli accordi sottoscritti, la partecipazione, nel senso dell'art.46 della Costituzione. Certo se si comincia con i ricorsi alla magistratura, le accuse di anticostituzionalità, le diffidenze reciproche, magari anche gli insulti, andiamo proprio male!! Vorrà dire che ci arrendiamo e ci rifugiamo nel vecchio con esaltazione della funzione sostituita dei magistrati che tanti meriti hanno e che dovrebbero nel campo del lavoro essere assorbiti solo da problemi individuali e non categoriali. Il sindacato che va in tribunale è un sindacato perdente.

Ma ho voluto portare questa testimonianza anche come dirigente sindacale che, per il ruolo ricoperto in Assidifer prima, e nel Sindacato Romano e in Federmanager poi, non si considera fuori dalle sue problematiche.

Ho detto più volte che le relazioni industriali fra FS ed il nostro sindacato avrebbero potuto essere un laboratorio di avanguardia, essendocene tutte le condizioni. In particolare, il ruolo storico svolto da Assidifer come sindacato interno vicino all'azienda, l'esistenza di un Protocollo d'intesa voluto dalle parti, il CCNL in linea con il decentramento contrattuale alle imprese, per tacere delle ripetute dichiarazioni degli organi Assidifer tese ad ottenere con l'Azienda un tavolo evoluto di confronto e, perché no, una vera e propria contrattazione integrativa.

La risposta aziendale in pratica non c'è stata, avendo scelto le FS, da qualche tempo, la strada del mostrare i muscoli e del mettere paura. Non quella del colloquio.

Ho sentito dire, prima di Natale, che qualcosa sta cambiando. Me lo auguro. In altra parte del giornale si legge l'accorata testimonianza del collega Francesco Salvatori, che ringrazio per l'attenzione che mi ha dato leggendomi. Francesco cita, in forma senz'altro critica, anche la mia affermazione per cui si "riconosce all'Azienda il diritto di licenziare". Ho riflettuto e ammetto che la parola diritto non va bene. Il CCNL dà facoltà all'Azienda di licenziare, e di una facoltà così delicata ci si dovrebbe avvalere con la massima cautela possibile.

Il 3 marzo a Roma ci sarà un Work shop organizzato da Assidifer e Federmanager al quale parteciperà anche l'Amministratore Delegato FS. Titolo: "Diritto alla mobilità e liberalizzazione del trasporto ferroviario in Italia".

Sarebbe molto bello se si arrivasse a quella data avendo almeno posto solide basi per un patto vero fra vertici e dirigenti, con il comune obiettivo del successo dell'Azienda, sia come erogatrice di servizio pubblico che come concorrente sul mercato. Ma forse, di questi tempi, è volere davvero troppo!

Sergio Graziosi

## Ancora un blocco della perequazione

Come tutti i colleghi non più in servizio avranno già potuto constatare, ricevendone opportuna e tempestiva comunicazione dall'INPS, il 2011 ci ha portato, di nuovo, il parziale blocco della perequazione.

C'eravamo "salvati" nel 2009 e nel 2010 grazie ad una norma inserita nella Finanziaria di quegli anni e avevamo avuto, come tutti i pensionati d'Italia, il 100% degli aumenti previsti per la scala mobile. Ma dal 1° gennaio di quest'anno – scaduta la legge – siamo tornati ad essere quei privilegiati "ricconi" che devono provvedere più degli altri a risollevarsi e risanare le casse dello Stato. Tra l'altro, proprio nel 2010, la Corte Costituzionale, alla quale ci eravamo rivolti per avere un po' di giustizia (e, diciamo, anche gli arretrati che ci erano stati sottratti maleamente da una iniziativa del governo Prodi nel 2007 e 2008), ha respinto senza appello il ricorso che avevamo prodotto contro il blocco, allora totale, della perequazione.

Dunque, l'appiattimento, anzi l'accanimento contro le nostre pensioni continua.

Cosa fare? Mah! Purtroppo la nostra capacità di provvedere in qualche modo a far cambiare questo andazzo appare, sinceramente, quasi nulla. Abbiamo sollecitato Federmanager e Sindacati territoriali ad intervenire nelle sedi opportune e, a quanto ci risulta, qualcosa è stato pure fatto. Ma con nessun risultato immediato e, crediamo, con scarsissimi risultati futuri.

Intanto dobbiamo prendere atto che oltre alla diminuzione del valore delle nostre pensioni aumentano gli importi di ciò che ad ogni inizio d'anno dobbiamo pagare, Assidai in primis.

Credo sia giunto il momento di intervenire con forza presso le sedi competenti per far comprendere a chi di dovere che i dirigenti in pensione non vogliono godere di particolari privilegi ma vogliono avere riconosciuti quei minimi diritti che derivano loro innanzi tutto dall'essere cittadini italiani e poi dai versamenti, sicuramente cospicui, che hanno effettuato nei lunghi anni di lavoro nelle casse dello Stato e degli organi previdenziali.

