

Il Congresso, come testimoniato dal livello del dibattito, è stato partecipato e cosciente. Uso questi aggettivi per significare che tutti i delegati, pensionati compresi, hanno dimostrato consapevolezza piena del particolare momento che il Paese e il Gruppo FSI stanno vivendo. Personalmente non posso che esprimere il mio ringraziamento per la rinnovata fiducia che è stata attribuita alla segreteria precedente. Vuol dire che il lavoro fatto nel passato triennio è stato apprezzato proprio in relazione al difficile momento.

Ma torniamo al futuro. Una mozione ben fatta indica quali sono i prossimi passi del sindacato. In primis c'è da rinforzare il sistema di ammortizzatori che l'accordo del 9 luglio 2012 ha cominciato a delineare. E' ovvio, come più volte sottolineato, che l'assetto post Fornero della previdenza pubblica ha come conseguenza dei tempi di attesa rispetto alla pensione insostenibili per gli interessati e le loro famiglie.

Per questo motivo abbiamo chiesto che si estenda ai dirigenti l'attuale meccanismo operante da tempo per il resto del personale, che preveda forme di accompagnamento alla pensione.

Questi meccanismi operano già da tempo nel settore del credito, senza discriminazione alcuna nei confronti del personale dirigente.

Con il nuovo testo previsto dall'articolo 4 della legge 92 del 2012 (anche questa riforma Fornero ma del lavoro), sarà probabilmente a breve operante in gruppi di dimensione analoghi ai nostri, quali RAI, ENI e Finmeccanica.

A differenza di quest'ultimi, nel mondo delle ferrovie, il sistema già operante ha già permesso operazioni di ristrutturazione altrimenti socialmente insostenibili: si tratta solo di preveder-

ne l'operatività anche per i dirigenti.

Certo occorrerà essere comunque consapevoli della particolarità nota del nostro rapporto di lavoro e del rapporto fiduciario che deve sempre caratterizzarlo. Ci sarà, inoltre, da analizzare il cluster interessato per fasce di età e quantificare con serietà i costi. Ma su questi punti un sindacato come il nostro è sempre consapevole e cosciente delle esigenze dell'impresa, anche comunque nel pretendere il rispetto dei reciproci ruoli.

Altro punto del programma è come operare nei confronti dei colleghi quadri apicali.

IL congresso ha deciso di allargare a quest'ultimi l'area della rappresentanza, sulla scia di quanto deciso dagli organi di Federmanager.

Esistono dei punti di criticità. Il più importante è dato dal fatto che "quadro apicale" non corrisponde ad una qualifica contrattuale identificata o identificabile secondo gli abituali parametri dell'art. 2095 del codice civile.

Si tratta in realtà di una funzione organizzativa, con conseguenze retributive e di responsabilità, attribuita temporalmente dall'azienda e, come tale, sempre revocabile: ma non rappresenta un problema irrisolvibile se si ragiona in termini di analogia rispetto ad altri settori di rappresentanza federale.

Si tratta, inoltre, di un'area di rappresentanza che occorrerà conquistare con impegno, anche perché, come è intuibile, è già ben presidiata.

Per concludere, il Gruppo FS come tutti gli altri operatori economici, ha bisogno di un quadro politico sufficientemente stabile a medio e lungo termine, cosa che gli ultimi risultati elettorali non fanno ben sperare.

Paolo Parrilla



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER
FNDAI

ANNO 22°
N° 3-4/2013



Considerazioni sul Congresso

Otto, nove e 10 febbraio in una Rimini fredda ed a tratti sotto la neve si è tenuto il XXVI Congresso dei delegati ASSIDIFER - FEDERMANAGER. Un Congresso a cui si è arrivati un po' in sordina. L'elezione dei delegati, le operazioni preparatorie, sono state tradizionalmente caratterizzate da polemiche ed accesi dibattiti: questa volta no. Segno forse che l'organizzazione è stata perfetta.

Me lo auguro. Perché se al contrario fosse il segno di disinteresse allora ci dovremmo molto allarmare. In ogni caso credo sia opportuno, ma sono certo che la nuova Segreteria lo abbia ben presente, riprendere i rapporti con gli iscritti ed anche con chi ancora non lo è – in particolare con i più giovani e le colleghe – al fine di rinsaldare un rapporto che rischia di allentarsi e rilanciare il ruolo positivo che Assidifer ha tradizionalmente svolto in azienda. Naturalmente va rilanciato il dialogo con i Vertici societari al fine di valorizzare le competenze ed i valori che Assidifer – anche come "terminale" di Federmanager – esprime. E' arrivato il tempo di rappresentare con chiarezza qual è il pensiero dei nostri iscritti, il clima che si respira. E' un atto dovuto verso i colleghi e verso lo stesso Vertice che forse non ha la consapevolezza piena di certi fenomeni. Occorre poi operare su tutti i territori perché i dirigenti FS siano sempre più partecipi delle attività e della vita delle strutture territoriali di Federmanager e Cida. Spesso questa partecipazione è affidata alla sensibilità ed alla buona volontà dei singoli e non ad una strategia dell'organizzazione. Spesso diamo la sensazione di chiusura su noi stessi, all'interno dell'azienda, piuttosto che quella di una organizzazione aperta e partecipe del dibattito che si sta sviluppando in casa Federmanager e Cida. Eppure da Roma a Verona, da Cagliari a Palermo a Firenze ed altri territori ancora nostri colleghi sono presenti negli organi dirigenti di quelle organizzazioni territoriali fino ai massimi livelli. Ricopriamo ruoli importanti a livello territoriale, nazionale ed internazionale in Federmanager e in Cida, ma non siamo stati in grado finora di valorizzare appieno queste presenze. E questo perché spesso si tratta di riconoscimenti personali non riconducibili immediatamente all'appartenenza ad una organizzazione come la nostra. Dobbiamo riprendere la nostra attività di studio ed approfondimento sui temi del trasporto e della logistica. Non possiamo giocare in difesa; dobbiamo al contrario essere punto di riferimento per le idee e le proposte

anche originali. Ci sono temi caldi come per esempio il trasporto pubblico locale che vive momenti difficili, l'autorità di vigilanza che ancora non riesce a decollare ed altri ancora sui quali noi siamo certamente in grado di dare un contributo qualificato. Dire la nostra, d'intesa con Federmanager – come già è avvenuto in passato – non può che giovare a noi ed anche all'azienda per la quale lavoriamo o abbiamo lavorato. D'altro canto quella di uscire pubblicamente con nostre posizioni su questioni importanti che riguardano l'economia e la vita dei cittadini è scelta fatta da tempo da Federmanager ed è ormai consolidata. Ultimo esempio in ordine di tempo l'incontro organizzato, lo scorso venerdì 15 febbraio, per presentare ai candidati al Parlamento il programma Cida. Incontro che peraltro ha riscosso un ottimo successo. Insomma dobbiamo essere in grado di accreditarci come soggetto con il quale è interessante e utile interloquire: all'interno e all'esterno dell'azienda. Ma per fare questo dobbiamo saper leggere i cambiamenti avvenuti e quelli in corso; se possibile precorrerli. Dobbiamo essere ed

apparire innovativi e non conservatori. Dobbiamo adeguare le nostre politiche e la nostra organizzazione. Forse su questo ultimo punto al congresso avremmo dovuto e potuto essere più coraggiosi. Sono entrati in Consiglio Nazionale alcuni nuovi colleghi ma in gran parte in sostituzione di colleghi mediamente più giovani e con ruoli aziendali più rilevanti. So bene che soprattutto i giovani in carriera hanno meno possibilità di assicurare continuità di presenza, ma la qualità della presenza e la conoscenza dei fenomeni rilevanti della vita aziendale da loro vissuta in prima persona supplisce abbondantemente ad una minore frequenza nelle riunioni. Dobbiamo a questo punto porre la massima attenzione nei rinnovi delle RSA: dobbiamo essere in grado di coinvolgere colleghi giovani e colleghe riconosciuti dal maggior numero di dirigenti. La RSA è la nostra interfaccia con i colleghi. Esse devono essere autorevoli e competenti. Per questo stiamo organizzando anche quest'anno corsi formativi per i componenti delle RSA. La legge ed il contratto assegna ad esse un ruolo importante ed esse devono essere in grado di svolgerlo a pieno. Siamo alla vigilia del rinnovo contrattuale, Paolo Parrilla rappresenta Federmanager Roma in seno alla Delegazione Trattante nazionale ed ha partecipato a tutte le fasi preparatorie delle linee guida predisposte da Federmanager che saranno sottoposte al Consiglio Nazionale il prossimo 15 marzo. Da quel momento inizia un'ampia fase di consultazione che mi aspetto veda pienamente partecipe tutti colleghi del Gruppo. Una particolare attenzione credo debba essere posta per stimolare la partecipazione dei colleghi che ancora non hanno ritenuto di iscriversi. Un ultimo tema: quello dei quadri superiori. Sono soggetti che, come abbiamo più volte affermato, hanno valori ed attitudini vicini e spesso coincidenti con i nostri. Per questo abbiamo deciso di iscriverli alla nostra organizzazione. Ma perché si iscrivano dobbiamo dire loro che cosa ci proponiamo di offrire anche se per il momento non firmiamo il loro contratto nazionale. Ci sono molte cose che siamo in grado di offrire. Prima di tutto i servizi. E poi la partecipazione alle iniziative culturali formative che così copiosamente mettiamo a disposizione dei colleghi. Forse è arrivato il momento di sentirli direttamente per esempio organizzando un momento di ascolto. Certamente le loro considerazioni e le loro proposte possono aiutarci ad essere più vicini ed attrattivi.

CHIAROSCURO

di Claudio Vecchietti

L'Uomo vestito di bianco, già naturalmente predisposto all'insonnia, si alzò prima del solito quella mattina. Si avvicinò alla finestra e vide la piazza deserta. Il rumore dell'acqua della fontana scandiva note malinconiche che solo il suo orecchio musicale riusciva a collocare su un immaginario pentagramma. La mattina trascorse tra mille cose come tutte le altre. Poi il pasto frugale e il breve riposo pomeridiano. All'imbrunire la porta della grande stanza si aprì con discrezione e una persona gli si avvicinò con un foglio in mano. Prese il foglio e con passo incerto si avvicinò alla scrivania. Il cuore e l'intelletto lo aiutarono a mettere la firma sotto quello scritto. L'animo era sereno e la mente ferma: scrisse per l'ultima volta quel nome. "Santità, tutto è pronto" disse il segretario, "l'elicottero si alzerà tra venti minuti". Si voltò, pensò alle tante ore passate lì. Uscì ma prima di andare gli venne un dubbio. Si fermò e guardando chi lo accompagnava chiese: "ma non dobbiamo passare prima da Vergara?"

Nicola Tosto

Un Congresso coi fiocchi

E' stato un Congresso veloce, conciso, senza inutili ridondanze.

Il venerdì pomeriggio la parte cosiddetta protocollare, con la relazione del Segretario Generale uscente, Parrilla, e con gli interventi dei graditi ospiti, da Giorgio Ambrogioni, Presidente di Federmanager, a Stefano Cuzzilla, Presidente del FASI, da Vittorio Bettighella, Presidente di Previdai, a Bruno Villani, Presidente di Praesidium, a Nicola Tosto, nel duplice inusuale ruolo di Presidente di Federmanager Roma e di delegato al Congresso.

Assente per "precedenti impegni" l'Amministratore Delegato del Gruppo, Mauro Moretti, - a proposito, molti hanno notato che il 26° Congresso di Rimini è stato il primo, nella lunga storia del sindacato dirigenti Sindifer / Assidifer Federmanager, al quale non è intervenuto il Capo Azienda! - in rappresentanza delle Ferrovie dello Stato ha partecipato Domenico Braccialarghe, autore di un interessante e ben articolato intervento, dai contenuti ricchi e garbati.

Tra gli ospiti in sala, anche Giuseppina Di Cicco e Giancarlo Argenti, rispettivamente Vice Presidente e Segretario Generale di Federmanager Roma, e Carlo Vergara, storico dirigente decisore, nel bene e nel male, del destino di tanti di noi.

Dopo la cerimonia protocollare di apertura dei lavori del Congresso di venerdì pomeriggio, terminata con una ricca cena conviviale alla quale hanno partecipato i delegati e buona parte degli ospiti, si è iniziato a "fare sul serio" l'indomani mattina, sabato.

Con velocità inusuale per le manifestazioni congressuali del nostro sindacato si è proceduto a modificare alcuni articoli dello Statuto. Le modifiche più interessanti e significative hanno riguardato: 1) l'ammissione in Assidifer Federmanager dei quadri apicali (dei quali era presente a Rimini una nutrita e vivace pattuglia di delegati); 2) l'istituzione di un Ufficio di Presidenza (ufficio composto dal Presidente, Vice Presidente, Presidenti Emeriti e Consiglieri Onorari, con la partecipazione del Segretario Generale), istituito con la finalità di supportare la Segreteria Generale per le questioni di notevole rilevanza strategica; 3) l'istituzione di un Vice Segretario Generale. Già dalla seconda parte della mattinata di sabato sono iniziati gli interventi dei delegati. Cinque minuti per esporre il proprio pensiero, un tempo rispettato dai più, con pochi richiami, quindi, del Presidente Asunis e del Vice Presidente, Vecchiotti, a chi si dilungava troppo. Il lettore troverà nelle sintesi pubblicate nelle pagine che seguono il succo di quanto è stato detto dai delegati. Qui preme sottolineare come alcuni argomenti siano stati toccati con maggiore frequenza: la tutela del posto di lavoro, il rinnovo del contratto, lo sviluppo e la crescita delle società del Gruppo, il rispetto della dignità dei dirigenti, il ruolo di maggior peso che devono avere giovani e donne all'interno del sindacato, una migliore assistenza sanitaria (soprattutto per quanto riguarda Assidai) e previdenziale e, da parte dei pensionati, la richiesta assillante di tutela del potere d'acquisto delle pensioni con particolare attenzione agli

assurdi, continui blocchi della perequazione. Moltissimi gli interventi dei colleghi in pensione, soprattutto se confrontati con quelli dei colleghi in servizio. I giovani colleghi al Congresso c'erano ma pochi di loro hanno preso la parola: da parte loro si è preferito senz'altro ascoltare piuttosto che parlare. Colpa, come qualcuno sostiene, del pessimo clima aziendale?

Nella notte tra sabato e domenica (si è andati a dormire per poche ore quasi alle quattro di mattina!) sono stati eletti i nuovi organi che dovranno guidare Assidifer Federmanager per i prossimi tre anni.

Miniaci alla Presidenza del sindacato, Sirolli a quella del Collegio dei Proviviri e La Mantia, riconfermato, alla Presidenza del Collegio dei Sindaci. Ventotto Consiglieri nazionali eletti ripartiti, come da Statuto, in diciassette in servizio e undici in pensione.

Domenica mattina, in una brevissima riunione del Consiglio nazionale, eletta la nuova Segreteria Generale nelle persone di Paolo Parrilla, Segretario Generale, Franco Stivali, Vice Segretario Generale, Giuseppe Celentano, Daniela Girolami e Daniele Moretti, Segretari Generali Aggiunti eletti, che si uniscono a Grana, Martinez, Pagnoni, Quaranta e Ruiu, Segretari Generali Aggiunti di diritto.

In tarda mattinata precipitosa fuga per rientrare in sede il più velocemente possibile, ad evitare la neve che poi cadrà copiosa su Rimini e su tutta la Romagna.

Roberto Martinez

La Relazione del Segretario Generale

Gentili ospiti e cortesi congressisti, desidero ringraziare ciascuno di voi per essere qui, numerosi, al XXVI congresso di ASSIDIFER, in un venerdì pomeriggio di febbraio e in una località dove, di solito si viene in luglio o agosto con ben altri scopi. Ciò dimostra, se non altro, che questo sindacato - che vanta più di 60 anni di vita e di presenza all'interno del mondo FS - è vitale e in buona salute.

Il Congresso è stato preceduto da un laborioso processo elettorale e da vivaci dibattiti interni che hanno dimostrato, anche per la nostra associazione, l'importanza e la vitalità della democrazia.

A nome della segreteria uscente, mi accingo a sviluppare una relazione che, vi assicuro, cercherà di essere il più sintetica possibile, anche se necessariamente dovranno essere toccati tutti i temi utili per il dibattito di domani.

I delegati, nella giornata di domani, dovranno infatti analizzare e decidere sulle proposte di modifica statutaria, il cui testo è stato già consegnato a tutti i presenti e la cui logica è quella di arrivare a costruire un'organizzazione più snella e di dare rappresentanza ai nostri colleghi quadri apicali, pur nell'assoluto rispetto delle tipicità e degli interessi delle componenti già presenti.

Ai delegati spetterà inoltre eleggere i nuovi organi che governeranno ASSIDIFER ed elaborare una mozione di sintesi del dibattito congressuale che fissi le linee strategiche per il prossimo triennio.

Ma torniamo ad oggi. Tutti sappiamo che il Paese, fra pochi giorni, sarà chiamato ad una appuntamento elettorale che si annuncia come uno dei più importanti dal dopoguerra.

Come dirigenti di una delle più grandi aziende italiane dobbiamo essere consapevoli del contesto esterno.

Sappiamo che sono già operativi il trattato sul fiscal compact e la riforma della Costituzione, che obbligano il nostro Paese ad un pareggio di bilancio ed al recupero graduale ma costante dello stock complessivo del debito pubblico.

Tutto ciò non potrà non avere delle forti ripercussioni anche sul montante complessivo delle risorse finanziarie che potranno essere dedicate al settore dei trasporti e delle infrastrutture.