Cosa ci rimane? Dobbiamo forse andare a manifestare sotto i palazzi del potere?

Questo no: non siamo mai stati abituati a farlo e, soprattutto, non rientra nello "stile" dei dirigenti.

Una sana, insistente e convinta azione di lobby, dunque, che Federmanager deve intraprendere al più presto sul governo e sul Parlamento per garantirci la tutela del potere d'acquisto delle pensioni che, per la stragrande parte di noi, è l'unica fonte di reddito e l'unica garanzia di una serena e speriamo lunga vecchiaia.

Roberto Martinez

## La valutazione dello stress lavoro correlato

E' entrato in vigore con il 2011, nel contesto della disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'obbligo per le aziende della valutazione del rischio stress correlato al lavoro.

Si tratta di una "patologia" apparentemente ben conosciuta, ma i cui effetti e, soprattutto, la cui prevenzione, non era mai stata oggetto di una disciplina specifica. Prendo una delle definizioni più in uso: *lo stress da lavoro correlato è uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e che consegue dal fatto che le persone non si sentano in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti, come prodotto dell'interazione dinamica fra la persona e il contesto organizzativo e sociale in cui la persona stessa si trova a lavorare; al tempo stesso sono individuati alcuni indici sintomatici dell'esistenza di problemi di stress all'interno del contesto aziendale come l'alto assenteismo o un'elevata rotazione del personale, i conflitti interpersonali o le lamentazioni frequenti all'interno del posto di lavoro.*

I dirigenti sono interessati alla materia sia come controparte dell'azienda (datore di lavoro) nei confronti degli altri lavoratori, sia come soggetti per i quali l'azienda deve preoccuparsi per evitare l'insorgenza di fenomeni di stress lavoro correlato. Su questo aspetto si segue la normativa generale considerando anche questo come un fattore di rischio e sul quale sarà necessario acquisire specifiche competenze. A noi – come organizzazione sindacale – interessa – come è ovvio – approfondire in questa sede gli aspetti di prevenzione e tutela in relazione alle particolari mansioni che il dirigente è chiamato svolgere, essendo il dirigente compreso fra i lavoratori per i quali occorre fare la valutazione dei rischi da lavoro correlato. Premesso che in base alle norme attuali, ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni, va precisato che la vigilanza aziendale, ai fini che interessano, deve essere estesa anche alle azioni mobizzanti, spesso (anche a sproposito, per la verità) lamentate dai colleghi.

Una forma di stress da lavoro correlato è sicuramente – ben lo sanno i colleghi in servizio – l'instabilità, combinata con l'incertezza e l'insicurezza del lavoro stesso, l'ambiguità o conflitto di ruolo, bassi livelli di sostegno per la risoluzione dei problemi e crescita personale, partecipazione inesistente o ridotta ai processi decisionali carico eccessivo di responsabilità.

Di estremo interesse è la tabella dell'INAIL, nel "tipizzare" le azioni che creano potenziali situazioni di stress lavoro correlato: 1) Marginalizzazione dell'attività lavorativa; 2) Svotamento delle mansioni; 3) Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata; 4) Mancata assegna-

zione degli strumenti di lavoro; 5) Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto alla qualifica rivestita; 6) Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi; 7) Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie; 8) Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro; 9) Esclusione reiterata del lavoratore rispetto alle iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale; 10) Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo; 11) Scarsa trasparenza ed equità del sistema di retribuzione; 12) Ambiguità e conflitto di ruolo.

Se qualcuno avrà avuto la pazienza di scorrere l'elenco, forse troverà molte risposte del perché ultimamente si sente stressato.

Ebbene tali fattori di rischi stress da lavoro correlato, dovranno non solo essere valutati, ma anche possibilmente eliminati o ridotti al minimo, intervenendo sui processi organizzativi. Sappiamo che la sottovalutazione dei rischi da stress lavoro correlato non crea solo danni al lavoratore, ma incide in misura rilevante sul risultato economico di un'organizzazione, soprattutto per i cali degli standard qualitativi, per le assenze e per gli aumenti dei contenziosi.

Dal punto di vista organizzativo, le caratteristiche che una buona organizzazione aziendale deve possedere per prevenire / attenuare lo stress da lavoro correlato sono date dai seguenti fattori: 1) Comunicazione; 2) Autonomia; 3) Coerenza; 4) Chiarezza dei ruoli; 5) Coinvolgimento nel lavoro; 6) Equità; 7) Relazioni e comunicazioni con i superiori; 8) Innovatività; 9) Dinamismo.