Le proposte attualmente in discussione a livello comunitario prevedono la completa liberalizzazione del trasporto ferroviario viaggiatori, con orizzonte 2020.

Quello merci è liberalizzato tempo.

Fatte queste sintetiche valutazioni di conte-

sto, torniamo al mondo che più immediatamente ci interessa.

Il bilancio consolidato del Gruppo FSI, presenta sicuramente - e da anni - degli aspetti strutturali di risanamento, che lo rendono, nel panorama attuale, uno dei più solidi fra le grandi importanti aziende del Paese, e che consente di affrontare il futuro con serenità e, sicuramente, in una situazione migliore rispetto a quella delle altre aziende di trasporto nazionali e locali.

Ciò, in questo particolare momento, non è cosa di poco conto!

Per quanto riguarda il gestore dell'infrastruttura, RFI, sappiamo che riveste il ruolo più delicato e critico per gli aspetti relativi alla concorrenza. Bene ha fatto l'azienda a disciplinare questo aspetto con un codice di procedura interno.

La creazione definitiva dell'Autorità sui trasporti è stata rinviata al nuovo Parlamento per veti reciproci sui nomi proposti. Spetterà al nuovo Governo accelerarne la costituzione.

La concorrenza - già ampia e operativa - ha contribuito, ancora una volta, a creare valore aggiunto in termini di prezzo e qualità per i clienti.

Per arrivare a definire un assetto serio, però, è necessario affrontare il problema in un'ottica di regolazione comunitaria, per impedire distorsioni e barriere all'ingresso, nei diversi mercati europei, più o meno esplicite, a difesa dei campioni nazionali.

Per quanto riguarda gli investimenti infrastrutturali, occorre partire dal dato drammatico della diminuzione dal 2003 al 2012 del 75% delle risorse complessive dedicate alla costruzione di nuove infrastrutture.

Se tale trend non verrà invertito, contribuirà a marginalizzare l'Italia nella competizione europea e mondiale. Ciò, nonostante nel settore le FSI hanno raggiunto un'eccellenza tecnologica, in quanto i sistemi di segnalamento operanti in Italia (ERTMS = european traffic management system), costituiscono ormai un benchmark mondiale.

Per quanto riguarda il trasporto viaggiatori, dobbiamo dire con orgoglio che la linea delle "freccie" ha assunto - malgrado la nuova concorrenza - una indubbia posizione di leader in termini prezzo/qualità, difficilmente scalfibile.

Quando entrerà in esercizio il nuovo ETR 1000, il cui contributo alla ripresa italiana costituisce il logo del nostro congresso, - la posizione di mercato nell'alta velocità sarà più solida e costituirà un autentico generatore di ricavi per tutto il Gruppo.

La situazione degli altri segmenti di business (regionale e intercity) ha subito -

invece - un obiettivo calo di qualità e intensità.

Ci auspichiamo, per il futuro, che anche in questi importanti segmenti di mercato vi sia una forte tensione innovativa e di efficienza analoga a quella che ha portato al successo nell'A.V.

Al riguardo dovrà essere fatta un'opera di continua sensibilizzazione degli attori coinvolti, Regioni e Stato in primis, perché si crei l'indispensabile consapevolezza dell'equilibrio economico e finanziario di chi ha la responsabilità del trasporto regionale, equilibrio che deve garantire anche il rinnovo improcrastinabile del materia rotabile.

Nel trasporto viaggiatori, la presenza di FSI sui altri mercati europei è sicuramente una sfida coraggiosa, che va perseguita con la necessaria tenacia dedicando, le energie migliori e più professionali.

Sicuramente per la situazione del mondo Cargo, nel gruppo FS, deve essere avviato un percorso virtuoso di riposizionamento nel più ampio business della logistica europea.

La liberalizzazione in Italia è più che matura. La quota di Trenitalia è oltre il 70 %, sui valichi (la parte più sviluppata e ricca del paese) e lì i new comers (che in realtà nascondono le ferrovie tedesche e svizzere) hanno oltre il 40%

Da un lato abbiamo una progressiva sottrazione di traffico ferroviario profittevole da parte di questi operatori, dall'altra Trenitalia Cargo è costretta a chiudere i servizi che sono in perdita.

Il settore cargo italiano ha cercato comunque di internazionalizzarsi e di fare concorrenza al maggiore competitor, la DB, acquistando il controllo della TX Logistik, senza, per il momento, essere in grado di fondere l'attività di logistica con quella di trasporto. Tale stato di fatto, se non si provvede con interventi determinanti, può portare al rischio concreto della colonizzazione logistica del nostro Paese.

In un mondo sempre più globalizzato, lasciare la logistica nelle mani di gruppi che non hanno in Italia la loro intelligenza strategica, rappresenta un indubbio svantaggio competitivo per il sistema industriale del nostro Paese.

Sul piano del riequilibrio dei conti, nel 2012 la Divisione Cargo ha registrato una perdita di poco più di 100 milioni di €.

E' un dato importante se si pensa che solo nel 2009 la perdita era di oltre 300 milioni di euro e che la crisi economica attanaglia ormai da qualche anno le principali economie europee.

L'obiettivo è l'azzeramento anche di questi

100 milioni nel corso del 2013, con il contributo anche del nuovo CCNL, che consentirà sicuramente di migliorare i margini.

Ma torniamo al nostro mondo di relazioni industriali.

Chi le segue sa che per la prima volta dal dopoguerra le aspettative connesse con il rinnovo dei contratti, tradizionalmente collegate con aumenti economici, miglioramenti del welfare, tenuta del potere di acquisto, sono state messe in discussione.

Le più recenti posizioni sindacali sono state finalizzate alla conservazione del lavoro, piuttosto che al miglioramento delle condizioni giuridico ed economiche del lavoro stesso.

Solo una vera ripresa economica, ed un serio sviluppo, possono essere in grado di far risalire la china.

Il primo appuntamento che aspetta in generale la categoria - non solo ovviamente i dirigenti del Gruppo FS - è il rinnovo del contratto collettivo di lavoro che scade il 31 dicembre 2013.

Il lavoro preparatorio è già iniziato da tempo, animato dalla Federazione, con il contributo pure del sottoscritto che fa parte della delegazione trattante.

Le linee di tendenza sono già state individuate, ma debbono essere ovviamente sottoposte all'approvazione e al dibattito degli organi centrali e territoriali di Federmanager.

In particolare dopo un approfondito dibattito avvenuto lo scorso novembre a pochi chilometri da qui, (Riccione) sono emerse alcuni punti fermi:

- Conferma dell'impianto contrattuale del 2004, ovvero del trattamento economico complessivo di garanzia, senza il ritorno - ormai ritenuto improponibile - al precedente schema basato sui minimi e sul superminimo;
- Aggiornamento dei valori retributivi attuali e diversa tempistica, anche con la richiesta di introduzione di un meccanismo di penalizzazione che eviti il fenomeno del blocco sostanziale delle retribuzioni che di per sé già sono superiori ai diversi trattamenti di garanzia;
- Aggiornamento dei sistemi di estinzione del rapporto d'impiego, anche con la richiesta d'introduzione di una istanza di risoluzione preventiva dei conflitti per evitare licenziamenti e decongestionare i contenziosi;
- Rivisitazione del Welfare aziendale, quale FASI e Previdai, con l'obiettivo di tenere conto della loro sostenibilità economica a medio lungo termine;

(segue a pag. 3)

- Assimilare la perdita del posto di lavoro alla perdita della qualifica al fine di conservare in parte alcuni istituti tipici del dirigente anche in caso di demansionamento.

Per quanto riguarda i rapporti con il Gruppo FSI, negli ultimi tre anni abbiamo cercato di svolgere il nostro ruolo, stando comunque sempre a fianco dei colleghi, nel continuo impegno per difenderne ruolo, immagine e – soprattutto – cosa inusuale nel mondo delle ferrovie – il posto di lavoro.

Abbiamo ormai la consapevolezza che si può perdere il posto di lavoro anche perché l'azienda - nella sua autonomia – può ritenere uno specifico dirigente non più funzionale agli interessi dell'impresa, o semplicemente non in linea con il modus operandi che l'impresa stessa ha deciso di darsi in quel momento e in quel contesto, così come avviene in qualsiasi altra impresa.

Sono stati tre anni, quindi, impegnativi. Tre anni in cui il sindacato è stato costretto ad operare obiettivamente in difesa, per tentare di arginare la pesante ristrutturazione alla quale la dirigenza era chiamata a contribuire e non solo con il proprio lavoro. Una valutazione numerica potrebbe essere sufficiente a delineare le dimensioni inusuali del fenomeno.

Si sono persi nell'ultimo quinquennio più di quattrocento posti di lavoro da dirigente che hanno coinvolto altrettanti colleghi che, a vario titolo, e con diversi metodi, hanno dovuto abbandonare l'azienda e in alcuni casi rinunciare alla qualifica, faticosamente conquistata.

Abbiamo detto che il processo di ristrutturazione, per il numero dei dirigenti coinvolti e per i modi aziendali adottati, è stato pesante.

In particolare, i metodi utilizzati sono stati da noi giudicati discutibili e più volte criticati.

La valutazione delle persone è stata spesso condotta secondo criteri e parametri astratti e con l'aiuto di consulenti ai quali, probabilmente, in alcuni casi è stato chiesto di confermare le valutazioni già consolidate all'interno.

È da tutti risaputo che difficilmente un consulente (che fra l'altro è normalmente utilizzato per trovare CEO e non per valutare dirigenti tout court) opera in contrasto con chi gli ha commissionato il lavoro.

Inoltre – in genere – questo tipo di attività viene utilizzata per fare emergere potenzialità ed eccellenze, e per individuare punti di debolezza comportamentale e necessità di formazione.

Nel primo caso, correttamente, si individua un percorso di carriera accelerato e si attribuiscono alla persona maggiori responsabilità. Nel secondo caso si interviene con processi formativi di supporto, posizioni organizzative più confacenti agli skills posseduti. Non risulta che altre aziende abbiano utilizzato gli strumenti di appraisal puramente e semplicemente per demansionare o allontanare i dirigenti.

C'è da chiedersi, chi fossero coloro i quali li hanno assunti, promossi e a volte economicamente gratificati, in certi casi per un periodo pluridecennale.

Per essere ritenuti attendibili i sistemi di valutazione debbono avere carattere di continuità ed essere reiterati con frequenza e periodicità: altrimenti si rischia – come è accaduto – di poter cogliere le persone in un particolare momento di debolezza, legato spesso anche a problemi di carattere personale, familiare o di salute.

I dirigenti rivendicano del Gruppo FSI rivendicano un trattamento identico a quello degli altri Gruppi di dimensioni analoghe alle nostre.

Penso sia il caso di ribadire che non è il caso di subire gli istituti peggiori del mondo pubblico, quali la responsabilità nei confronti della Corte dei Conti e il tetto delle retribuzioni, insieme a quelli del mondo privato, in primis la licenziabilità.

In ogni caso bene ha fatto l'azienda, insieme al sindacato, a trovare strumenti di gestione meno traumatici dell'uso puro e semplice di quelli messi a disposizione dal contratto.

Sono stati individuati strumenti chiari, in modo tale da permettere ai colleghi, incapaci in tale processo, almeno di sapere in anticipo le possibili soluzioni ai problemi che l'azienda loro poneva e di eliminare, alcune discrezionalità che lo zelo eccessivo, e la fretta, di altri colleghi chiamati a realizzare gli interventi.

Agli strumenti già predisposti occorrerà a breve aggiungere l'istituzione di uno specifico "fondo sostegno" che accompagni i colleghi alla pensione, senza particolari traumi. La legge finalmente include in modo esplicito i dirigenti, anche se comunque era possibile – come accade nel credito – da tempo inserirli.

La riforma del mercato del lavoro, legge 92 del 2012, ha previsto per i lavoratori anziani, coloro ai quali cioè manchino non più di quattro anni alla maturazione del diritto a pensione, che con accordi sindacali sia possibile attivare con l'INPS, forme di sostegno consistenti nell'erogazione di un importo equivalente alla pensione maturata, più il pagamento della contribuzione necessaria per raggiungere i requisiti pensionistici. L'ultimo decreto di sviluppo bis ha esteso questa possibilità in modo esplicito anche ai dirigenti.

Sulla loro esclusione abbiamo da tempo preso posizione e criticato l'ostracismo che altre forze sindacali hanno operato nei riguardi dei dirigenti, con l'assenso dell'azienda, ostracismo ancora più incomprensibile, quando i numeri sono limitati e i costi

sono tutti a carico dell'impresa.

Per il futuro – su questo specifico e grave problema – si auspica che l'azienda riconsideri metodi e procedure, abbandonando sistemi che a tutti sono sembrati ostili e che hanno creato un clima organizzativo non sereno, dove magari le persone perdonano la lealtà relazionale, che deve caratterizzare una sana colleganza, necessaria a creare una squadra efficace e coesa.

Certo anche il problema di come è stata affrontata la riforma delle pensioni che passa come "riforma Fornero" è, a dir poco discutibile.

Si tratta della classica operazione preparata a tavolino di chi si limita a studiare i problemi, ma non si è mai veramente sporcato le mani per affrontarli.

Altrimenti non si spiega l'incredibile approssimazione con la quale è stata gestita la vicenda dei cosiddetti esodati e del loro effettivo numero.

Il fatto estremamente negativo è che, a settembre 2013, se da un apposito monitoraggio Governo – INPS, dovesse emergere la necessità di nuovi fondi, scatterebbe una clausola di salvaguardia, rappresentata dal blocco delle indicizzazioni delle pensioni di importo superiore al minimo, a partire dal 2014.

Si vuole condannare i pensionati che, ricordo, hanno fior di contributi versati, ad una inesorabile perdita di potere di acquisto?

Si tratta in sostanza di un puro e semplice aumento della pressione fiscale su di una

categoria di cittadini – i pensionati appunto – che hanno l'unica colpa di percepire un reddito in modo trasparente e ben visibile.

I colleghi in pensione sappiano che Assidifer è impegnata a tutelarli, nelle sedi opportune, attraverso Federmanager, dagli assurdi blocchi della perequazione che, di fatto, diminuirebbero per sempre il potere d'acquisto delle pensioni.

Fra i problemi da affrontare per il prossimo triennio vi è quello della rappresentanza dei quadri apicali. Qui in questa sala ve ne è una rappresentanza. Si tratta di un problema ormai ineludibile. I più anziani di noi ricordano bene che il vecchio glorioso Sindifer ha rappresentato fino ad oltre gli anni novanta i colleghi "direttivi".

Ma in questo caso non si tratta di un ritorno al passato o di nostalgia. Bensì della presa d'atto di una situazione che, non soltanto nel Gruppo FS, ha modificato il governo delle aziende: il middle management è progressivamente sostituito da colleghi che – a seconda dei contesti – sono denominati "quadri apicali", quadri superiori o quant'altro.

La sostanza è che funzioni, ruoli e responsabilità una volta tipiche dei dirigenti sono ora svolte anche da questi colleghi: è del tutto evidente che a questi ultimi ci legano dei valori comuni, quali l'identificazione con gli interessi dell'impresa, i comportamenti etici e relazionali tipici dei dirigenti.

Ecco perché, su impulso di Federmanager, vogliamo rappresentare anche questi colleghi. Ma cosa possiamo loro offrire, oltre che una comunanza di valori?

Penso che nel medio e lungo termine, si debba avere come obiettivo quello di costruire, per loro, un contratto separato, come già accade in altri settori.

Su questo aspetto potrebbe esserci anche una coincidenza di interessi fra noi e l'azienda, in quanto si deve ormai parlare di management allargato, inteso come insieme di persone che hanno complessivamente la responsabilità del governo complessivo dell'impresa.

Nel breve occorrerà lavorare per la costruzione di alcuni istituti tipici della dirigenza, collegati con la previdenza integrativa e il welfare autogestito fra le parti contraenti.

A più di tre anni di distanza dalla chiusura del congresso di Padova, questa segreteria presenta la sintesi del lavoro svolto, con la consapevolezza delle difficoltà incontrate in un periodo particolarmente critico sotto ogni aspetto sia economico che aziendale.

Nell'ambito del nostro ruolo abbiamo privilegiato la tenuta complessiva del sindacato ai fini esclusivi della tutela dei colleghi iscritti e non.

Siamo consapevoli che, forse, in alcuni casi avremmo potuto osare di più nel confronto con il top management del Gruppo FSI.

L'azione costante, l'equilibrio che ci è stato riconosciuto in molte occasioni, la professionalità e la lealtà nei confronti dell'azienda, ha tenuto aperto con proficuità un tavolo di relazioni che ci fa ben sperare anche per il futuro.

Ed è con questi sentimenti che voglio ringraziare i colleghi di Segreteria con i quali c'è sempre stata sinergia e collaborazione, gli organi del sindacato che non ci hanno mai fatto mancare il loro sostegno politico ed il loro contributo, anche critico.

Un grazie ai presidenti di Fasi, all'Assidai, ai presidenti Presidium e Previdai, sottolineando ancora una volta che si tratta di istituzioni preziosissime per tutti i colleghi e la cui stabilità e forza rappresenta per tutti un prezioso asset.

Ringrazio gli organi della Federazione e, in particolare di Federmanager Roma, che mai hanno smesso di starci vicino e di aiutarci.

Un grazie particolare ai componenti della segreteria tecnica che, con il loro prezioso lavoro, hanno assicurato l'operatività del sindacato.

Un grazie ai gentili ospiti per la loro pazienza e l'attenzione dedicata ai nostri lavori.

A tutti i congressisti un arrivederci a domani mattina quando il congresso entrerà nel vivo del dibattito, che auspico costruttivo, appassionato per di successo dell'ASSIDIFER.

MOZIONE

I Delegati del XXVI Congresso Nazionale, sentita la relazione del Segretario Generale, sentiti gli interventi degli ospiti, in particolare quello del presidente di Federmanager, sentito l'ampio dibattito congressuale, enunciano le seguenti linee programmatiche per il prossimo triennio:

a. L'associazione Assidifer Federmanager è allargata alle Figure Manageriali, che comprendono anche i Quadri Apicali/Alte professionalità, come da statuto; per questo la Segreteria dovrà presidiare il cambiamento in atto, curando il quadro normativo e contrattuale e la tutela delle professionalità, nonché risolvere i problemi dell'assistenza sanitaria e previdenziale.

b. E' necessario, in sinergia con Federmanager, presidiare il processo di rinnovo del contratto di lavoro in scadenza, con particolare riferimento alla rivisitazione di FASI, ASSIDAI e PREVINDAI, per assicurare la solidità economica a lungo termine, nonché ad uno specifico accordo integrativo del contratto.

c. E' inoltre necessario, per affrontare il processo di ricambio manageriale in atto, definire uno specifico accordo che regoli, anche per i Dirigenti, l'applicazione del Fondo di Sostegno al reddito e per l'accompagnamento alla pensione.

d. La segreteria, per garantire ai dirigenti la crescita professionale, si impegnerà affinché i sistemi di valutazione siano condivisi ed impiegati con continuità e trasparenza:

- per ricercare sempre la migliore collocazione all'interno del Gruppo in funzione delle caratteristiche di ciascuno e delle esigenze di business;
- per attivare una formazione continua e adeguata capace di potenziare i punti di forza e recuperare le aree di miglioramento.

e. Per una maggiore visibilità e autorevolezza del Sindacato la Segreteria incrementerà l'impegno nell'organizzazione di convegni e nella pubblicazione di testi sul mondo della mobilità e della logistica; si deve perseguire il sogno di rappresentare un modello, diffuso sull'intero territorio, che abbia capacità di traino dell'economia e di attrazione dei migliori giovani talenti.

f. Alla Segreteria viene richiesto, per una migliore gestione delle risorse manageriali e per premiare il merito professionale, di impegnarsi affinché venga completato il percorso di inserimento di tutti i dirigenti nei sistemi incentivanti basati sul raggiungimento degli obiettivi.

g. Il Congresso ritiene intollerabili i reiterati interventi volti a sospendere l'adeguamento delle pensioni al costo della vita, tenuto conto che il sistema perequativo fu, a suo tempo, pattuito fra lavoratori e Governo come contropartita dello sganciamento delle pensioni dalla dinamica salariale: la Segreteria dovrà intervenire in merito a fianco di Federmanager. A maggior ragione bisogna intervenire sul problema degli "esodati";

h. La Segreteria si adopererà per affermare il diritto a conoscere i piani di riorganizzazione aziendale, soprattutto in riferimento al ridimensionamento delle posizioni dirigenziali.

Il Congresso sottolinea il contributo dato dai dirigenti del Gruppo per il raggiungimento dei positivi risultati di risanamento dell'azienda. La professionalità e l'impegno dei dirigenti saranno ancora più preziosi nel contesto competitivo nazionale e internazionale.

APPROVATA ALL'UNANIMITA'

Alcune priorità per il prossimo triennio

E' stato un Congresso condotto a ritmi serrati, con molti contenuti ed un buon dibattito, quindi molto positivo nel suo complesso.

Un fine settimana di intenso lavoro poiché tutto si è svolto, dal primo pomeriggio di venerdì alla tarda mattinata di domenica, per consentire ai delegati il rientro in sede ed essere operativi sin da lunedì mattina negli uffici e negli Impianti di Esercizio.

L'efficace Presidenza gestita da Giorgio Asumis ha permesso di incassare, nel tempo a disposizione, l'equilibrato mix dei quattro componenti che, di norma, caratterizzano una assise congressuale (relazioni introduttive, dibattito, mozione conclusiva, rinnovo degli organi) anche se ciò ha comportato la sessione notturna di sabato fine alle tre del mattino di domenica.

La relazione che Paolo Parrilla ha svolto per conto della Segreteria Generale è stata sintetica, ben articolata, completa, incisiva ed ha toccato sia questioni di scenario generale (Infrastrutture, Investimenti, Liberalizzazione del mercato, Società del Gruppo FS) sia questioni attinenti al mondo Relazioni Industriali (Rinnovo del contratto, Esodati, Pensioni, Fondo di sostegno) ed infine, tematiche di natura organizzativa (Quadri apicali, Rapporti con Federmanager, Proselitismo).

Un importante ed apprezzato contributo è venuto dai due interventi di FEDERMANAGER (con Giorgio Ambrogioni e Nicola Tosto, rispettivamente Presidente nazionale e del Sindacato romano) che hanno illustrato un articolato Programma di attività che sarà al centro dell'Agenda 2013 con particolare riferimento a Riforma del fisco, Welfare, Education, Occupazione, Trattamenti pensionistici e Rinnovo del contratto, nonché l'importante iniziativa confederale con la nascita della NUOVA CIDA, quale "casa comune" della dirigenza pubblica e privata.

Molti spunti di riflessione sono sorti dall'intervento di Mimmo Braccialarghe, in rappresentanza del GRUPPO FSI, che ha illustrato i risultati raggiunti dall'Impresa negli ultimi anni, approfondendo le tematiche degli investimenti infrastrutturali e del materiale rotabile, le criticità ed i successi dei diversi settori di business (Alta velocità, Regionale, Cargo, Notte), la politica delle presenze di FSI nel mercato internazionale, gli aspetti relativi alla concorrenza e l'esigenza dell'Autorità dei Trasporti in un quadro coordinato europeo. Particolarmente seguita è stata la parte dedicata ai processi di ristrutturazione interna, alla politica delle risorse dirigenziali ed ai sistemi di valutazione delle posizioni.

Anche in relazione a tali significativi interventi del primo giorno, i delegati hanno avuto molteplici elementi di discussione ed hanno pertanto sviluppato un ampio ed approfondito dibattito che ha registrato la convinta partecipazione di circa quaranta interventi di cui vengono pubblicate alcune sintesi all'interno del giornale, unitamente al Documento che riassume le linee programmatiche del prossimo triennio. Tale Documento conclusivo (ovviamente sintetico), correlato a numerosi interventi molto sentiti, inducono ad ipotizzare quali potrebbero essere le questioni prioritarie sulle quali gli Organi eletti dal Congresso dovrebbero focalizzare la propria azione nell'ambito del mandato triennale.

Un argomento di assoluta priorità è rappresentato dagli ESODATI. Trattasi di colleghi che, a causa dell'approssimazione con la quale è stata gestita l'intera vicenda, si trovano in difficoltà in questo momento di crisi del mercato del lavoro. L'impegno di ASSIDIFER con il supporto di FEDERMANAGER deve essere, pertanto, costante, determinato e volto a raccogliere le problematiche ed i dubbi di ciascun dirigente con l'intento di fornirgli sia utili indicazioni di carattere generale sia quelle riguardanti il suo specifico caso.

Altro tema che va aggredito con convinta determinazione riguarda l'istituzione di uno specifico FONDO SOSTEGNO che accompagni i dirigenti, in determinate situazioni, alla pensione senza particolari traumi anche perché la più recente normativa ha esteso tale possibilità in modo esplicito anche ai dirigenti. Ci sono tutti i presupposti perché ciò accada, pertanto la priorità sarà quella rimuovere, entro il Gruppo FSI, alcuni ostacoli di varia natura che purtroppo ancora permangono.

Sul piano organizzativo rivestono un particolare significato politico le modifiche allo Statuto di ASSIDIFER che consentono di associare quei colleghi che, a seconda dei contesti, sono denominati QUADRI APICALI o ALTRE PROFESSIONALITÀ.

Occorre prendere atto che in molte aziende, compreso il Gruppo FSI, funzioni, ruoli e responsabilità, una volta tipiche dei dirigenti, ora vengono svolte da quei colleghi ai quali ci legano valori comuni quali l'identificazione con gli interessi dell'Azienda ed i comportamenti etici e relazionali tipici della dirigenza. Per questa vicinanza con colleghi che hanno responsabilità di middle management nell'Impresa, il nostro impegno ad associarli deve essere costante e convinto anche ai fini della tutela di natura previdenziale e pensionistica.

Altro importante appuntamento per il corrente anno per la più ampia categoria dei dirigenti è il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro che scade a dicembre 2013.

Le linee guida sono state già elaborate; la Commissione Tecnica ha già predisposto un primo documento. ASSIDIFER è presente nella Commissione Trattante con il nostro Segretario Generale Parrilla.

Il documento, dopo l'approvazione del Consiglio Generale di Federmanager, sarà oggetto di ampia discussione nelle diverse realtà territoriali. Si pensa di presentare il Documento in Confindustria prima dell'estate con l'intento di concludere entro la fine dell'anno. E' auspicabile che su tutto l'impianto contrattuale anche ASSIDIFER, appena possibile, apra e sviluppi al suo interno un concreto e partecipato confronto. Dal dibattito sono emerse altre importanti sollecitazioni riguardanti la liberalizzazione del mercato e la istituzione dell'Autorità, le valutazioni dei dirigenti, la tutela delle pensioni ed altre questioni sulle quali saranno gli Organi del Sindacato ad adottare le più idonee iniziative.

In conclusione non può essere trascurato, anche ai fini degli sviluppi futuri, il contributo fino ad ora dato dai dirigenti del Gruppo FSI per il raggiungimento dei positivi risultati del risanamento e sviluppo dell'Azienda.

E' un dato di fatto che non può essere ne sottovalutato ne sottaciuto e che trova concreto riscontro nelle seguenti testuali affermazioni fatte da Mauro Moretti in occasione del Congresso di Campora San Giovanni dell'ottobre 2006:

"...per cambiare questa rotta non basta un buon capitano ma serve un grande equipaggio... se non si lavora in maniera coordinata, trasparente e con la voglia di invertire la rotta e portare la nave in acque più sicure il solo capitano non è sufficiente..."

Da Campora San Giovanni 2006 a Rimini 2013 molte, tante, tantissime cose sono cambiate con il contributo di tutti i ferrovieri a tutti i livelli. Buon lavoro

Mario Miniaci

Riflessioni e prospettive post congressuali

E' stato un buon Congresso, senza particolare sussulti, ma costruttivo e denso di contenuti, che ha ratificato alcune significative modifiche statutarie che incideranno, ci auguriamo positivamente, sulle modalità di gestione del sindacato.

Mi riferisco alla istituzione del vice segretario e dell'ufficio di presidenza che meglio potranno supportare l'attività della segreteria che dovrà, come vedremo, affrontare un triennio ancora più impegnativo di quello che ci siamo lasciati alle spalle. Altra importante novità è stata la formalizzazione nello statuto, della rappresentanza delle nuove figure manageriali (quadri apicali, e alte professionalità).

La relazione del Segretario ha fornito un bilancio delle attività degli ultimi tre anni concentrate soprattutto nella necessità di trovare strumenti di tutela per i dirigenti, e questo a seguito delle continue ristrutturazioni del gruppo FSI e politiche di riorganizzazione dell'area manageriale, che hanno portato ad un drastico ridimensionamento del numero dei dirigenti in contrapposizione alla individuazione dei quadri apicali. Ha ricordato Paolo Parrilla che oltre alla tutela, il sindacato è intervenuto sugli strumenti di gestione del management quali l'MBO, sostenendo la sua estensione in progress a tutti i dirigenti, e sul sistema di valutazione/appraisal, per ribadire che tale strumento deve essere utilizzato esclusivamente per valorizzare il merito/talento e migliorare eventuali punti di debolezza attraverso interventi formativi.

Il dr. Braccialarghe nel suo intervento ha riconosciuto il ruolo di Assidifer come soggetto autorevole e rappresentativo con il quale confrontarsi ed ha sottolineato come da questo confronto sia nato l'accordo del 9 luglio 2012, che rappresenta un punto di mediazione tra le esigenze del Gruppo e quelle dei dirigenti.

Ha sottolineato anche i risultati economici positivi di questi ultimi anni che fanno ben sperare sulla solidità economica del Gruppo e che consentiranno di finanziare importanti investimenti su infrastrutture e materiale rotabile in grado di migliorare la qualità del trasporto, sia passeggeri che merci.

Nel suo intervento il Presidente Federmanager Giorgio Ambrogioni ha sottolineato la necessità di rivendicare come dirigenti i buoni risultati del gruppo FSI, che sono stati ottenuti certamente per merito di una strategia vincente del vertice aziendale, ma che senza l'attività convinta del gruppo dirigente non si sarebbero potuti ottenere. Ha poi invitato il nostro sindacato a non restare chiuso nell'ambito di una interlocuzione esclusiva con il gruppo FSI, ma di aprirsi verso l'esterno; "volare alto" è stato il suo messaggio.

Altro punto forte del suo intervento è stato poi il richiamo a diventare soggetto politico apartitico.

Come soggetto politico il sindacato deve essere capace di inserirsi nel dibattito in corso nel nostro Paese sui grandi temi economici e sociali, ed essere pronto a confrontarsi con tutti i soggetti istituzionali, per affermare le ragioni delle nostre proposte ed accreditare il ruolo fondamentale della classe dirigente industriale, quale risorsa strategica per il risanamento e lo sviluppo.

Va sottolineato anche l'appassionato intervento del Presidente Federmanager Roma Nicola Tosto, che per ben 9 anni ha guidato con saggezza e spirito innovativo la nostra organizzazione. Tra le cose importanti che ha detto va ricordato l'invito al rinnovamento continuo, l'attenzione ai giovani e alle donne ed il richiamo all'unità del sindacato connessa all'affermazione della nostra autonomia.

I contributi, poi dei colleghi intervenuti sono stati particolarmente interessanti ed hanno toccato tutti i temi di più immediato interesse della categoria ed altri di alto respiro, in particolare sulle politiche dei trasporti in campo nazionale e nelle istituzioni europee.

Si è spesso fatto riferimento al 4° pacchetto ferroviario di recente approvato dalla UE.

Su un punto di questo documento, lo scorporo della Rete, personalmente mi sono espresso, per un no deciso, in coerenza con un importante studio sull'argomento.

Mi riferisco all'EVES Rail Study del 2012, elaborato da autorevoli esperti delle più prestigiose università europee, ne cito alcune: l'Inno-V di Amsterdam, l'ITS University di Leeds, la Kobe University, che hanno messo in evidenza come lo scorporo se si imponesse a tutti i paesi dell'UE, avrebbe effetto negativo sui costi totali del settore pari a 6 miliardi, interamente a carico della collettività.

Di contro il Sistema Integrato Rete/Trasporto garantisce minori costi per il cittadino/cliente, non è di ostacolo alla liberalizzazione/concorrenza, tanto è vero che nel nostro Paese si è con-

cretamente sviluppata (vedi NTV ma anche le Gare nel Regionale) e favorisce maggiori potenzialità in termini di sviluppo tecnologico.

L'AV italiana riconosciuta eccellente in tutto il mondo, non si sarebbe potuta realizzare senza l'integrazione tra il sistema rete e quello del trasporto.

A mio parere diventa quindi essenziale per l'interesse della collettività, per noi dirigenti del Gruppo FSI, e per il nostro sindacato, sostenere l'attuale modello Integrato.

Per restare sulla concorrenza, la posizione del nostro sindacato è da sempre favorevole in un quadro di regolamentazione europea, ma dobbiamo essere consapevoli che la sua estensione potrà avere ricadute sui conti economici delle società del Gruppo FSI e sulla occupazione dei dipendenti e dei dirigenti. Per meglio sostenere il confronto con la concorrenza occorre quindi inventare nuovi prodotti, garantire una migliore offerta in termini di rapporto qualità/prezzo, mantenere alta la nostra capacità innovativa e di efficienza dei processi.

Un altro tema dibattuto è stato quello della possibilità di Assidifer di rappresentare e associare i colleghi delle altre imprese ferroviarie e del trasporto.

Ho personalmente sostenuto che l'esperienza concreta ha però dimostrato che i dirigenti di queste realtà industriali non hanno obiettivamente interesse pratico ad entrare in Assidifer. In primis perché il loro contratto come il nostro, è stipulato da Federmanager e poi il confronto con le loro aziende viene più proficuamente sostenuto dalle loro RSA che meglio conoscono le loro specificità.

Quello che invece possiamo fare è trovare con questi colleghi momenti di incontro presso la casa comune di Federmanager e stringere con loro alleanza, fare lobby, per confrontarci insieme presso le istituzioni nazionali e locali al fine di spingere per uno sviluppo del sistema di trasporto su ferro. Se è vero che dobbiamo "volare alto" come ricordava Ambrogioni, è vero anche che ogni tanto, come ricordavano alcuni colleghi, dobbiamo atterrare e confrontarci con le questioni di tutti i giorni, che poi sono quelle che vanno a toccare i nostri più diretti interessi.

Il dibattito ha quindi fatto riferimenti anche a questi temi di cui vale la pena accennare.

Sul contratto ho ripreso quanto indicato dal Segretario e cioè che fermo restando l'attuale struttura retributiva basata sull'adeguamento del TMG, occorre introdurre correttivi, ad esempio un riconoscimento economico per la seniority, per evitare di lasciare senza incremento retributivo quei colleghi che hanno già raggiunto da tempo il limite più alto.

Per quanto riguarda poi l'accordo del 9 luglio 2013 sulle risoluzioni e novazioni, personalmente ritengo questo strumento un punto di partenza che va migliorato, sia prevedendo una modalità di incremento delle retribuzioni per i colleghi che hanno accettato la novazione, sia prevedendo per i colleghi che compiono i 60 anni, le stesse modalità previste per gli altri colleghi in caso di risoluzione.