Occorre anche tenere conto del fatto che la relazione tra elevata domanda lavorativa e bassa libertà decisionale, provoca di norma una situazione di stress lavorativo percepito. Importante anche la "giustizia percepita", intesa come giustizia "procedurale" (correttezza percepita del processo decisionale) e distributiva (la percezione dei risultati del processo decisionale) e "giustizia relazionale" distinguibile in componente interpersonale (sincerità e rispetto) ed in una informativa (spiegazioni adeguate e oneste).

Come si vede da questa breve e non completa analisi, molti dei colleghi (ci giurerei) saranno pronti a testimoniare (magari in modo anonimo) l'esistenza delle condizioni provocanti situazioni di stress da lavoro correlato.

E' solo da invitare le diverse aziende del gruppo a non sottovalutare questo aspetto, proprio in considerazione del fatto che le situazioni provocanti stress da lavoro correlato incidono in modo fortemente negativo sulla qualità del lavoro e in definitiva sui risultati del conto economico.

Paolo Parrilla

## Busta paga magra a dicembre?

Ecco la spiegazione (per chi non lo sapesse)

A dicembre scorso (ma anche in quelli degli anni precedenti) i dirigenti hanno sorriso nel vedersi corrisposta un tredicesima dignitosa, ma pochi giorni dopo sono rimasti delusi dal vedere una busta paga drasticamente ridotta.

Chiaramente c'è una spiegazione, che si ritiene utile fornire, anche perché, se sono molti quelli che sanno perché, o hanno provveduto ad informarsi, sono molti (come si riscontra dalle telefonate ricevute) per i quali tale spiegazione è utile.

### PREVIGEN

Il dirigente paga le imposte dirette nella misura marginale (massima) sul premio Previgen che l'azienda paga per lui. Il Previgen, come è noto, è l'assicurazione che l'azienda paga per il dirigente per i casi di infortunio extraprofessionale, invalidità permanente e malattia.

La normativa vigente considera tale premio un fringe benefit.

Eso è tassato sulla base dell'Art. 51, c. 1, Tuir (DPR 917/1986), secondo il quale il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta anche sotto forma di erogazioni liberali in relazione al rapporto di lavoro.

Andandosi a sommare a tutti gli altri redditi dell'anno, ovviamente l'aliquota applicata è quella marginale.

### PREVINDAI

Il contributo versato al Fondo (Quota impresa + quota dirigente + quota di contribuzione aggiuntiva) è un onere deducibile dal reddito complessivo (Art. 10, comma 1, lett. e-bis del TUIR, come modificato dall'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 252/2005) fino ad un massimo di € 5.164,57.

Di conseguenza la quota eccedente tale importo viene considerata reddito e come tale viene assoggettata a tassazione.

Anche il questo caso, andandosi a sommare a tutti gli altri redditi dell'anno, l'aliquota applicata è quella marginale.

### Ritenute previdenziali

Per gli iscritti al Fondo speciale Ferrovie dello stato la base pensionabile di quota a) è costituita dagli elementi fissi della retribuzione spettanti all'atto della cessazione dal servizio maggiorati del 18%, con esclusione di una quota della vecchia Indennità Integrativa Speciale (€ 746).

In sede di conguaglio di fine anno, viene fatto il confronto tra l'imponibile previdenziale determinato dalla base ristretta maggiorata del 18% e la cosiddetta base allargata, importo sul quale sono stati effettivamente pagati i contributi previdenziali. In caso di prevalenza del primo imponibile, sulla differenza devono essere pagati i relativi contributi, sia da parte del dirigente che dell'azienda.

Paolo Parrilla

# Sindacato e proselitismo

Negli ultimi tempi più volte mi sono sentito fare domande sulla necessità di esistenza di un Sindacato come ASSIDIFER, ... sulle sue attività verso i propri iscritti.

E tante volte colleghi si sono rivolti a me per chiedermi come fare per uscire dal sindacato. Spesso queste domande mi sono venute da colleghi non invitati alle riunioni aziendali, o da colleghi che si sentono progressivamente esclusi dal processo produttivo (accantonati).

Le domande che spesso mi hanno posto " dov'è il sindacato??.. cosa sta facendo il sindacato??"

Su questi temi ho parlato in occasione dell'ultimo Consiglio Nazionale.

Il tema è ostico e complesso, ma dopo avere sentito le opinioni del Segretario, della Giunta, e dei colleghi della platea mi sento di dire: IL SINDACATO C'È!

E' un'affermazione forte. Ma è voluta e sentita.

Il nostro sindacato (qualcuno l'ha chiamato associazione) è un sindacato atipico perché composto proprio da quei ruoli aziendali che tipicamente sono dalla parte dell'azienda e sono la controparte delle maestranze più operative. E' proprio per questo rappresenta un'anomalia. Il suo principale compito è quello di TROVARE UN ACCORDO.

Anche e fondamentalmente con l'Alta Dirigenza che ha (giustamente!) il compito di presidiare le aree di business e le strategie aziendali prendendo o disponendo iniziative verso il resto della realtà aziendale.