Un impegno forte su cui tutti si sono espressi con convinzione è stato quello di attivarsi per definire un accordo che dia la possibilità anche per i dirigenti di accedere agli istituti di sostegno al reddito e accompagnamento alla pensione.

Ragioni di opportunità e di equità portano ad affermare la giustezza di questa iniziativa, coerente con le vigenti disposizioni e che potrebbe tra l'altro meglio sostenere le politiche di ricambio manageriale.

In coerenza poi con le modifiche statutarie, occorrerà intraprendere significative iniziative per una importante campagna di proselitismo per le nuove figure manageriali (quadri apicali, quadri in posizione dirigenziale, novazioni e quadri di provenienza dalla ex qualifica direttiva).

Per questi colleghi sarà necessario aprire un tavolo di confronto con l'azienda, per definire le loro prospettive di inquadramento e strumenti di welfare simili a quelli dei dirigenti.

Ho accennato ad alcuni momenti del congresso e cose da fare che in maniera organica sono riassunti nella mozione congressuale.

Gli obiettivi indicati nella mozione sono particolarmente impegnativi e considerate anche le difficoltà del momento, l'azione sindacale dovrà essere sostenuta dal contributo fattivo di tutti i colleghi.

Nello stesso tempo dovremo assicurare una prospettiva di crescita della nostra organizzazione, che può essere intrapresa solo attraverso il coinvolgimento delle giovani generazioni.

Giuseppe Celentano

Rapporto Eurofound

Nei giorni scorsi ho avuto modo di leggere il rapporto dell'Eurofound, "HRM Practices and establishment performance", una indagine condotta per i paesi europei coinvolgendo più di 27 mila stabilimenti, industriali e dei servizi, per identificare le best work organization practices, cioè le pratiche innovative sull'organizzazione del lavoro.

Spesso non si considera adeguatamente l'apporto alla produttività degli investimenti in capitale dato da innovazioni nell'organizzazione delle imprese e del lavoro fondate sul coinvolgimento nei cambiamenti di lavoratori e sindacato: le best work organization practices, assieme all'innovazione delle tecnologie (incorporate in beni capitali) e dei prodotti, sono i fattori che consentono di realizzare gli incrementi di produttività che sostengono la crescita.

Il rapporto dell'Eurofound studio analizza cinque gruppi di pratiche innovative: (a) flessibilità degli orari, (b) retribuzioni legate alle performance, (c) formazione, (d) lavoro a squadre di lavoro con autonomia decisionale, (e) coinvolgimento dei lavoratori e delle rappresentanze nel definire l'organizzazione del lavoro, evidenziandone in primis la diffusione.

La flessibilità dell'orario di lavoro e la formazione sono le pratiche innovative più diffuse, in un terzo degli stabilimenti; ma anche quelle meno diffuse, gli incentivi finanziari ed economici e il coinvolgimento dei lavoratori, sono comunque presenti in circa un quarto degli stabilimenti. In circa un terzo degli stabilimenti si utilizzano almeno due gruppi di pratiche innovative, con conseguente effetto di complementarietà, secondo il quale i benefici totali dell'adozione in cluster sono maggiori

della semplice somma dei benefici derivanti dalle singole pratiche

Se questa è la questa situazione in Europa, il nostro paese primeggia in negativo: la quota di luoghi di lavoro che non adotta nessuna delle pratiche di lavoro considerate è pari al 51 per cento contro una media del 32,5 per cento. Su trenta paesi, sotto l'Italia troviamo solo Malta, Turchia e Grecia.

Quanto alla quota di luoghi di lavoro in cui si adottano pratiche appartenenti ad almeno due dei cinque gruppi considerati, in Italia questa è pari al 17 per cento; peggio fanno solo le solite Malta, Turchia e Grecia, a cui si aggiungono Ungheria e Cipro. La Germania fa due volte meglio dell'Italia (38 per cento), mentre paesi del Nord Europa fanno tre volte meglio (55 per cento e più per Finlandia, Svezia, Danimarca, Olanda).

Secondo i risultati dello studio, formazione, coinvolgimento dei lavoratori e delle rappresentanze, gruppi di lavoro hanno effetti fortemente positivi sia su condizioni lavorative e gestione delle risorse umane, che su performance economiche e produttività. Solo la flessibilità oraria induce effetti deboli sulle performance, mentre gli incentivi economici e finanziari per i lavoratori evidenziano alcune problematiche sulla gestione delle risorse umane, ma non su altri aspetti.

Non a caso la Germania ha ormai leadership mondiale: forse perché il mitbestimmung (coinvolgimento - partecipazione) funziona in modo efficace e crea obiettivi condivisi fra lavoratori e chi ha la responsabilità della direzione dell'impresa. Intelligenti pauca.

Paolo Parrilla

I NUOVI ORGANI DI ASSIDIFER

UFFICIO DI PRESIDENZA

MINIACI dr. Mario, *Presidente*

Vice Presidente

(sarà eletto dal Consiglio Nazionale)

Fanno parte dell'Ufficio di Presidenza il Presidente, il Vice Presidente, i Presidenti Emeriti e i Consiglieri Onorari. Partecipa il Segretario Generale.

SEGRETERIA GENERALE

PARRILLA dr. Paolo

Segretario Generale

STIVALI ing. Franco

Vice Segretario Generale

CELENTANO dr. Giuseppe
Segretario Generale Aggiunto

GIROLAMI dr.ssa Daniela
Segretario Generale Aggiunto

MORETTI ing. Daniele
Segretario Generale Aggiunto

Fanno parte della Segreteria Generale, in qualità di Segretari generali aggiunti i Coordinatori di RSA:

DI BIANCO ing. Roberto (Italferr)
GRANA dr. Carlo (Ferservizi)

MARTINEZ dr. Roberto (Pensionati)
PAGNONI ing. Roberto (Figure Manageriali)

QUARANTA ing. Stefano (Trenitalia)
RUIU ing. Nannina (RFI)

CONSIGLIO NAZIONALE

CONSIGLIERI NAZIONALI ELETTI

ANGELINI dr. Vincenzo
BATTISTA dr.ssa Teresa
BIANCHI dr. Luigi
BRUNI ing. Pietro
CELENTANO dr. Giuseppe
CESCHIN dr.ssa Eleonora
CIARMATORI ing. Claudio

CINCINNATI ing. Umberto
DE VITA ing. Maria Grazia
EVANGELISTA ing. Luigi
FIDEI ing. Vincenzo
FINI dr.ssa Paola
FRANCHI ing. Riccardo
FRATINI ing. Andrea

GIROLAMI dr.ssa Daniela
HOPFINGER dr. Roger
LA VOLPE ing. Ettore
MORELLINA ing. Stefano
MORETTI ing. Daniele
NAPOLEONI ing. Fabrizio
PARRILLA dr. Paolo

RAGANELLI ing. Massimo
SAPIO dr.ssa Annamaria
SENESI ing. Fabio
SERRA ing. Marcello
SPEDICATO ing. Cesare Augusto
VECCHIETTI dr. Claudio
ZAVARELLA dr. Massimo

CONSIGLIERI ONORARI

ABBADESSA ing. Carmelo
BAERI dr. Nonio Vincenzo
GRAZIOSI ing. Sergio

MARTINEZ dr. Roberto
TOSTO dr. Nicola Biagio

RSA DI STRUTTURA

STIVALI ing. Franco
Ferrovie dello Stato
RUIU ing. Nannina
Rete Ferroviaria Italiana

QUARANTA ing. Stefano
Trenitalia
DI BIANCO ing. Roberto
Italferr

GRANA dr. Carlo
Ferservizi
MARTINEZ dr. Roberto
Dirigenti in Quiescenza

PAGNONI ing. Roberto
Sezione Figure Manageriali

RSA DI TERRITORIO

CARLUCCI ing. Umberto
Piemonte e Val d'Aosta
BERNARDO ing. Gennaro
Lombardia
ALBANESE dr. Giuseppe
Trentino Alto Adige e Verona
ALBANESE dr. Giuseppe
Veneto

BARBINA ing. Claudio
Friuli-Venezia Giulia
DI VENUTA ing. Calogero
Liguria
LEBRUTO ing. Umberto
Emilia Romagna
CASTELLANI ing. Sergio
Toscana

CATRARO ing. Lorenzo
Marche-Umbria-Abruzzo
SIROLLI ing. Raffaele
Lazio
D'ANTONIO ing. Claudio
Campania
GIANNATTASIO ing. Michele
Puglia-Basilicata-Molise

BORRUTO ing. Francesco
Calabria
LO SCIUTO dr. Fabio
Sicilia
TOLA ing. Sandro
Sardegna

COLLEGIO DEI SINDACI

LA MANTIA ing. Claudio, *Presidente*
CIOFFI ing. Evangelista
PIERACCIONI dr.ssa Franca

SUPPLENTI
MERELLI sig. Mauro

PRESIDENTI EMERITI

ASUNIS ing. Giorgio
GRAZIOSI ing. Sergio

TESORIERE

(sarà eletto dal Consiglio Nazionale)

COLLEGIO DEI PROBIVIRI

SIROLLI ing. Raffaele, *Presidente*
AGLIANO' dr. Francesco
BINI ing. Sergio

SUPPLENTI
GOLIANI ing. Mario
VALBONESI ing. Franco

PRESIDENTI COMMISSIONI

Commissione Previdenza e Assistenza
(sarà eletto dal Consiglio Nazionale)

Commissione Sindacale e Studi
(sarà eletto dal Consiglio Nazionale)

DIRETTORE RIVISTA SINDACALE

(sarà eletto dal Consiglio Nazionale)

L'intervento degli invitati

Domenico Braccialarghe
Gruppo Ferrovie dello Stato

Porto a tutti voi le scuse dell'ing. Moretti e i suoi auguri per il Congresso.

Al precedente Congresso di Padova si era detto di mettere i migliori dirigenti nelle posizioni più difficili e di individuare circa 500 quadri da responsabilizzare. L'assetto aziendale era stato definito di "stabilità perturbata", in particolare per le vicende gestionali e per i rapporti con la finanza pubblica.

Per il segmento AV l'Italia è l'unico paese in cui c'è una vera competizione e di questo ci sono già effetti sui prezzi. Non va trascurata la concorrenza aerea, dove Easyjet offre sul Roma - Milano tariffe da 35 EUR.

Da cinque anni i bilanci di gruppo sono positivi, tuttavia bisogna evidenziare che vi sono debiti per 9 miliardi su cui si pagano oltre 300 milioni di interessi all'anno e d'altra parte vi sono 4,9 miliardi di crediti nei confronti di Stato e Regioni che hanno un pesante riflesso sulla posizione finanziaria del Gruppo. Si ricorda che i costi di esercizio del Trasporto locale sono coperti per il 60% da fonti pubbliche e solo per il 40% dal prezzo corrisposto dai privati.

Il settore Cargo presenta ancora importanti perdite ed il Contratto con lo Stato ha una clausola di scioglimento se l'UE lo richiederà, e quindi è a rischio.

Del resto il Gruppo cerca di diversificare la propria attività con acquisizioni all'estero, quali Netinera, ed in Italia, dove è stata acquistata l'ATAF di Firenze, mentre sono state concluse vendite di asset non strategici.

Italferr sta acquisendo commesse in tutto il mondo, anche grazie all'avanzamento tecnologico delle ferrovie italiane. Gli utili conseguiti vengono tutti investiti nel potenziamento degli asset strategici aziendali.

Il gruppo nel 2006 aveva una perdita di 2,2 miliardi ed ora siamo in utile, e ciò ha consentito, assieme all'apprezzamento del mercato per i servizi di qualità ed in particolare il segmento AV, un miglioramento di immagine del sistema ferroviario italiano.

Questo è testimoniato anche dall'attrazione che il gruppo esercita sui giovani agli effetti occupazionali; da una recente inchiesta è risultato che il gruppo è al secondo posto in Italia nella graduatoria degli impieghi preferiti. Tuttavia bisogna segnalare che vi è difficoltà a trovare nell'interno dell'azienda manager che si trasferiscano a Berlino per operare in Netinera.

In questi anni c'è stato un rinnovo della dirigenza, con l'uscita di 600 anziani e l'ingresso di 180 giovani, e ciò ha consentito anche di incrementare la presenza femminile nella dirigenza del 5%. Inoltre nella copertura delle posizioni di responsabilità sono state privilegiate soluzioni di sviluppo interno, anche in considerazione dei risultati non soddisfacenti conseguiti in generale dai Dirigenti immessi dall'esterno.

Per quanto riguarda il contratto di lavoro del personale ora si hanno le stesse regole dei concorrenti quali NTV.

Le prospettive per i prossimi anni sono di uno scenario difficile per il paese, il reddito disponibile è tornato quello del 1996, con problemi di disoccupazione e di difficoltà economiche sia per il settore privato che per quello pubblico. Questo ha comportato una riduzione della mobilità delle merci e delle persone e, a complicare ulteriormente il quadro, c'è una concorrenza sempre più aggressiva.

Nonostante ciò si continua a percepire il Gruppo come ammortizzatore sociale, com'è avvenuto nel caso dei lavoratori degli appalti. Nel corso dell'ultimo anno c'è stata la chiusura di rapporti con un numero alto di Dirigenti, soprattutto per l'inadeguatezza del Dirigente rispetto alla responsabilità della posizione. Tutto questo è avvenuto a seguito di valutazioni strutturate, sviluppate con un supporto esterno di grande esperienza.

L'accordo fra azienda ed Assidifer del luglio 2012 consente di gestire i casi più difficili.

Si confida che il quadro generale farà emergere le migliori qualità della Dirigenza e l'impegno totale a conseguire gli obiettivi che ci siamo posti.

Giorgio Ambrogioni
Presidente Federmanager

In apertura d'intervento auspica che dal Congresso scaturiscano elementi e prospettive utili per il futuro dell'attività dirigenziale e

del sindacato.

Assidifer è un grande sindacato e pertanto deve "volare alto" nella definizione delle strategie e nello svolgimento della propria attività e soprattutto deve contribuire a formare le politiche nazionali della dirigenza.

Il sistema Italia ha problemi di competitività ma ha anche possibilità concrete di uscire dalla situazione in cui si trova. Il problema è che manca attualmente una classe politica che tracci un disegno e proponga un sogno da condividere. La rappresentanza dei dirigenti in questo scenario deve svolgere un ruolo più politico ed entrare nelle scelte che il paese dovrà affrontare.

Bisogna evidenziare che anche a questo scopo si è creata la nuova CIDA cui partecipano le rappresentanze dei dirigenti pubblici e privati. Questo è un soggetto apartitico ma politico, per portare avanti le nostre istanze, che riguardano la valorizzazione del merito, del rischio e della responsabilità, al centro delle quali si pone il ruolo dirigenziale.

Per far fronte all'attuale situazione finanziaria dello Stato il Governo ha ritenuto di attuare il quinto blocco della perequazione delle pensioni e questo è inaccettabile; a questo proposito sta partendo un nuovo ricorso alla Corte Costituzionale, che in passato si era già pronunciata sulla questione.

La strategia del sindacato deve comprendere anche il rafforzamento del ruolo delle RSA e di valorizzazione dei giovani sia nel ruolo dirigenziale che nelle strutture del sindacato.

Infine ringrazia dell'invito a partecipare ad una così importante manifestazione, conferma l'impegno proprio e di Federmanager ad attuare con tenacia le linee strategiche e programmatiche del sindacato ed augura di proseguire proficuamente i lavori del congresso.

Stefano Cuzzilla
Presidente Fasi

Ringrazio per l'invito a partecipare al Congresso Assidifer e per la positiva considerazione che ho avuto modo di ascoltare per l'istituto del quale sono Presidente espressa da molti di voi.

Il FASI è diventato un modello di riferimento per la sanità italiana e per le istituzioni nazionali e regionali. Tra le tante attività svolte mi piace qui ricordare gli interventi con la Gestione Separata di Sostegno al reddito rivolto ai dirigenti che hanno involontariamente perso il posto di lavoro, l'istituzione di FASI OPEN per i lavoratori non dirigenti e i loro familiari, il miglioramento dei servizi in favore di aziende, dirigenti e familiari. A proposito dei servizi FASI migliorati di recente, voglio ricordare la revisione completa dei Nomenclatori - Tariffari, l'ulteriore riduzione dei tempi di liquidazione delle richieste di prestazioni, l'avvio del Progetto Prevenzione per alcune patologie, l'aumento del numero delle strutture sanitarie convenzionate in forma diretta, il rinnovo della polizza di assistenza socio-sanitaria, l'introduzione di diversi modi di comunicazione tramite il sito internet, l'uso di indirizzi di posta elettronica, saliti a 90 mila, degli iscritti. Oggi il FASI può contare su oltre due mila strutture sanitarie convenzionate e in queste sono comprese le RSA, Residenze Sanitarie Assistenziali, finalizzate a fornire prestazioni sanitarie a persone anziane, prevalentemente non autosufficienti, che non possiedono un supporto familiare idoneo a ricevere a domicilio trattamenti sanitari continui e assistenza necessaria.

Fiori all'occhiello del FASI, comunque, vogliono essere per il futuro, i "pacchetti prevenzione" che, introdotti dalla metà del 2011, sono rivolti a uomini e donne dai 30 ai 65 anni di età. Una diagnosi precoce, lo sappiamo bene, permette di intervenire, quando la malattia è all'esordio, con terapie che possono portare alla guarigione completa. Le prestazioni incluse nei pacchetti sono a completo carico del FASI e l'obiettivo è quello di informare affinché ogni persona diventi responsabile della propria salute e delle proprie scelte.