Per il Sindacato questa è la parte più difficile: trattare con chi non vuole ascoltarti perché di fatto parli la stessa lingua ed fai emergere i dubbi reconditi per controbattere le loro iniziative. E' una battaglia impari e complessa fatta di insistenza e riservatezza, di piccoli accordi e tante discussioni. Discussioni non a voce alta ma sottovoce, con atti di "sottomissione", ma di messa in chiaro di quello che il futuro potrebbe riservare proprio a colui che in quel momento si trova dall'altro lato del tavolo.

Questi metodi che non possono essere chiaramente espressi, così come devono essere taciuti (per rispetto delle parti) i tanti sotterfugi, il ricorso alle conoscenze personali che hanno permesso in passato di ottenere...

Ottenere cosa? FASI, ASSIDAI, PREVINDAI con la partecipazione dell'Azienda alle spese da sostenere, sono conquiste che hanno visto il sindacato attivo e vincente.

Ipotesi sul futuro e formazione di comportamenti e rapporti con l'Azienda hanno permesso di mettere a punto dei buoni contratti collettivi. Si è vero che spesso si è ottenuto poco in termini di incrementi economici o di diffusione dell'MBO (specie nel confronto con i quadri apicali: TUTTI sottoposti ad MBO), ma la partecipazione dell'azienda alle spese per il futuro (Accordo Previndai, erogazioni ASSIDAI...) sono state sicuramente un risultato.

E in questo momento storico (purtroppo stiamo attraversando un periodo complesso del mercato globale con una situazione generale orientata solo alla quadratura di un bilancio, con le Aziende impegnate a ridurre e tagliare i costi pur di presidiare la loro area di business) è difficile mantenere e conservare il proprio posto di lavoro.

Procedere a tagli di Dirigenti è facile perché siamo i più costosi, siamo più facilmente sacrificabili perché meno tutelati dal contesto giuridico, perché, come immagine, ridurre i Dirigenti è dare un segnale forte alla struttura Aziendale "i tagli ed i sacrifici cominciano dall'alto".

In queste situazioni il nostro sindacato, che riconosce alla Direzione il compito di gestire le leve aziendali per il mantenimento della area di business, si trova apparentemente in difficoltà, ma le bieche cifre dicono: Circa un centinaio di dirigenti usciti in un anno: 1) meno del 10% per Giusta Causa (senza alcuna possibilità di intervento da parte del Sindacato); 2) solo un piccolissimo numero per Giustificati Motivi Oggettivi; 3) alcuni "spontaneamente" aiutati ed involontari per ridurre il trauma della perdita del lavoro accompagnato da un "pensionamento" anticipato non gradito ma economicamente aiutato; 4) tanti, la grande maggioranza, spontaneamente cogliendo proprio quelle disponibilità economiche date dall'Azienda per una proficua uscita dal ciclo produttivo aziendale.

Queste cifre rappresentano un potere di mediazione forte in cui il sindacato ha dato il meglio.

Purtroppo il modo di raggiungere questo obiettivo è lontano dai clamori e dalla pubblicità. Non è mai bello accompagnare qualcuno ad una pensione anticipata, accantonarlo dalla fase produttiva. Ma le trame tessute dalla Segreteria del Sindacato, l'insistenza, gli atti di sottomissione, così come anche la capacità di proporre e cercare soluzioni interne ed esterne all'azienda sono state una vittoria. Non pubblicizzabi-

le perché spesso sono proprio quei colleghi che comprendono di averne usufruito non gradiscono che se ne parli. E' sempre un trauma che in questo momento, è fresco e dolente.

La "guerra" continua, fatta di accordi, di proposte, di soluzioni, per arrivare ad accordi di "solidarietà", per ripartirsi il carico di lavoro fra colleghi sfruttando al meglio le capacità dei singoli in modo da dare a tutti la possibilità di continuare per arrivare onorevolmente per se e per l'Azienda ad una ricollocazione o, se ci sono le condizioni, ad un pensionamento.

Tutto senza clamori, sottovoce. Con insistenza, ma senza quei proclami e quei clamori tanto utilizzati oggi.

Questo sempre e continuamente.

E in questo momento esistono mega esperti di sindacati che tendono a dividerci, creano delle divisioni fra noi. La divisione non ci aiuta, anzi permetterà proprio a chi ci divide di imporre il suo gioco. Gioco che oggi è ostacolato solo dai rapporti personali e di stima che esistono fra i colleghi che prendono decisioni e quelli che cercano di difendere il nostro ruolo. Ricordando le parole di una canzone dei miei tempi "libertà non è stare sopra un albero, libertà è partecipazione" io concludo invitando tutti i colleghi a ripensare al potenziale abbandono del sindacato per preferire una partecipazione più attiva. Con scritti, opinioni, idee, spunti.

Su questo il nuovo sito web [www.assidifer.it](http://www.assidifer.it) attivato alla fine di novembre ci può aiutare.

Dire la nostra, informa la Segreteria sul nostro stato d'animo e fa presente momenti di particolare gravità. E in momenti di particolare gravità le RSA di struttura sono a disposizione per raccogliere e riportare per agire.

Stesso discorso vale per i colleghi più giovani che non hanno ancora aderito al Sindacato. Per loro vale ricordare le battaglie vinte (FASI, ASSIDAI, PREVINDAI; incremento dell'MBO, gestione concordata delle uscite), e quelle in corso (sostegno al reddito, estensione dell'MBO a tutti, partecipazione di tutti ai momenti aziendali, partecipazione al piano di impresa 2011-2015, deplacement e outplacement) e che solo il loro impegno e la loro partecipazione di oggi li aiuterà a superare le crisi che probabilmente ci saranno nel futuro.

Il Sindacato auspica ed aspetta il nostro contributo.

Il Sindacato siamo NOI ... UNITI.

Sebastiano Plutino

## LETTERE AL DIRETTORE

Caro Direttore,

prendo lo spunto da alcuni interventi, tra i quali quello di Sergio Graziosi, apparsi sul numero 06/2010 di Ferrovie & Servizi per mandarti alcune mie considerazioni in merito al problema dell' "allontanamento" o, diciamo pure con il termine più corretto e giusto, del "licenziamento" di colleghi Dirigenti ferroviari.

E' già trascorso un anno da quando un nostro collega di Bologna, che tu sicuramente ben conosci, è stato licenziato in tronco, insieme a suoi due collaboratori, quasi senza possibilità di replica (un fatto di una gravità assoluta e che non trova riscontri precedenti, almeno a mia memoria). In quella circostanza - che mi ha molto colpito e della quale non riesco ancora a capacitarmi, conoscendo la persona fin da studente universitario - ho provato innanzi tutto di capire, e poi ho cercato un qualsiasi interessamento/solidarietà ovunque mi potessero portare quelle ormai relative conoscenze che ancora credevo di avere in ambito FS e anche attraverso proprio il nostro Sindacato. Ebbi modo di parlare con molti colleghi telefonicamente più volte, ho provato a far interessare della questione anche alcuni Dirigenti aziendali in servizio ed esponenti sindacali, ma le risposte che ho ottenuto sono state sempre le stesse, ovvero che il momento non era favorevole (?) per interessarsi della questione, né tanto meno prendere posizione al riguardo, e tutto ciò per una velata ma presente paura di probabili ritorsioni (?) nei loro confronti.

Sembra quasi impossibile chiedere ed ottenere una qualsiasi informazione al riguardo, e da parte sindacale (e non solo la nostra) nessuno si è dimostrato disponibile, non dico a chiedere all'Azienda come e perché si fosse giunti ad una decisione di tale gravità, che non viene presa neppure di fronte ad abominevoli flagranze, ma soltanto capire come una Raccomandata potesse contenere una sentenza così definitiva ed irrevocabile.

Sembra evidente che "il clima interno" nel Gruppo FS impedisca la parola ai Dirigenti in servizio; così la parola ormai tocca solo a noi, pensionati di lunga storia aziendale e di militanza sindacale, e lo faccio ancora di più dopo aver assistito, seppure solo in parte, a certe esternazioni televisive dell'AD. Probabilmente a molti non è ancora ben chiaro cosa significa "licenziare" una persona.

Prova a pensare: significa perdere in un attimo tutto quello per il quale fino a quel momento si è lavorato, vuol dire essere infilato in un tunnel dal quale non si torna indietro e non si conosce via di uscita, significa perdere stima ed amicizia in casa e fuori, può significare anche perdere il sostentamento per la famiglia. Ma soprattutto quello che lascia a dir poco sconcertati, è, nel caso in questione, il trovarsi "tradito" proprio da quel Superiore che ti è stato compagno negli studi universitari, vicino di banco nella Scuola Professionale Ferroviaria da cui entrambi provengono, me istruttore e docente, col quale ha abitato fianco a fianco e che ha avuto anche momenti di amicizia fra le due famiglie.

Perché dico tradito, perché tutto questo è avvenuto senza

una parola diretta ma vigliaccamente delegata a scritti violenti ed improbabili, senza possibilità di vera replica, facendo in modo che nessuno di coloro che ti erano stati colleghi, o presunti amici potesse più interloquire, né, vietatissimo, solidarizzare: questo è avvenuto, cancellato in un attimo ogni rapporto con tutto ciò che era la tua vita fino a quel momento. Tutti si sono negati.

Si è fatta terra bruciata intorno alla persona interessata e, praticamente si è lasciato tutto in mano agli avvocati (l'Azienda è fortissima: i migliori sono tutti a libro paga del Gruppo Fs e pertanto irraggiungibili) per arrivare, chissà quando alla verità.