Bruno Villani
Presidente Praesidium

Praesidium è una società di brokeraggio assicurativo, indipendente rispetto alle compagnie di assicurazioni, che si pone quale partner strategico per la gestione dei programmi assicurativi del management italiano.

Le principali aree di attività di Praesidium sono le seguenti:

1. SALUTE

- R.S.M. - Assidai

Piani sanitari integrativi del Fasi o di altra forma di assistenza sanitaria analogo, oppure integrativi del SSN (con rimborsi pari all'80% circa delle spese) che garantiscono un livello di assistenza a 360°, sia in forma collettiva che in forma individuale.

- Assidai tutela 12 Vita e infortuni personale dirigente

- Vita e infortuni personale non dirigente

- Invalidità permanente da malattia

2. PROFESSIONE

Innovative polizze assicurative, ad adesione collettiva e/o individuale, finalizzate ai bisogni di sicurezza tipici del manager quali: a) *atterraggio morbido - Perdita del posto di lavoro*; b) *personal D&O liability*; c) *polizza danno erariale*; d) *tutela legale 15*; e) *assistenza viaggi*.

3. VITA PRIVATA

Selezione offerte delle migliori compagnie di assicurazione del mercato italiano che rispondono alle specifiche necessità private e personali del manager, connesse a: a) *rimborso spese mediche*; b) *infortuni*; c) *multirischio abitazione*; d) *RC auto*; e) *assistenza viaggi*; f) *vita temporanea caso morte*; g) *investimento*; h) *pensione*; i) *risparmio*.

Infine, ai Dirigenti delle Ferrovie dello Stato Praesidium offre alcuni prodotti di loro interesse quali: la tutela Giudiziarla Individuale Collaudatori. La tutela è riservata a ex dirigenti ferrovie dello Stato e/o liberi professionisti che eseguono collaudo tecnico amministrativo di opere svolte per conto delle FS e garantisce al contraente la possibilità di salvaguardare i propri diritti tutelati dalla legge - per procedimenti penali ed illeciti amministrativi - alle condizioni indicate nella polizza.

Atterraggio Morbido (in fase di rielaborazione): A chi è riservato: E' un programma assicurativo, unico nel suo genere, fortemente voluto da Federmanager per i propri dirigenti iscritti in servizio al momento dell'adesione. La qualità di iscritto (capo nucleo) Federmanager (o Enti ad essa collegati) è condizione indispensabile per aderire al presente programma assicurativo.

Cosa assicura: interviene a sostegno del dirigente a seguito della perdita del posto di lavoro causato da licenziamento non per colpa, per crisi aziendale e da risoluzione consensuale. Lo scopo è quello di ridurre gli effetti negativi derivanti dalla perdita del posto di lavoro e, in particolare, di sopperire alla mancanza di alcune delle garanzie assicurative previste dal CCNL dirigenti industria.

Danno erariale:

A chi è riservato: chiunque ricopra cariche e/o prestare servizio presso Società a Controllo e/o a Partecipazione Pubblica, svolga attività professionale tecnica, ossia afferente lavori di ingegneria ed architettura (come da Codice degli Appalti Pubblici).

Cosa assicura: Responsabilità civile e professionale per perdite patrimoniali cagionate a terzi; Responsabilità amministrativa e amministrativo-contabile per danni erariali cagionati all'Ente di Appartenenza e alla P.A. in genere; Perdite patrimoniali ed i danni erariali, sanzioni amministrative e/o perdite pecuniarie inflitte a terzi, all'Ente di Appartenenza ed alla Pubblica Amministrazione in genere a seguito di propri errori.

Vittorio Betteghella
Presidente Previdai

Previdai è uno degli strumenti messi a disposizione dei dirigenti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto da Federmanager con Confindustria.

Quello che nei primi anni era scarsamente percepito dai dirigenti oggi sta raggiungendo pieno compimento. Gli interventi sulla previdenza di base si sono ripetuti nel tempo; i livelli pensionistici attesi si sono ridotti ed il cosiddetto tasso di sostituzione è previsto, nel prossimo futuro, su valori nell'intorno del 50%.

Percorrendo rapidamente i numeri che contraddistinguono il Fondo, occorre innanzitutto evidenziare come la fase attiva di contribuzione sia contraddistinta dalla massima flessibilità, potendo il dirigente scegliere su diverse soluzioni: la scelta di contribuire con la propria quota contrattuale comporta uguale impegno da parte del datore di lavoro; a ciò si aggiunge l'ulteriore facoltà, da parte di entrambi, di incrementare ulteriormente e liberamente la contribuzione. L'apporto del Tfr

completa il quadro. Il 2012 ha visto un afflusso contributivo di circa 780 milioni di euro, inclusa la contribuzione volontaria.

La platea degli iscritti inoltre è composta da un numero rilevante di dirigenti che mantengono la posizione pur non alimentandola con contribuzione da rapporto di lavoro. Si tratta di coloro che, avendo scelto differenti percorsi professionali o avendo raggiunto il pensionamento, continuano ad affidare al Fondo le risorse accumulate, beneficiando dei rendimenti ottenuti dalle diverse gestioni; alcuni scelgono di proseguire volontariamente la contribuzione, istituendo questo caratterizzato dalla massima flessibilità nell'ammontare e nella periodicità di versamento.

Nel chiudere questa panoramica, va evidenziato come Previdai sia dotato di struttura autonoma, composta da personale con specifica preparazione sulla materia. Il colloquio con gli iscritti è diretto e questo consente di fornire un supporto informativo di alto livello; su questo piano si colloca anche la tipicità della titolarità del contributo da parte del Fondo, con la conseguente azione di recupero crediti in caso di omissioni contributive e supporto agli iscritti per l'attivazione del fondo di garanzia INPS in caso di fallimento del datore di lavoro.

La previdenza complementare è materia che trae il suo valore anche dal tempo e la valutazione della sua efficacia deve essere effettuata nel lungo periodo. Questo non vuol dire che non debba tenere conto della situazione contingente. Un fondo pensione registra infatti nella quotidianità gli effetti positivi o negativi del contesto economico nel quale operano i suoi iscritti: sia la fase contributiva che la fase erogativa sono chiari indici della situazione produttiva. In momenti come l'attuale, la previdenza complementare registra un maggior ricorso a erogazioni quali anticipazioni e riscatti, assumendo quindi anche un ruolo di supporto al reddito nell'età da lavoro a scapito di quello istituzionale, di supporto alla pensione.

Si tratta di erogazioni che erodono in modo significativo o addirittura esauriscono l'accantonamento finalizzato ad incrementare la pensione. Tra gli addetti ai lavori si sta recentemente riflettendo su possibili alternative da mettere a disposizione degli iscritti a previdenza complementare, che contemperino la necessità immediata di un supporto economico con l'interesse a mantenere la posizione attiva, riducendola il meno possibile nell'ottica del futuro supporto economico al momento del pensionamento.

In questo contesto, risulta limitante l'attuale vincolo che vede la facoltà di percepire la prestazione complementare in stretto collegamento al raggiungimento del requisito pensionistico obbligatorio. Lo slittamento di quest'ultimo in avanti nel tempo - come peraltro rafforzato dalla recente riforma Fornero - preclude la possibilità di ricorrere alla rendita del fondo pensione prima del pensionamento e ciò risulta particolarmente gravoso per coloro che vedono un'interruzione del lavoro ben precedente alla decorrenza della pensione. Poter anticipare la fruizione della prestazione complementare, magari con alcuni vincoli, potrebbe supportare queste situazioni senza costringere chi si trova nella necessità, a recedere completamente e anticipatamente il rapporto previdenziale con il fondo pensione. Analogamente, forme di liquidazione in diversi step potrebbero essere previste in particolari fattispecie, da regolamentare puntualmente.

Si tratta, in altri termini di prendere atto delle mutate esigenze del mondo del lavoro e del nuovo assetto del sistema pensionistico di base ed adattare la previdenza complementare al nuovo scenario. Questa prospettiva deve necessariamente contemperarsi con l'esigenza di riavviare l'adesione alla previdenza complementare che, dopo il famoso semestre del conferimento del Tfr nel 2007, ha visto un progressivo disinteresse se non una inversione di tendenza. Questa criticità, che tocca marginalmente Previdai, rischia di compromettere il lontano futuro degli attuali giovani, già penalizzati dalla crescente disoccupazione e dalla discontinuità lavorativa e quindi ben poco sensibili a tematiche legate al pensionamento. La previdenza complementare si costruisce però, come detto, anche con il contributo del tempo, elemento che non può essere diversamente recuperato.

Gli altri interventi

Vincenzo Angelini

Con il Congresso di Rimini del 1982 si è aperto - per tanti di noi qui presenti - un ciclo ed una avventura nel sindacato; con il XXVI Congresso del 2013, sempre a Rimini, si chiuderà per molti di noi una parentesi di vita: un ciclo !!!!

Anche per il nostro sindacato, che in questi trenta anni è cambiato moltissimo, si chiude un ciclo: si torna al punto di partenza come un grande gioco dell'oca.

Da Sindifer (Sindacato dei dirigenti e funzionari direttivi delle Ferrovie dello Stato) dopo tanti cambiamenti associativi e statuari, torna a diventare il sindacato dei dirigenti e dei quadri apicali.

Tutto cambia, tutto passa, tutto torna: è il ciclo della vita.

Molti di noi, ad iniziare dal sottoscritto, devono prendere atto di questo ritorno al punto di partenza e decidere se uscire di scena. Dei tanti dirigenti e direttivi che celebrarono, con entusiasmo e giovinezza il Congresso di Rimini del 1982, tantissimi si sono già persi per strada e di quelli che hanno avuto l'ostinazione e la volontà di arrivare sino a qui molti, probabilmente decideranno di lasciare spazio alle nuove forze.

Lo faranno nella convinzione che questo organismo associativo sarà in grado di dare voce alle rivendicazioni: dei dirigenti in servizio, dei quadri apicali e dei dirigenti in pensione.

I dirigenti in quiescenza, che rappresentano una forza associativa all'interno dell'Assidifer, hanno da difendere e veder riconosciuti dei diritti, specialmente quelli acquisiti quando erano in servizio e mi riferisco alla carta di libera circolazione, al Fasi, all'Assidai ed al Previdai.

Sono conquiste realizzate per tutti di dirigenti sia in servizio che non, e per questi ultimi che l'Assidifer associa - e non potrebbe far diversamente perché lo fanno Federmanager e tutte le associazioni sindacali, - deve avere la capacità, la volontà e la forza di difendere anche questi diritti perché o si è una realtà associativa così fatta o non si è.

Questo a scanso di equivoci per chi vede la presenza di noi pensionati con un malcelato fastidio.

Altri, meglio di me parleranno della necessità di salvaguardare il potere di acquisto delle pensioni, di tutelare i diritti acquisiti e di assicurare le migliori evoluzioni delle prestazioni Fasi, Assidai e Previdai, e non voglio ripetermi; io volevo solo evidenziare la necessità che tali istanze siano opportunamente e democraticamente rappresentate negli organi direttivi dell'Assidifer, e mi riferisco al Consiglio nazionale ed alla Segreteria generale.

Ero venuto nella convinzione di dover richiedere un nuovo "patto fra gentiluomini" che vedesse riconosciute le rappresentanze degli interessi dei pensionati, all'interno di questi organi, con una scelta diretta dei pensionati stessi da chi farsi rappresentare: ma ciò non è più necessario.

Le modifiche statutarie intervenute che hanno istituito l'Ufficio di presidenza, di fatto supera queste mie richieste: avere un organismo composto da personalità che tanto hanno dato e rappresentato per il sindacato, come ex Segretari generali e dagli altri Consiglieri onorari, determina un organismo forte, sindacalmente preparato, composto da pensionati che avranno, per posizione organizzativa la capacità di veicolare, nei confronti specialmente della federazione, le istanze di tutta la categoria di chi non è più al lavoro.

Ritengo che la figura del Presidente debba essere di elevato profilo sindacale e di mediazione e che abbia ottime referenze personali e capacità di dialogo e fra i candidati sicuramente l'amico Mario Miniaci ha tutte queste caratteristiche.

Lascio quindi la parola agli altri intervenuti con la convinzione che occorra, da parte di tutti, aprire un nuovo ciclo sindacale che potrà non vederci tutti partecipi, ma sicuramente avremo, alla fine del Congresso e per i prossimi tre anni un sindacato capace di tutelare sia i dirigenti in servizio, le figure manageriali dei quadri apicali ed i pensionati.

Luigi Bianchi

Il confuso processo di passaggio delle Ferrovie dello Stato, da azienda autonoma a ente pubblico economico prima, per approdare infine ad holding, ha prodotto un mostro, con un'unica regia, che è alla base della deriva della rotaia italiana: il Gruppo FS ha il 100% di otto società e il 59, 99% di due partecipate

("Grandi Stazioni" e "Centostazioni"). Trenitalia, abbandonata la capillare rete di vendita decentrata delle agenzie commerciali merci e viaggiatori nelle regioni e all'estero, ha istituito tre divisioni nazionali (Passeggeri nazionali ed internazionali, Passeggeri regionali, Cargo) ed acquisito partecipazioni in società tedesche (Tx-Logistik per le merci e Netinera per i viaggiatori) ed in una decina di società nazionali ed estere, in pratica limitando il suo campo d'azione alla sola Alta Velocità per il servizio viaggiatori e ai soli treni completi per quello merci. La proliferazione di tante società (tutte con consigli di amministrazione che vanno da undici a tre componenti e collegi sindacali da cinque a tre membri), lungi dal produrre l'aumento dei prodotti del traffico grazie ad una gestione manageriale di stile privatistico, e dall'avviare la riconversione modale a favore della rotaia (obiettivi dell'impresa che dal 1905 ha la missione di promuovere "il trasporto di persone e cose", garantendo all'economia nazionale la competitività della rotaia come contribuito alla catena logistica italiana) ha prodotto il topolino del ritiro dal mercato, merci e viaggiatori, inventando la filosofia del servizio universale a carico dell'erario. No, l'economia del Paese non ha bisogno di tante società, che hanno finito per portare al grave deterioramento qualitativo del servizio ferroviario (che è e rimane un servizio pubblico anche quando la gestione è privata), peggioramento grave per i passeggeri e gravissimo per le merci, non avvertito dal grande pubblico dei viaggiatori, ma a cui sono molto sensibili spedizionieri, porti ed imprese (tutte le imprese, perché i costi di trasporto incidono direttamente sull'unità prodotta). Per l'economia nazionale sono necessari, e sufficienti, due soli strumenti, con distinta responsabilità: - 1) un'azienda di Stato (sì, un'azienda autonoma come erano le FS), in cui ricondurre tutte le attività di carattere infrastrutturale e di produzione dell'intera rete, anche quelle legate allo sfruttamento commerciale delle stazioni, che deve essere finalizzato alla valorizzazione e all'arricchimento dei servizi complementari per i viaggiatori, sganciandolo dalla sola logica speculativa rivolta al consumatore, introdotta da Grandi Stazioni e Centostazioni; - 2) una società di trasporti, in cui ricondurre tutte le attività commerciali (marketing, informazione, promozione, vendita, assistenza post-vendita), idonea ad organizzare la vendita del prodotto treno, sia per le merci che per i viaggiatori, con una visione multimodale, tornando all'impostazione promozionale propria di un'impresa orientata al mercato, nazionale ed estero, come impostata da Mauro Ferretti con Romano Troilo e varata da Giuseppe Pinna. Tutte le altre società e tutte le partecipate non servono: costituiscono solo un pesante fardello ed un enorme spreco che il Paese non si può permettere. E' ancora attuale la missione affidata nel 1905 da Giolitti alle FS "Trasporto di persone e cose"? Rientra nella missione andare a Praga per risanare le stazioni della Repubblica Ceca quando si chiedono stazioni e linee della rete nazionale? Rientra nei compiti delle FS utilizzare Italferr (società di progettazione ferroviaria) per operare sul mercato internazionale quando viene trascurata l'attività sugli impianti italiani? Rientra nell'interesse del Paese acquisire dalle Ferrovie Tedesche DB, con finanziamento pubblico, la partecipazione in Netinera (trasporto regionale in Germania) per consolidare la presenza sul mercato internazionale dove già opera con TX-Logistik nel trasporto merci", quando il trasporto regionale italiano è stato ridotto come sanno bene non solo i pendolari ma tutti i viaggiatori? La stessa acquisizione, a carico dell'erario, di Tx-Logistik quale attinenza ha con l'obiettivo della riconversione modale a favore della rotaia? No, il Paese non può permettersi operazioni puramente finanziarie, in aperto contrasto con la missione affidata alle Ferrovie dello Stato, a spese di indilazionabili investimenti in infrastrutture e in materiale rotabile che vengono bloccati e rinviati, compromettendo l'adeguamento e la piena efficienza di tutta la rete nazionale. No, l'Italia deve poter contare solo su: 1) una nuova RFI in grado di garantire al Paese una rete ferroviaria a livello europeo e su: 2) una nuova Trenitalia in grado di fornire offerte credibili a viaggiatori e spedizionieri. Tutto il resto è un inutile peso che il Paese non si può permettere. Il ministro dei trasporti del nuovo governo che scaturirà dalle prossime elezioni dovrà avere la statura per affrontare seriamente il problema Ferrovie dello Stato. La nuova

segreteria del sindacato ha l'onere di studiare e suggerire l'adeguamento dell'azienda alle direttive comunitarie.

Umberto Cincinnati

Nel poco tempo a disposizione vorrei riassumere le problematiche in discussione da mesi con i Colleghi Dirigenti, anche nell'ambito della RSA di Trenitalia.