Tutto è stato rimandato alla giustizia ordinaria sia in ambito penale che civile.

Ma ora cosa si può fare? Abbiamo fiducia almeno della Magistratura? Ma con quali tempi? E' già passato un anno!! E nel frattempo questa persona (e ciò vale per tutte le altre in simili circostanze) come fa a mantenere o recuperare rapporti familiari e relazioni sociali bruciati in un attimo dalla parola "licenziamento"?

Quale risarcimento soprattutto morale potrà mai essere riconosciuto nel caso che i magistrati ritengano di non dare seguito? E il Sindacato che ha fatto?? Che fa?? Che farà??

Cos'altro deve fare di peggio di quanto non abbia fatto in circostanze analoghe l' Azienda perché al Sindacato dei Dirigenti si imponga un doveroso ripensamento sulla divisione degli obiettivi aziendali alla luce delle condizioni alle quali sono sottoposti i Dirigenti?

Oltre a licenziare, cos'altro deve fare l'Azienda affinché il Sindacato, l'unico che ha firmato il contratto, come giustamente rammenta Sergio Graziosi nel suo articolo di Ferrovie & Servizi n. 6/2010, continui a dialogare in queste condizioni?

Ora, mi sembra di capire dagli interventi scritti di Graziosi e di altri colleghi che qualche coscienza intenda ribellarsi.

Si cominci a chiedere il perché di tali atteggiamenti veramente indecorosi (non mi viene un altro aggettivo!) di Dirigenti quali dovrebbero essere a tutti i livelli.

Si cominci a superare la PAURA di prendere posizione e soprattutto si chieda di essere messi a conoscenza preventiva del perché di certe decisioni e considerare le persone ASSOLUTAMENTE NON PERSEGUIBILI fino a prova contraria.

Prove che tuttavia non possono essere solo quelle che provengono da chi coglie ogni occasione per voler infierire, per una stolta politica che intende far capire a tutti che comanda Uno solo e che gli altri debbono ubbidire e sottoscrivere anche nefandezze come quella di cui sto parlando: ci sono altri "meccanismi" per dimostrare la propria forza!

Non credo che stia bene a nessuno che il Sindacato dica espressamente "che riconosce all'azienda il diritto di licenziare"; le parole sono pesantissime: sembra quasi una "licenza di uccidere". Per lo meno bisogna trovare un modo per atte-

## Ai colleghi in pensione

Ad inizio anno è stata inviata, a ciascun iscritto in pensione, una lettera per fare il bilancio delle attività svolte dalle Sezioni nell'anno appena trascorso. In particolare, nella lettera è stato messo in evidenza che gli iscritti alla Sezione sono passati, in un anno, da 257 a 290, con un incremento di ben 33 unità.

Un numero consistente, importante, che fa della nostra Sezione la più numerosa di Assidifer.

La volontà è che non ci si fermi qui.

Il nostro impegno, oggi, è operare in modo che ai 290 soci del 2010 se ne aggiungano altri per far crescere ancora la Sezione.

Nella speranza che ciascun socio si attivi personalmente per procurare altre adesioni al nostro Sindacato, non solo tra i colleghi che lasceranno il servizio nel corso del prossimo anno ma anche tra quelli già usciti e non ancora iscritti, si ricorda che dal 1° gennaio al 31° marzo dovrà essere versata la quota per il rinnovo della iscrizione ad Assidifer per l'anno 2011, quest'anno fissata in € 140, secondo le seguenti modalità:

- **Assegno non trasferibile intestato Assidifer.**
- **Pagamento in contanti o Assegno presso la sede sociale di Via Ravenna, 14 - Roma.**
- **Bonifico bancario intestato Assidifer presso banca Fineco**  
**Codice IBAN IT47 Y030 1503 2000 0000 3122 612**

La quota, rimasta invariata dal 2004 al 2010, ha subito quest'anno un aumento di 15 euro per coprire, peraltro soltanto in parte, gli aumenti delle spese postali e del costo del giornale.

**Si ricorda che l'iscrizione ad Assidifer è fondamentale per mantenere la permanenza in Assidai.**

nuare questo "diritto". Come? Lo si cerchi e lo si proponga..ad es. dare informazioni dettagliate e tempestive... costituire una commissione bilaterale di pari dignità... potrebbe essere un Ordine del Giorno per un Consiglio Nazionale straordinario ...

Mi auguro che il Sindacato con tutti i suoi tantissimi esponenti centrali e periferici, voglia uscire da quella acquiescenza alle decisioni aziendali, sempre velatamente evidente, nonostante tutti i buoni propositi congressuali, abbia voglia di confrontarsi, di combattere stando al di là del tavolo e battere finalmente i pugni, come, guarda il caso, proprio l'attuale Amm. Delegato ha saputo fare - e ce ne ricordiamo bene - in passato.

In altre parole: provi finalmente a SINDACARE (vedi Dizionario della Lingua Italiana)!

Grazie per l'ospitalità e ...auguri a tutti!!

Francesco SALVATORE

# TX LOGISTIK, ARRIVA, VEOLIA TRANSPORT

La strategia di internazionalizzazione del Gruppo FS

Si cominciò nel 2003 con le merci, con un primo coraggioso affondo nel mercato tedesco del ferroviario merci, il più importante in Europa e dove opera il nostro più forte concorrente, la DB Schenker. Acquisimmo il 15% di TX Logistik, diventato il 51% due anni dopo.

Per un po' poi non è successo più nulla di rilevante.

Recentemente c'è stata invece una decisa accelerazione sul fronte dell'internazionalizzazione del nostro Gruppo, stavolta nel segmento dei passeggeri, dove la liberalizzazione è arrivata dopo rispetto alle merci.

Come è noto abbiamo acquisito a stretto giro prima la società Arriva in Germania e poi Veolia Transport in Francia. C'è veramente da esserne soddisfatti. Sembrava che solo la Germania facesse l'"asso pigliatutto" in giro per l'Europa. Invece stiamo dimostrando che non è così. E non solo acquisendo le aziende, ma acquisendole nel cuore dell'Europa ferroviaria, in Francia e in Germania.

Il bello è che Arriva Deutschland voleva acquistarla Veolia, ma ce l'abbiamo fatta noi e poi abbiamo comprato anche la stessa Veolia.

Sono risultati importanti, primo perché ci confermiamo attori al pari delle altre incumbent europee, poi perché abbiamo ben capito come si gioca la partita nel mercato liberalizzato e infine perché abbiamo i numeri per farlo in termini di competenze e di solidità economico-finanziaria. Da questi fatti non potranno che venire vantaggi, non solo in termini economici al nostro bilancio, ma anche in termini di sinergie nelle rispettive competenze ed esperienze, che potremo far valere anche nei nello svolgimento dei servizi nazionali.

Non solo, ma questo ci dà anche più forza per pretendere regole di concorrenza più omogenee per tutti ed eliminazione delle barriere tecnico-normative che, a livello internazionale, impediscono la corretta operatività, così come non manca di sottolineare il nostro AD di Gruppo.

Come dirigenti ne siamo orgogliosi, anche perché il mestiere del dirigente ferroviario ormai si misurerà sempre più su una dimensione europea, il che non farà che migliorare e completare le già pregiate competenze del management ferroviario.

Si auspica poi che l'internazionalizzazione e crescita del Gruppo FS porterà anche ad un crescita del numero dei dirigenti.

Vediamo più in dettaglio in che cosa si concretizzano queste acquisizioni.

## Tx Logistik (TXL)

Nell'estate del 2003 il Gruppo Ferrovie dello Stato acquista il 15% di TX Logistik. Nel 2005 la partecipazione passa al 51% diventando partecipazione di controllo.

TX Logistik AG, sorta nel 1999, era una delle imprese ferroviarie private leader in Europa. Aveva un network in Germania, Italia, Svezia, Danimarca, Austria, Svizzera, Olanda, Ungheria e Norvegia. Era per Trenitalia pertanto un partner strategico per offrire servizi di trasporto ferroviario e logistico a livello europeo senza soluzione di continuità. Le locomotive di TX Logistik attraversavano molti Paesi europei offrendo una larga gamma di servizi ferroviari e logistici, nazionali ed internazionali.

In Germania, la Società ha un parco di 31 locomotori elettrici, 11 diesel e 450 carri. In Svezia ha 11 locomotive, in Austria e Svizzera cinque locomotive rispettivamente.

Impiega oltre 200 persone, e produce un fatturato annuale di circa 100 milioni di euro. La società tedesca rappresenta uno strumento di Trenitalia per presidiare il mercato del Centro e Nord Europa.

Il posizionamento strategico di TXL si inserisce in un contesto di incremento dei traffici internazionali sull'asse Nord-Sud nell'ambito della crescente competizione con gli altri operatori europei. I volumi trasportati da TX in Europa sono oggi superiori a quelli dei *new comers* in Italia.

## Arriva Deutschland

Dalle merci ai passeggeri. Nella seconda metà del 2010 il Gruppo Ferrovie dello Stato fa un passo decisivo per lo sviluppo delle attività in Germania e conquista la Arriva Deutschland, il secondo operatore ferroviario privato di trasporto regionale nel Paese, battendo la concorrenza della francese Veolia. L'operazione è stata condotta insieme con il fondo franco-lussemburghese Cube.

Arriva Deutschland faceva parte del gruppo britannico Arriva, di cui erano proprietarie dall'agosto 2010 le ferrovie tedesche Deutsche Bahn (DB).