Prima vorrei però ringraziare i Delegati e Strutture del Sindacato che, sacrificando il proprio tempo libero ed i familiari, sono qui a Rimini in questo fine settimana per dibattere e dare nuovo impulso di idee ad Assidifer-Federmanager in questo delicato momento, sottolineando l'assenza di alcuni che, pur eletti dagli iscritti, sono assenti in questa occasione, come in quasi tutti i Consigli Nazionali. Sarebbe bello parlare di massimi sistemi, MBO, convegni da organizzare sul confronto gomma-ferrovia-aereo, ma in Azienda si parla di sopravvivenza e le prospettive di occupazione sono nebulose, malgrado i buoni risultati raggiunti ormai da anni, riteniamo, anche con il contributo dei Dirigenti.

Negli ultimi 3 anni e mezzo il lavoro della Segreteria e delle RSA è stato veramente difficile, per cercare di attenuare gli effetti del piano di forte riduzione della forza dirigenziale studiato dalla Società ed attuato da questa anche con l'uso strumentale di interviste gestite da Organismi terzi. E' stato fatto un grande sforzo, di cui bisogna dare atto alla Segreteria, ma bisogna insistere molto, con Relazioni Industriali da migliorare, per tutelare di più e meglio professionalità, dignità e ruolo dei Colleghi Dirigenti, da tanti anni impegnati con il loro lavoro per i risultati della propria Azienda.

Particolarmente significativa la testimonianza resa a tutti noi dai Colleghi per cui è stata negli ultimi mesi attuata la novazione a Quadro. In questo contesto l'accordo del 9 luglio è stato e sarà utile, ma occorre nel prossimo futuro realizzare - in aggiunta - uno strumento come il Fondo, ora applicabile anche ai Dirigenti con l'emendamento apportato alla legge Fornero, per consentire una uscita meno traumatica possibile dei Dirigenti, che saranno in esubero con la razionalizzazione organizzativa della Società, l'accorciamento della catena di comando e la riduzione dei posti da Dirigente.

Concludo con l'obiettivo prioritario per il Sindacato di stipulare con l'Azienda un vero Integrativo - oggi reso possibile dato il raggiungimento del contratto del Personale Ferroviario - comprendente:

MBO esteso alla totalità dei Dirigenti, adeguamento di Assidai e Previdai, aggiornamento dell'Indennità di Reperibilità ferma al 1990, Ticket restaurant, auto in uso promiscuo etc.

Francesco Del Vecchio

Carlo De Benedetti - intervistato in TV - alla domanda sui motivi del successo delle sue aziende, ha risposto senza esitazione: il clima e l'ottima gestione.

Anche in FS c'è ormai bisogno di cambiare il clima. I dirigenti hanno ormai bisogno di lavorare in un clima diverso da quello, pur necessario, instaurato a suo tempo e finalizzato a obiettivi di risanamento aziendale e morale. Bilancio della gestione Assidifer del triennio appena concluso:

- attività continua e faticosa di gestione del ricambio della classe dirigente.
- Il Convegno di successo sulla liberalizzazione ferroviaria, con interventi autorevolissimi e uno studio Bocconi ad hoc.
- L'Accordo del 9 luglio 2012.

A proposito di quest'ultimo, non sono stati fatti tanti "accordini" nel triennio, e' stato fatto in sostanza un solo accordo, ma che ne vale molto altri messi insieme delle gestioni precedenti. Oltretutto esso ha avuto una gestazione lunga e tormentata, che ha molto impegnato la Segreteria uscente fin dall'inizio del suo mandato.

Non è un accordo piacevole. In realtà, come annunciato più volte dalla segreteria precedente a quella uscente, un Accordo doveva assicurare un percorso non traumatico che accompagnasse i dirigenti verso un'area di trattativa e poi di uscita. Questo non è stato fatto. Forse non era possibile. Fatto sta che è stato necessario mettere una toppa, mitigare in qualche maniera, un processo aziendale che rischiava di diventare una tragedia per molti dirigenti.

Adesso, con la facoltà che ci danno i nuovi provvedimenti di legge (riforma del mercato

del lavoro e il 2° Decreto Sviluppo), la Segreteria uscente ha già iniziato l'analisi di un possibile passo avanti nel favorire il ricambio in azienda che sia meno traumatico per i dirigenti più anziani (ipotesi di fondo di sostegno). Deve continuare il lavoro preliminare già fatto fino a concludere un nuovo accordo che si affianchi a quello attuale aumentando il ventaglio di possibilità di uscita non traumatica per i dirigenti anziani.

Il bilancio delle competenze: molti dirigenti lo hanno fatto, qualcuno lo ho presentato all'Azienda, ma pare che - pur essendo uno strumento inserito nel contratto e quindi riconosciuto da CONFINDUSTRIA a cui aderisce FSI - l'Azienda non lo riconosca.

Giovani: abbiamo lavorato molto per far candidare i giovani a delegato. Pur essendone stati eletti diversi, non tutti poi sono venuti al Congresso. Bisogna continuare adesso a sensibilizzare i giovani in occasione degli immensi rinnovi delle RSA di RFI e di Trenitalia.

Roberto Di Bianco

Colleghi, come Coordinatore della RSA di Italferr ho partecipato ai lavori della Segreteria uscente dell'ultimo triennio. Posso quindi testimoniare l'impegno profuso; a tale proposito voglio di ringraziare pubblicamente Paolo Parrilla, cosa che non faccio per piaggeria ma solo per rendergli merito di una dedizione personale e di una partecipazione a livello umano per la soluzione di casi spinosi che hanno coinvolto molti colleghi in difficoltà.

Volgendo lo sguardo al futuro, è facile prevedere che ci aspetta un periodo non meno difficile del triennio appena trascorso e di sicuro molto incerto: nel corso del 2013 avremo un nuovo Parlamento, un nuovo Governo, un nuovo Presidente della Repubblica, diversi nuovi governi regionali; inoltre, per restare solo all'ambito ferroviario, potremmo avere a breve un nuovo Management e dovrebbe entrare in funzione la nuova Autorità delle Reti che potrebbe portare a grossi cambiamenti nel Gruppo FS, quali lo scorporo delle rete. Senza contare che a fine del 2013 scade l'attuale CCNL dei Dirigenti di Azienda Industriale.

Dobbiamo quindi prepararci al cambiamento; il problema è COME e COSA fare.

Provo ad elencare alcuni spunti:

- proseguire un confronto SERRATO con l'Azienda, che ci ritiene interlocutori qualificati (lo ha dimostrato Braccialarghe nel suo intervento) su diversi argomenti quali:
 - il fondo di sostegno al reddito per i dirigenti, che andrebbe a "completare" gli strumenti dell'Accordo del 9 luglio 2012;
 - lo sviluppo del ruolo manageriale (pesature più trasparenti legate alla retribuzione, MBO esteso a tutti i dirigenti, valutazioni finalizzate allo sviluppo e non "punitive");
- creare relazioni più strette con FEDERMANAGER per portare avanti con più forza le nostre istanze;
- vigilare sulla corretta applicazione del Contratto e degli Accordi;
- ringiovanire i nostri ranghi, perché solo un Sindacato più giovane può avere futuro.

Riccardo Franchi

Se il nostro Sindacato si riduce a mero coordinamento di RSA delle Società del gruppo FS, è destinato a scomparire. La scarsa partecipazione alla vita attiva del sindacato da parte del personale in servizio specialmente delle nuove generazioni denota scarsa percezione delle tutele offerte dal Sindacato ed un clima di terrore instauratosi in azienda. Occorre dunque incrementare la nostra capacità di ascolto soprattutto nei riguardi della periferia, sempre più caricata di responsabilità e sempre più bisognosa di considerazione e tutela; in tal senso è coerente il rigetto delle modifiche statutarie tendenti al ridimensionamento delle RST. Il Sindacato deve essere cioè il tramite della circolazione delle idee verso il vertice aziendale e farsi carico di una capillare informazione degli iscritti sulle iniziative adottate.

Sta bene poi l'apertura all'iscrizione di nuove figure solo se si tratti di soggetti per i quali sia possibile garantire una rappresentanza in sede di stipulazione dei rispettivi contratti nazionali. Se appare logico continuare a tutelare gli interessi dei dirigenti demansionati vigilando sulla corretta attuazione dell'accordo stipulato con l'azienda, occorre anche adoperarsi affinché Federmanager introduca nel nuovo CCNL apposita sezione relativa alle figure manageriali così come fatto con Confapi.

(segue a pag. 8)

Come membro della delegazione trattante il nostro Segretario Generale deve dunque adoperarsi per:

- rendere coerenti i nuovi CCNL, con le figure di cui abbiamo assunto la rappresentanza,
- garantire una concreta prospettiva di quietudine agli esodati,
- tutelare la dignità professionale degli iscritti nei rispettivi ruoli imprenditoriali,
- garantire la conservazione del potere di acquisto delle pensioni.

Vincenzo Fidei

Entriamo subito nel merito: intervengo sulla relazione Parrilla, sulla relazione Ambrogioni, vorrei parlare su sulla relazione Cuzzilla, che approvo in pieno.

Io sono colui che ha scritto l'articolo "Uno strano Congresso" sul nostro giornale Ferrovie e Servizi e vi invito a considerarlo come una risposta alla richiesta del nostro Presidente federale.

Vi chiederete come mai questa proposta? Facciamo qualche passo indietro negli anni.

Vi ricordate quando al Congresso di Campora San Giovanni il 10 ottobre 2006 arrivò l'ing. Mauro Moretti da poco nominato Amministratore delegato di FS e tutti noi lo applaudimmo perché finalmente era stato nominato un vero ferroviere a capo di FS?

Vi ricordate che Moretti raccontò la sua presa di posizione con i partiti e con il governo e disse a noi presenti "non dovete applaudirmi perché la situazione di FS è molto grave e ci saranno solo lacrime e sangue" ma promise equità di comportamenti nei confronti dei dirigenti e del nostro sindacato?

Ebbene l'AD sapeva che FS era come una grande nave che stava affondando per le tante falle nella carena prodotte dalle precedenti gestioni, e pur sapendo questo, aveva accettato l'incarico di comandare la nave per salvarla dal naufragio (a quell'epoca già si parlava della situazione critica di Alitalia).

In questi anni Moretti ha comandato la nave salvandola da sicuro naufragio, sapendo dall'inizio che non tutti gli ufficiali, sottufficiali e marinai si sarebbero salvati, che non tutti i passeggeri di prima o seconda classe sarebbero stati trasportati verso una stazione come nel passato e che l'unica rotta percorribile sarebbe stata quella turare le falle e di buttar via l'acqua entrata nella stiva che appesantiva la nave e rallentava la corsa.

Oggi, dopo oltre 6 anni da allora, stiamo qui a leccarci le ferite dopo l'immenso lavoro che è stato fatto anche per merito del nostro sindacato che ha compreso bene i problemi aziendali ed ha cercato di contemperare le esigenze della nave al comando di Moretti e le esigenze di tutti i suoi ufficiali, che complessivamente sono riusciti a portare a compimento nelle Celebrazioni dei 150 anni dell'unità d'Italia l'Alta velocità italiana.

E' vero sono state versate lacrime e sangue per alleggerire la nave dal peso di posizioni ritenute non più utili alla società ma sono state soppresse anche relazioni e collegamenti ferroviari viaggiatori e merci che analizzati da sofisticati software sono riusciti a valutare il margine di contribuzione positivo o negativo dei treni cosiddetti a mercato.

L'equità promessa tuttavia non è stata percepita sempre equa.

Ma l'Amministratore Delegato sapeva benissimo che le FS erano il prodotto di un capitalismo applicato all'italiana, in cui l'ingerenza dei partiti è stata sempre grande, un capitalismo più di forma che di sostanza, derivato da direttive comunitarie per le grandi aziende di stato o dalla proprietà delle grandi famiglie tipo Agnelli, Pirelli, Barilla ecc. che hanno operato per tanti anni sotto la protezione di Mediobanca ma che sono riusciti a darsi la buona organizzazione di Confindustria senza però un vero azionariato diffuso e senza un vero coinvolgimento della classe dirigente italiana nella gestione dell'impresa.

E noi come classe dirigente delle FS come vogliamo concorrere per la ripresa italiana?

Dobbiamo trovare una strada nuova e una nuova strada è quella di partecipare più incisivamente alla politica dei trasporti ferroviari e collegare la nostra retribuzione al bilancio aziendale.

Daniela Girolami

Cari amici, periodo più complesso e difficile non poteva essere per il XXVI Congresso del nostro sindacato, tra l'altro poco prima delle prossime elezioni politiche.

Stiamo vivendo un periodo storico durissimo, caratterizzato da una situazione economico-

finanziaria gravissima, determinata da una crisi globale sì, che si è abbattuta però sull'Europa in modo ancora più pesante che altrove.

Una crisi questa che per l'Italia risulta essere drammaticamente più grave, perché si è innestata su una realtà politico-economica già di suo al limite del collasso, intrecciata per di più ad una crisi politico-sociale e di "evaporazione" di valori che - ci si augura - rappresenti il punto veramente più basso di una miserevole discesa dalla quale ripartire.

Alcuni analisti hanno paragonato questo periodo storico con l'altro, già passato, del nostro secondo dopoguerra: allora si trattava di ricostruire un Paese che usciva, martoriato nella carne, da una guerra che lasciava macerie e miseria.

Allora però i nostri Padri ce la fecero, ce la fecero con la loro grande povertà di danaro, ma anche con la loro grande, grandissima ricchezza di valori.

Mi pongo a questo punto una domanda: e noi? Ce la faremo ad uscire da questa diversa guerra, durissima, del terzo millennio, che lascia altro tipo di macerie, ritrovando, noi, valori veri, valori per troppo tempo disgraziatamente dimenticati o, peggio ancora, derisi?

Io dico che ce la dobbiamo fare, per noi e per i nostri figli, perché non possiamo e non vogliamo che i nostri figli vivano in un'Italia peggiore di quella che a noi hanno lasciato, con impegno e sacrificio, i nostri Padri.

La realtà è sotto gli occhi di tutti e ci inchioda a specchiarci in una quotidianità fatta di pesanti difficoltà. Abbiamo imparato tutti ad avere attenta dimestichezza e quotidiana relazione con i dati relativi al PIL, lo spread, la disoccupazione, il nostro debito pubblico: un disastro!

Occorre una decisa e decisiva ripartenza dell'economia sì, ma non solo: è indispensabile ricomporre solide basi morali, attraverso la riscoperta di valori veri.

Occorre puntare soprattutto a creare lavoro, indispensabile leva per far "ripartire" l'economia all'insegna di innovativi investimenti, anche nel settore trasporti, in un quadro di riferimento europeo. Come sindacato dobbiamo puntare a realizzare la migliore tutela del lavoratore, dirigente sì, ma pur sempre lavoratore, in ogni "passaggio" del suo percorso lavorativo. Tutela della sua dignità, anche nel momento conclusivo di questo percorso.

Il pensiero non può non andare ai c.d. "esodati". Al di là del termine sta una tragedia umana di dimensioni sia economiche che morali immani, della quale il sindacato deve continuare a farsi carico, non solo per necessariamente trovare soluzione al problema di oggi, ma anche per evitare che simili tragedie abbiano a verificarsi ulteriormente nel futuro. E ancora, alla tutela di coloro che lavoratori sono stati e che oggi vivono della loro pensione, deve essere rivolto l'impegno pressante, continuo e costante del sindacato.

Non può più essere accettato che le pensioni siano bloccate nella loro rivalutazione!

Questa gravissima crisi e gli inevitabili futuri tagli alla sanità pubblica impongono al sindacato di attivarsi subito, ora, per soddisfare tutta l'urgente necessità della tutela sanitaria (FASI) per i figli che, seppure maggiorenni, sono ancora a carico dell'iscritto. Sempre in tema di copertura assicurativa, aggiungo che non solo ai giovani deve guardare il nostro sindacato, ma anche ai colleghi più in là con gli anni, che vivono quella stagione della vita, in cui si necessita di un "ombrello" sanitario e assistenziale più ampio!

Da ultimo, brevissimi flash sulle nostre specifiche problematiche:

- PENSIONI: sì alla rivalutazione, no ad ulteriori blocchi della perequazione;
- BIGLIETTI: il sindacato vigili e si adoperi perché la "manutenzione" del diritto sia reale e puntuale;
- APERTURA QUADRI APICALI: si disciplini questa nuova realtà perché possa rappresentare, davvero, fonte di vicendevoles arricchimento;
- GIORNALE: per molti rappresenta un vivo ed anche gradito strumento di collegamento ancora con la "loro" ferrovia. Renderlo più vivace, nuovo, moderno? Perché no? Però teniamolo in vita!
- STATUTO: le modifiche statutarie, qualunque esse siano apportate in sede congressuale, vanno poi armonizzate e curate in modo tale che lo statuto non debba essere un insieme di stratificazioni modificative, apportate nel tempo, ma disarmoniche tra loro;
- COSTI: in tempi di difficoltà e di *spending review*, un appello per il contenimento dei

costi e per l'ottimizzazione delle risorse, così da evitare aumenti della quota associativa.

Nei momenti di difficoltà, la coesione di forze e l'omogeneità di intenti sono indispensabili e, più le difficoltà sono dure, più l'impegno unitario deve essere determinato. E allora chiudo con un augurio: che questa stretta unione di tutti noi, dirigenti in servizio e in pensione, possa consentirci di attraversare, indenni, questo difficilissimo periodo storico, nella tutela sia del lavoro che della pensione.

Mario Goliani

E' la prima volta che in tanti anni di attività dirigenziale e più di recente come pensionato partecipo ad un congresso del nostro Sindacato, per cui avevo diverse attese, che tuttavia ho voluto mantenere ad un livello realistico.