Arriva Deutschland è la terza impresa ferroviaria a capita-

le privato in Europa.

Essa opera soprattutto nel settore del trasporto pubblico locale in Germania fornendo anche servizi su gomma.

I termini dell'operazione, a grandi cifre, sono stati dell'ordine di 370 milioni di euro, tra prezzo di acquisto, indebitamento e rischi legati all'attività.

Le FS - insieme al partner lussemburghese - hanno rilevato un Gruppo con oltre 3.100 dipendenti e decine di società, che ha chiuso il 2009 con 460 milioni di euro di fatturato, in crescita del 3% rispetto al 2008.

Con questa acquisizione il Gruppo Ferrovie dello Stato ha conquistato il 5% del mercato tedesco del trasporto regionale su ferro e su gomma. L'obiettivo, ovviamente, come è stato dichiarato, è quello di crescere ulteriormente nel dinamico mercato del trasporto pubblico tedesco.

Costituiscono punti di forza dell'operazione l'alta qualità dei servizi, il know-how dei dipendenti e le competenze del management, tutti elementi che potranno assicurare risultati di successo nelle prossime gare pubbliche.



Il network di Arriva Deutschland

## Veolia Transport

Dal trasporto regionale all'Alta Velocità, ai servizi passeggeri di lunga distanza, transfrontalieri e regionali: all'inizio di quest'anno nasce la partnership fra Trenitalia e Veolia Transport, che darà vita ad una nuova società ferroviaria, di cui sono azioniste entrambe al 50%.

Veolia Transport è presente in 28 paesi con oltre 77 mila dipendenti, è parte del Gruppo Veolia Environment. La Società è attiva nel trasporto passeggeri ferroviario, su gomma e navale.

La newco sarà una società per azioni di diritto francese, con capitale superiore a un milione e mezzo di euro.

Entro il 2011 inizierà a svolgere la propria attività con servizi notturni sulle rotte Parigi - Venezia e Parigi - Roma.

Per mantenere una struttura snella ed efficiente, il materiale rotabile sarà noleggiato, a condizioni di mercato, direttamente da Trenitalia o sul mercato internazionale.

Le altre rotte su cui la nuova compagnia prevede di avviare propri servizi sono la Torino - Lione, linea convenzionale e, in seguito, la Parigi - Bruxelles e la Parigi - Milano ad Alta Velocità. Altra importante area di interesse è quella della partecipazione alle gare per i servizi ferroviari in Europa (le prossime saranno in Inghilterra per i servizi Intercity West Coast e per i servizi regionali e intercity in Greater Anglia.).

## Dati chiave Veolia Transport 2009

Ricavi € 5,9 Mld  
Presente in 28 paesi  
Addetti 77.590  
2,3 Mld viaggi/anno  
Flotta 37.000 mezzi

Per concludere, sulla base di una recente dichiarazione del nostro AD di Gruppo, non siamo più preda, ma ormai siamo anche predatori.

Aspettiamo (e lavoriamo tutti) per i prossimi passi!

Francesco Del Vecchio

HDI  
Assicurazioni

presenta l'esclusiva

Carta di credito HDI Assicurazioni

con cui potrai scegliere di pagare le tue polizze  
in comode rate mensili.



Entra anche tu nella squadra HDI

Ci hanno già scelto oltre 100.000 Dipendenti e Pensionati FS.

Prodotti e servizi realizzati in esclusiva per i Ferrovieri

- ← InLinea - una rete di consulenti dislocata presso le Stazioni
- ← Comodo pagamento delle polizze tramite busta paga
- ← Protezione per la casa e la persona
- ← Gestione del risparmio: capitale protetto, rendimento assicurato
- ← Piano di Risparmio per i figli e/o nipoti
- ← Polizza di Inidoneità al Servizio per il personale viaggiante
- ← Contributi per nascite e premi di studio (con Fondazione BNC e IBL Banca)

Maggiori informazioni

presso le nostre sedi presenti all'interno e nei pressi delle Stazioni FS

InLinea  
La rete di vendita dedicata ai Ferrovieri

## Ultim'ora

Con Ordine di Servizio N. 105 del 24 gennaio 2011 è stato nominato

Direttore della  
Divisione Passeggeri  
Regionale di Trenitalia  
l'ing. Francesco Cioffi.

Come è noto la titolarità della predetta

Divisione era stata avocata negli ultimi mesi dall'Amministratore

Delegato di Trenitalia ing. Vincenzo Soprano.

Francesco Cioffi è certamente una scelta

indovinata per la Divisione Passeggeri

Regionale, avendo maturato una lunga

esperienza in essa prima nella Produzione,

e poi come Direttore Regionale della

Toscana. Nell'esprimere soddisfazione per l'importante nomina, Assidifer formula al collega i migliori auguri di buon lavoro.