Indubbiamente ho sentito interventi dei colleghi che sono stati di buon livello, fra quelli dei Responsabili cito quello di Paolo Parrilla, che conosco molto bene da lungo tempo e non mi ha deluso e quello di Giorgio Asunis, che ho apprezzato molto. Fra gli altri ritengo di segnalare quelli di Sergio Graziosi, di Carmelo Abbadessa e di Sergio Bini. In generale ritengo di segnalare il mio stupore per la mancanza di registrazione degli interventi, registrazione presente in molte manifestazioni anche meno importanti del nostro Congresso, e la segreteria dovrebbe cercare di attivarsi sulla questione.

Per il resto indico sinteticamente alcuni punti:

- A) quadro sindacale: 1) procedere facendo sintesi dei diversi interessi e posizioni esistenti nel nostro ambito; 2) considerare favorevolmente l'apertura alle "figure dirigenziali", augurando loro il passaggio al ruolo dirigenziale, anche perché un rientro di qualche iscritto fra i quadri semplici ci porrebbe qualche problema di rappresentanza sindacale; 3) perseguire un rapporto numerico più adeguato fra gli associati in servizio e quelli in pensione; 4) vedere se è il caso di attrezzarsi per far entrare altri gruppi di Dirigenti, quali quelli delle controllate estere di FSI, dei Newcomers in Italia e delle controllate italiane non ferroviarie quali ATAF; 5) fare una riflessione del perché i dirigenti giovani partecipano poco al Sindacato, come è stato da molti lamentato; 6) attuare tutte le forme possibili di intervento per opporsi al blocco delle pensioni, citato da molti colleghi ed anche ieri da Ambrogioni; 7) tutela dell'immagine del dirigente ferroviario presso l'opinione pubblica ed i mezzi di comunicazione che spesso sono disinformati, marcando la distinzione fra; 8) responsabilità politiche per le strategie del sistema dei trasporti nazionale e per i livelli dei servizi a contributo pubblico; 9) responsabilità del vertice e della dirigenza per strategie d'impresa, organizzazione ed attività operative e gestionali
- B) Analisi delle strategie d'impresa da parte del nostro sindacato, per alcuni punti importanti e sui quali veniamo spesso accusati, quali: 1) entità del taglio dei servizi che non rientrano nel contributo pubblico e che non siano in pareggio secondo l'azienda; 2) farsi un'idea se l'attuale vertice tende prevalentemente ai massimi risultati gestionali a breve oppure anche ad una seria prospettiva di sviluppo
- C) Operatività dell'Authority e separazione rete/servizi con: 1) urgenza di attivare l'Authority; 2) per la separazione monitorare la situazione degli "Incumbent" delle maggiori reti nazionali, attivando anche contatti con le loro rappresentanze sindacali dei dirigenti.

Ho elencato una serie di questioni ma non penso che possano essere affrontate contemporaneamente, bisogna dare una priorità e questo è un compito che attende i prossimi organi sindacali.

Come osservazione finale evidenzio che in Italia vi è un problema di autorevolezza della classe dirigente, di cui i dirigenti sono parte, perciò bisogna dar prova di competenza e correttezza con il massimo impegno che ognuno di noi può dare.

Sergio Graziosi

Mi rivolgo esclusivamente ai giovani colleghi in servizio, che hanno molti anni da vivere in Azienda, per esortarli a guardare lontano, se non vogliono trovarsi nei pasticci fra non molti anni. Pensate ad un anno cruciale: il 2019! Si tratta del termine stabilito nella proposta della Commissione europea, il cosiddetto quarto pacchetto ferrovie, per la completa liberalizzazione del trasporto ferroviario in Europa. Il

pacchetto è stato approvato dalla Commissione a fine gennaio ed andrà in approvazione del Parlamento e degli stati membri. Per quanto questo iter potrà modificarlo è certo che alla completa liberalizzazione ci si arriverà, e ci si arriverà certamente nei tempi della vostra permanenza nelle ferrovie. Il 2019 sarà per me l'anno dei miei 77 anni che andranno meglio spesi studiando testi religiosi e filosofici, piuttosto che le direttive europee sulla liberalizzazione ferroviaria, non così per voi, voi sarete nel pieno della tempesta. Sei anni sono pochi, dovete svegliarvi e porvi costruttivamente nella prospettiva della piena liberalizzazione.

In altre parole io penso, e l'ho più volte detto, che le politiche protezionistiche poste in essere da FSI e appoggiate dai governi sia di centro destra che di centro sinistra alla lunga non reggono. Senza andare lontano basti pensare alla sanzione, espressamente citata dalla Commissione, decisa dalla Autorità garante per la concorrenza e per il mercato avverso FSI per il caso Arenaways. Il governo Monti ha tentato timidamente di aprire più sostanzialmente alla concorrenza con le misure previste a dicembre 2011, in particolare con l'istituzione dell'Autorità dei trasporti. Di tali misure non si è riusciti a fare nulla. Ecco, io auspico che da Rimini parta un appello dei dirigenti al nuovo governo, qualunque esso sia, perché si renda operativa l'Autorità e tutto quanto connesso. Non solo, ma si vada anche oltre con misure ancora più cogenti.

Ragazzi!!! Ne va veramente del vostro futuro. E' meglio un processo di trasformazione anche duro ma condiviso piuttosto che passivamente subito. Orsù dunque, accettiamo la sfida che ci ha lanciato ieri il Presidente di Federmanager Ambrogioni e voliamo alto, facciamo veramente soggetto politico!!!!

Siim Kallas, vicepresidente della Commissione Europea responsabile per i trasporti, ha dichiarato a proposito del quarto pacchetto: *"Le ferrovie europee si stanno avvicinando a uno snodo di grande importanza. Di fronte alla stagnazione o al declino del mercato ferroviario in molti paesi europei la scelta da compiere è semplice. Possiamo adottare ora le decisioni drastiche necessarie per ristrutturare il mercato ferroviario europeo al fine di incoraggiare l'innovazione e la fornitura di servizi migliori. E in questo caso le ferrovie potranno tornare a crescere a beneficio dei cittadini, delle imprese e dell'ambiente. O possiamo imboccare l'altro binario. Accettare il declino irreversibile verso un'Europa in cui le ferrovie costituiscono un giocattolo di lusso per pochi paesi ricchi ma siano economicamente insostenibili nella maggior parte degli altri data la scarsità di fondi pubblici disponibili."*

Ettore La Volpe

Nel momento in cui un dirigente "va in pensione", in genere, ha raggiunto alti livelli di conoscenze professionali, è ancora in buone condizioni di salute e fino al quel momento ha svolto un'intensa vita di relazioni sociali.

E' naturale che non desideri "passare la giornata leggendo il giornale su una panchina", ma che voglia continuare a svolgere un'attività "autorevole" e che desideri e ricerchi una nuova collocazione sociale.

Più che essere un "pensionato", punta a diventare un "lavoratore dell'età libera", impegnato in attività gratificanti, possibilmente in modo più soft e meno stressato di quando si era "in servizio".

Ecco quindi che molti "pensionati" diventano lavoratori a partita IVA e si dedicano: alla libera professione, ad attività di didattica, di consulenza, imprenditoriali o offrono il proprio impegno presso associazioni di volontariato o comunque d'impegno sociale, non ultimo proprio il sindacato dirigenti. Ed è questa in fondo la motivazione che ha spinto qui a Rimini una così forte delegazione di "lavoratori dell'età libera".

D'altra parte proprio perché dotati di un'elevatissima professionalità e ancora di buone condizioni di salute questi "lavoratori dell'età libera" rappresentano una risorsa importante e fondamentale della società che deve essere opportunamente indirizzata, sostenuta, utilizzata e difesa.

Poi, avanzando gli anni, le condizioni di salute peggiorano e si arriva all'ultimo periodo della nostra vita dove i pensieri sulle proprie condizioni di salute prevalgono su tutti gli altri, e con essa si accresce l'interesse sul FASI e l'ASSIDAI, ma questo periodo arriva tanto più tardi quanto più abbiamo mantenuto attive le

nostre attività intellettuali svolgendo una gratificante vita sociale.

E' dimostrato che svolgere una gratificante vita sociale può garantire buone condizioni di salute anche in età avanzata (a tutto vantaggio del bilancio FASI e ASSIDAI)

Da quanto detto è chiaro che questa categoria di "lavoratori dell'età libera" gradirebbe avere un'assistenza sindacale specifica per i propri interessi.

Per evitare di vedere deluse queste aspettative è bene allora chiarirci che l'ASSIDIFER, per la sua spiccata caratterizzazione di sindacato Aziendale del Gruppo Ferrovie dello Stato ha per scopo trattare temi legati al mondo del trasporto ferroviario (vedi art. 1 e 2 dello statuto) e, se si dedicasse in maniera massiva a temi legati al mondo dei pensionati, vedrebbe snaturata la sua mission.

I pensionati iscritti alla sezione "Pensionati" Assidifer potranno trovare maggiore soddisfazione su alcuni temi, come il mantenimento del potere d'acquisto delle proprie pensioni, attraverso le iniziative messe in atto da Federmanager e quindi l'invito a partecipare attivamente alle numerose iniziative sviluppate presso le strutture Territoriali di Federmanager.

Per altri temi, come quote FASI ed ASSIDAI per i dirigenti in pensione del Gruppo FS, sarà ancora prezioso l'intervento e la tutela dell'ASSIDIFER, ma i colleghi della sezione pensionati, come detto, sono una risorsa che va valorizzata e proficuamente utilizzata anche nel nostro sindacato affidando loro maggiori impegni come ad esempio l'Organizzazione di Eventi su specifici temi ferroviari, la partecipazione a Commissioni e Gruppi di Lavoro, la cura della Comunicazione ed altre attività amministrative e gestionali.

Roberto Martinez

Come sapete, rappresento la Sezione più numerosa di Assidifer – 308 iscritti nel 2013 – e, la Sezione Pensionati è l'unica sezione "trasversale", composta cioè da colleghi provenienti da RFI, Trenitalia, Italferr e dalle altre diverse società del Gruppo.

I nostri interessi – quelli dei pensionati – sono naturalmente diversi da quelli dei colleghi in servizio, ma i colleghi in servizio – proprio perché domani entreranno anche loro a far parte della nostra Sezione (e quindi domani i nostri problemi saranno anche i loro problemi, peggiorati, peraltro, dal calcolo del loro sistema pensionistico a base contributiva e non retributiva) – dovranno provare ad ascoltarci con tutta l'attenzione possibile.

Non posso, però, iniziare a parlare dei nostri problemi senza prima aver rivolto un affettuoso pensiero ai nostri colleghi "esodati", un brutto termine per indicare chi, oggi, a causa e per colpa della pessima legge Fornero, si trova senza lavoro, senza stipendio e senza pensione.

A questi colleghi va tutta la nostra solidarietà e – agli Organi di Assidifer che verranno eletti per il prossimo triennio – va l'invito ad esercitare tutta la pressione che la nostra forza sindacale consente, per risolvere questo gravissimo problema.

Un cenno di solidarietà che ritengo doveroso da parte nostra, poi, anche ai colleghi in servizio che rischiano il posto di lavoro e a quelli che sono stati o verranno posti di fronte alla scelta di aderire o meno alla proposta aziendale di novazione. Un cenno di riprovazione, invece, ai metodi aziendali di allontanamento dal servizio che, in alcuni casi – per fortuna rari – è stato in passato al limite del rispetto della dignità del lavoratore e della persona umana.

La Sezione pensionati, sempre attenta ai valori della categoria, chiede agli Organi di Assidifer che eleggeremo in questi giorni di vigilare affinché, in qualsiasi circostanza e in tutte le sedi, venga rispettata sempre e comunque, da tutti, la dignità del dirigente e del suo lavoro.

E veniamo alle problematiche specifiche della nostra categoria.

Il primo e più sentito problema dei colleghi in pensione è, naturalmente, la salvaguardia e la tutela delle pensioni e del loro potere d'acquisto.

Governo, istituzioni e pubblica opinione hanno sempre considerato i dirigenti pensionati FS appartenenti a quell'insieme catalogato e definito come "percettori delle cosiddette pensioni d'oro".

Dopo che abbiamo sentito quanto percepiscono di pensione i membri del Parlamento,

delle Regioni, i magistrati, i grandi vertici delle aziende di Stato, delle banche e delle assicurazioni possiamo ben dire che le nostre pensioni di quel nobile metallo non hanno nulla, ma nulla hanno neanche d'argento e troppo spesso neanche di bronzo.

Ma allora, perché dobbiamo seguire a vedere la nostra pensione decurtata dall'aumento dell'inflazione e dall'incomprensibile blocco della perequazione?

Potrei parlare su questo argomento ancora per un'ora ma la necessità di risparmiare tempo mi impone di fermarmi qui. Non prima, però, di aver chiesto ai prossimi vertici di Assidifer – e questa è la terza richiesta che faccio – di occuparsi del blocco della perequazione delle nostre pensioni, esercitando tutte le pressioni possibili su Federmanager, sul Governo e, nelle forme possibili, sulla stessa opinione pubblica, affinché venga correttamente fatto capire che ai dirigenti FS in pensione nessuno ha mai regalato nulla e che l'entità delle loro pensioni deriva esclusivamente dai contributi che hanno versato negli anni e che lo Stato ha sempre prontamente provveduto ad introitare.

Una proposta concreta di salvaguardia autarchica, potrebbe essere quella di attivare, per i pensionati, uno specifico "Previdai Senior", per offrire, su base volontaria, un ulteriore sostegno delle loro pensioni.

Un problema molto serio, poi, è rappresentato per noi dall'assistenza sanitaria.

Dopo tanti aumenti che ci hanno colpito negli anni passati, diamo atto con compiacimento alla Segreteria in scadenza di aver bloccato quest'anno gli aumenti del premio FASI e di aver limitato, per i pensionati, quello Assidai a soli 15 euro l'anno.

Molto bene, dottor Parrilla!!!

Vogliamo ora, però, che Assidai funzioni meglio: basta lentezza nei rimborsi, basta poca trasparenza nella gestione delle pratiche, basta eccessiva burocrazia. Occorre che la forma di assistenza diretta di Assidai sia effettivamente tale – come è già per il FASI – senza inutili e pretestuose procedure autorizzative preventive, capaci solo di rendere sempre peggiore il rapporto tra fondo e assistito. Chiediamo ad Assidifer – ma anche a Federmanager Roma, proprietaria del 25% di Assidai, qui rappresentata dal suo Presidente, il collega Tosto, e dalla Vice Presidente, Giuseppina Di Cicco, che saluto e ringrazio per essere venuta al nostro Congresso – di ascoltare questa nostra sentita denuncia che viene da tanti nostri iscritti e di favorire, se possibile, una migliore gestione di quel fondo e di pensare all'ingresso di un dirigente ferroviere nel Consiglio d'Amministrazione Assidai perché possa tutelare meglio di altri queste nostre legittime aspettative.

Altro problema le cosiddette "concessioni di viaggio".

Oggi, qualsiasi treno prendiamo, noi dirigenti in pensione FS lo paghiamo.

Paghiamo le "Frecce" (15€ a viaggio), gli Intercity (3€ a viaggio), i treni regionali e interregionali (15€ l'anno). Bene, paghiamoli pure. Quello che però non va bene è, ad esempio, che sul Frecciarossa si sia ammessi soltanto nel 3° di 4 livelli disponibili e per di più solo quando c'è posto per noi. Quante volte, infatti, ci siamo visti rifiutare la prenotazione perché ci è stato detto "non ci sono più posti", e poi, salendo su quello stesso treno, ci siamo accorti che magari era mezzo vuoto?

Faccio una proposta: ma perché non chiediamo di fare come in Alitalia? Lì, ogni dipendente, prende l'aereo che vuole e occupa il posto nella classe che vuole (se ce ne è disponibilità, naturalmente) e paga il 10% del prezzo corrispondente del biglietto al cliente. Contenta l'Alitalia che incassa il 10% di un posto vuoto e contento il dipendente che viaggia come e nel posto che vuole.

Avrei ancora tanto da dirvi ma devo concludere.

Non prima, però, di aver fatto un cenno al nostro giornale.

Quello che penso del nostro giornale lo avrete letto o lo potrete leggere nel mio breve editoriale su Ferrovie & Servizi che vi è stato consegnato.

Voglio solo aggiungere che per i pensionati un giornale in forma cartacea è di fondamentale importanza. Molti colleghi in pensione, vedendo che di recente il giornale non lo ricevevano, mi hanno telefonato per chiedermi se avevamo smesso di pubblicarlo oppure di controllare se il loro indirizzo che avevamo era quello giusto, sollecitando comunque l'invio del primo numero disponibile.

Per i colleghi in pensione il giornale è una

cosa importante perché attraverso di esso sono informati su quello che succede in azienda, si sentono di poter partecipare, si sentono vicini e ancora legati ai colleghi che hanno lasciato in servizio.

Questo d'altra parte è dimostrato dalla collaborazione che non rifiutano mai di darmi e dai contributi, spesso preziosi, che sanno dare anche ai colleghi in servizio.

A proposito, vi suggerisco di leggere l'articolo del collega Fidei su questo numero del giornale sulla "economia della partecipazione", che lega la retribuzione del lavoratore, dirigenti compresi, all'andamento del margine operativo lordo e sembra fatta apposta per questo momento di crisi del sistema italiano. Insomma, Ferrovie & Servizi rappresenta, per molti colleghi in pensione, ancora il contatto tangibile con la vecchia casamadre.

Per questo motivo – anche a nome dei soci della Sezione Pensionati – posso dire di essere assolutamente contrario all'abolizione della edizione cartacea del nostro giornale, anzi, di essere fortemente favorevole ad un rilancio e ad una ripresa con più frequenza delle sue pubblicazioni.

Un ultimissimo inciso prima di concludere.

Nonostante io sia il rappresentante dei colleghi più "vecchi" di Assidifer, voglio fare un appello ai "giovani" del nostro sindacato, e qui, tra i colleghi in servizio ne vedo tanti.

Credo – come sicuramente tanti di noi qui presenti – che senza i giovani Assidifer sia destinato a morire, ma ritengo, che per la sopravvivenza del sindacato ci sia bisogno che, oltre alle persone, siano giovani le idee, le azioni da mettere in campo.

Ben vengano i giovani colleghi, dunque, ma vengano per impegnarsi, vengano sapendo che fare sindacato costa, vengano sapendo che fare sindacato vuol dire sacrificio, fatica e, spesso, amarezza e delusione.

Pur con tutto l'affetto che ho per il nostro Segretario Generale, del quale ho apprezzato l'enorme impegno profuso nel corso del suo mandato a difesa dei colleghi in difficoltà – ma che per ragioni anagrafiche penso di avere presto tra i soci della mia Sezione – mi chiedo quanto sarebbe bello avere un Segretario Generale quarantenne, giovane, spigliato, portatore di una ventata di freschezza e di novità!

Vengano i giovani, si facciano avanti, si propongano, senza timori!

Senza un impegno forte dei nostri giovani colleghi sarà la fine di questo sindacato, un sindacato che i colleghi che ci hanno preceduto negli anni hanno amato, sono riusciti a far sopravvivere e, pur tra le tantissime difficoltà incontrate, ci hanno consegnato perché non morisse!

Grazie per la vostra attenzione.

Roberto Pagnoni

Stimati Colleghi, io sono qui quale Delegato, non unico, della sezione Quadri. Si tratta di una novità assoluta per in nostro Sindacato. La sezione è composta da Quadri Apicali e da Dirigenti novati. Questa distinzione è solo per far comprendere la storia ma d'ora in avanti si parlerà solo di Quadri senza ricordare la provenienza.

Occorre tuttavia fare un cenno a quanto recentemente avvenuto ai Dirigenti novati. Si è trattato di una scelta dolorosa, ma pur sempre dignitosa, rispetto all'alternativa del licenziamento. Questo è avvenuto grazie al grande impegno del Sindacato che si è sostanzialmente con l'accordo del 9 luglio 2012. Si tratta di qualcosa di epocale in quanto ciò non era mai avvenuto. Per farvi comprendere il vero significato, che neppure io avevo inizialmente compreso, ci sono delle persone che incontrandomi per i corridoi mi guardano in modo particolare e alcuni tentano perfino di toccarmi, ovviamente con una semplice stretta di mano quando, però, in passato c'era solo il semplice saluto di circostanza. Avevo notato questi comportamenti ma non mi davo una spiegazione convincente. Poi qualcuno mi ha spiegato il perché! Sono considerato un miracolato! In quanto gli altri Colleghi hanno dovuto lasciare l'Azienda.

Quindi un grande riconoscimento al Sindacato a cui va tutta la mia stima.

Questo però non significa che tutto ciò che avvenuto prima vada bene. Ritengo che non si doveva permettere all'Azienda di dotarsi di un arma di giudizio sul nostro operato così potente, cioè l'andare presso una certa Agenzia. Il giudizio di un Dirigente, e di un Quadro, deve essere sempre e solo il raggiungimento degli obiettivi condivisi e niente altro.

La sezione Quadri deve crescere perché il

nostro Sindacato deve crescere! Solo noi possiamo tutelare adeguatamente i Quadri e dobbiamo proporre un Contratto di lavoro separato dagli altri ferrovieri perché i ruoli sono oggettivamente diversi. Tutti lavoriamo per obiettivi!

Voglio ora esprimere un concetto che mi sta a cuore: gli strumenti di governo.

Oggi i Dirigenti e i Quadri hanno pochissime leve nei confronti dei lavoratori del cui operato sono chiamati a rispondere. Sto parlando del bastone e della carota. E' veramente difficile spronare qualcuno senza poter dare alcunché e soprattutto non poter redarguire in maniera sostanziale chi ha deciso di non dare il massimo. Sto parlando di strumenti di lavoro di cui devono essere dotati i Dirigenti e i Quadri. Senza di essi l'eccellenza non si raggiunge.

Occorre anche dire, con onestà, che anche noi in passato non abbiamo chiesto a sufficienza. Perché era comodo dire: non posso premiare! Non posso punire! Questo era comodo sia con i grandi Capi, per giustificarci, e sia parlando con gli stessi Collaboratori per tacitare le loro più o meno legittime richieste.

Invece avremmo dovuto chiedere ad alta voce la possibilità di premiare, di premiare ogni anno, ripeto ogni anno, ogni singolo collaboratore e poi avere il coraggio di affrontarlo a viso aperto.

Se siamo d'accordo è giunto il momento di chiederlo tutti insieme.

Franca Pieraccioni

Sono una datata collega in pensione, legittimata dall'anagrafico e dai 40 anni di Contributi versati durante una vita lavorativa non interamente in F.S.

Vivo comunque con indignazione e solidarietà lo "status kafkiano" degli esodati, colleghi e non, come sono partecipe, attraverso l'attività svolta dal nostro Sindacato, a fronteggiare l'instabilità angosciosa cui sono soggetti i colleghi in servizio per le scelte strategiche e funzionali adottate dai vertici, ormai da anni.

Tuttavia voglio tornare sul tema già trattato dal Presidente Ambrogioni circa l'inaccettabilità del provvedimento governativo di blocco della perequazione automatica delle pensioni (dai 1.200 € netti/mese) per gli anni 2012-2013, mentre si pensa anche a prorogarlo fino al 2020, ricordando che dal 1998 ad oggi tali pensioni sono state destinate di ben cinque interventi di questo tipo.

In pratica, in presenza di difficoltà di bilancio, i Governi, senza distinzione di colore, hanno fatto "bancomat" sulle pensioni, quasi fossero elargizioni di privilegio e non rendite maturate su versamenti contributivi.

Ed ora, ancora una volta, il Governo per finanziare il macro "buco" esodati, creato dalla propria mal-gestita riforma, non trova altro che reiterare una nuova forma permanente di imposizione fiscale. Mentre sarebbe equo reperire la copertura con la vendita del patrimonio immobiliare pubblico, con il recupero dell'evasione fiscale e con i proventi della "spending review".

Il Presidente Ambrogioni ha annunciato un ennesimo ricorso in materia alla Corte Costituzionale.

Occorre però ricordare che è stato di recente modificato l'art. 81 della Costituzione, introducendo il cosiddetto "Pareggio di Bilancio" e che il 30/1/2013 è entrata in vigore la legge del 24/12/2012, contenente le relative disposizioni di attuazione. Queste prevedono, tra l'altro, che al pareggio debbono concorrere le Amministrazioni Pubbliche ivi compresi gli Enti Nazionali di Previdenza ed Assistenza Sociale.

Stante il principio, quale magistrato potrà accogliere un ricorso contro provvedimenti di sospensione delle perequazioni pensionistiche o, peggio, contro eventuali prelievi forzosi "di solidarietà"?

Se aggiungiamo che le nuove pensioni saranno calcolate sul "contributivo" e, quindi, proporzionalmente meno elevate, la dimensione del problema si fa ancora più preoccupante.

Mi auguro vivamente che il Sindacato, con la Federazione, abbiano la forza di contrapporre al Governo politiche socialmente più eque.

Massimo Raganelli

Ho ascoltato tanti bei discorsi alti, certamente condivisibili, ma che fanno pensare più ad un Centro Studi che non a un Sindacato.

Credo che dovremmo primariamente ricordarci d'esser Sindacato e vorrei fissare dei punti irrinunciabili da portare a casa nelle prime

(segue da pag. 9)

trattative utili con FSI.

Occorre ricordare che i buoni risultati del Gruppo sono sì riconducibili alla forte Direzione dell'ing. Moretti, ma lo stesso dovrebbe ricordarsi di non aver fatto tutto da solo. L'attuale gruppo dirigente ha contribuito in modo essenziale al raggiungimento dei risultati fin qui ottenuti ed occorre riconoscerli pienamente questo risultato.

Per farlo occorre restituire e riconoscere dignità al ruolo dei dirigenti (e delle figure manageriali) del gruppo FSI.

Questa dignità passa attraverso un benchmark con le aziende simili a noi per dimensioni e fatturato, che deve riguardare il trattamento dei dirigenti, sfido infatti l'azienda a trovarmi una realtà industriale a noi confrontabile che non riconosce i buoni pastori ai suoi dirigenti, (e se questo poteva esser tollerato quando le retribuzioni erano oggettivamente elevate non lo è certamente più ora che grazie all'euro e alla crisi internazionale le retribuzioni si stanno "cinesizzando"), sfido anche a trovare un'altra azienda, sempre a noi confrontabile per dimensioni e fatturato, che non abbia un contratto integrativo aziendale per i dirigenti.

E' abbastanza ovvio che se dimezzassimo le retribuzioni il risultato economico dell'azienda migliorerebbe, ma non crediamo che sia la strada corretta da seguire!!

Benchmark vuol dire infatti confronto delle retribuzioni con il mercato, almeno laddove il mercato può esserci, chi parla fa il Responsabile Acquisti della Divisione Cargo ed è dirigente da ormai 18 anni senza aver mai avuto un aumento di stipendio individuale. Il risultato è uno stipendio inferiore agli 80.000€ lordi che ritengo inferiore a quello di mercato di qualunque posizione confrontabile.

Dignità vuol dire anche far viaggiare le figure manageriali in prima classe (come prevede il contratto) e non nella 3^a di 4, equiparata alla seconda anche dai sistemi informatici. E se c'è timore che i dirigenti possano togliere posti ai clienti paganti incidendo sul fatturato propongo di escluderli dalla prenotazione facendoli sedere sui posti liberi alla partenza del treno con il pagamento dei 15 € a bordo e senza sovrapprezzo. Scommetto che viaggeremo quasi sempre in Executive, e senza togliere alcun posto ai viaggiatori paganti!!!! Dignità vuol dire anche libero accesso alle sale d'aspetto e alle sale d'attesa dei club Eurostar. Oppure il gruppo si vergogna dei propri dirigenti e non vuole mostrarli ai preziosi clienti???

Solo la correzione di queste recenti storture, in verità nemmeno ipotizzabili in tempi precedenti al "Regno" di Moretti, potrà portare ad un mutuo rispetto tra Azienda ed i suoi dirigenti che è forse il primo presupposto per una fase di miglioramento continuo.

Anna Maria Sapio

Buongiorno, sono Anna Maria Sapio e presto servizio presso la Direzione Legale di R.F.I. Innanzitutto ringrazio l'Assidifer ed in particolare il segretario Paolo Parrilla per aver dato la possibilità di partecipare alla vita sociale di questo Sindacato anche ad altri soggetti, cd. new entry che non sono né Dirigenti in servizio né in pensione, quali appunto come è stato già detto, alle Figure Manageriali comprendenti i Quadri Apicali, gli ex direttivi ed i Dirigenti novati, ai quali pertanto, in qualche modo viene così riconosciuto un profilo professionale di valenza superiore rispetto agli altri.

Come new entry io oggi ricopro la duplice veste di Quadro Apicale e di ex direttivo e sono consapevole di non essere né tra i QA giovani che aspirano alla Dirigenza e

molto probabilmente vedranno riconosciuta questa loro aspirazione né tra coloro che, Dirigenti novati, hanno già provato, bene o male, l'esperienza di essere Dirigenti, ma tra coloro che come me, sanno bene che non saranno mai Dirigenti.

Mi riallaccio all'intervento fatto ieri dal dr. Braccialarghe in merito al riconoscimento della permeabilità del terreno FS per Dirigenti in base a cui per diversi anni in FS si sono avute massicce immissioni di Dirigenti dall'esterno sulla motivazione di dover attingere a professionalità inesistenti all'interno, che nei fatti è stata sconsigliata. Il Dr. Braccialarghe ha affermato poi che l'attuale management ha successivamente provveduto non solo ad attingere dall'interno, salvo casi eccezionali, le professionalità richieste secondo criteri di meritocrazia ma anche a far pulizia della presenza di tutte le professionalità che non avevano superato la prova.

Ricordo bene quando FS è stata terreno libero di caccia selvaggia e a tal proposito rivolgo una domanda all'attuale management: si è mai chiesto a chi altro, oltre all'azienda, ha danneggiato tale situazione in termini umani e professionali? E che cosa è stato fatto per compensare in qualche modo le risorse umane danneggiate da tale sistema?

Credo che non ci sia cosa più mortificante che impegnare il proprio tempo per costruirsi un futuro con fatica e poi essere costretti a restare osservatori inermi nel momento in cui invece del merito vengono premiate le cd. scorciatoie. Questi comportamenti aziendali non debbono più verificarsi e al fine di evitare questo occorrono regole trasparenti.

L'Assidifer deve impegnarsi affinché ci siano regole nelle procedure per le nomine a tutti i livelli, in particolar modo per la Dirigenza, nel modo in cui vengono spesi i soldi pubblici, nel coinvolgimento dei lavoratori nella gestione delle attività, nel valutare il merito partendo dalla qualità, ecc., regole necessarie da ripristinare e che tutto il management che si succeda deve osservare. Come giustamente ha detto il dr. Ambrogio, l'Assidifer deve assumere un ruolo più politico, apartitico ma politico, cioè incidere sui processi decisionali della cosa pubblica affinché le cose vadano meglio. Occorre dare un contributo per tutta la Dirigenza, non solo FS e non essere corresponsabili di tali situazioni, non perché abbiamo fatto, ma perché non abbiamo fatto le dovute denunce.

Altro problema più volte affrontato nei vari interventi è quello dei giovani. Siamo stati giovani tutti e abbiamo avuto rispetto per quelli più anziani che avevano il piacere e non solo il dovere di insegnarci.

Racconto una mia esperienza che ha testimoniato anche in questa sala: quando ero molto giovane fui proposta per la Dirigenza insieme ad un collega 60 enne. Dopo qualche giorno mi chiamò il Direttore e mi disse: Anna Maria, le posizioni dirigenziali da coprire non sono più due ma una. Sei d'accordo se propongo solo il sig. X (il collega sessantenne) perché per lui è l'ultima occasione mentre tu sei giovane e brava e hai altre occasioni? Io fui d'accordo, non mi venne minimamente in mente di ostacolare il collega. Ma, vi chiedo: pensate che i giovani oggi si comporterebbero come me?

Io credo che i meno giovani hanno diritto al rispetto della loro dignità umana e professionale, diritto garantito dalla Costituzione, dal diritto comunitario e dal codice etico e che costituiscono una ricchezza di esperienza, know how di cui né l'Azienda né i giovani stessi debbono privarsi e che costituisce la continuità di un'Azienda.

Dico queste cose a ragion veduta perché ho l'occasione di lavorare fianco a fianco con tanti giovani anche di grado superiore

al mio ma con i quali ho sempre instaurato un buon rapporto collaborativo, solo grazie alle mie e loro qualità personali.

I giovani non devono essere posti in competizione con i meno giovani, essi non hanno in comune nulla che possa dividerli ma hanno tra loro tantissime differenze che invece possono accomunarli, arricchirli arricchendo e favorendo in tal modo anche l'Azienda per cui tutti lavorano.

E finisco con una frase del nostro grande AD: "il capitale umano vale molto di più di quello economico" e questo non può e non deve valere ovviamente solo per i giovani.

Massimo Zavarella

Occorre lavorare per coinvolgere i giovani

dirigenti nel nostro sindacato. Purtroppo, anche per mia personale esperienza, oltre alla scarsa conoscenza delle attività che ASSIDIFER porta avanti, numerosi dirigenti non riconoscono al sindacato la piena rappresentatività.

E' inoltre necessario, e non più procrastinabile, instaurare un tavolo di confronto con la nostra azienda per pervenire alla stipula di un "contratto integrativo": numerose sono le questioni tipiche del mondo ferroviario che non trovano risposta all'interno del contratto nazionale ma che necessitano di rivisitazione, come ad esempio il trattamento della reperibilità.

ULTIM'ORA

E' stato firmato un accordo tra Assidifer e Ferrovie dello Stato che modifica parte dell'accordo firmato il 9 luglio 2012. Si riporta, di seguito, il testo del nuovo accordo.

VERBALE DI ACCORDO

Tra le Società del Gruppo Ferrovie dello Stato e Assidifer - Federmanager

Le Società del Gruppo Ferrovie dello Stato e Assidifer - Federmanager prendono reciprocamente atto delle mutate condizioni per l'accesso al sistema pensionistico introdotte dalla legge n. 214/2011 e s.m.i., cosiddetta "Riforma Fornero".

In relazione al mutato quadro normativo di riferimento, le Società del Gruppo Ferrovie dello Stato e Assidifer - Federmanager ritengono opportuno rivedere il punto 9 del Verbale di Accordo del 9 luglio 2012 al fine di renderlo coerente con il nuovo dettato normativo e, quindi, con le condizioni offerte ai dirigenti che pur avendo compiuto i 60 anni di età, sulla base della vigente normativa in materia pensionistica, non conseguono più il diritto alla pensione di vecchiaia, ovvero alla pensione anticipata.

In tale ottica le parti convengono che l'accordo del 18 dicembre 2008 richiamato dal citato punto 9 dell'accordo del 9 luglio 2012, deve ritenersi applicabile unicamente ai dirigenti che all'atto della cessazione del rapporto di lavoro hanno già acquisito il diritto alla pensione, sulla base della vigente normativa pensionistica. A tale scopo, i dirigenti interessati devono presentare l'estratto conto contributivo/certificativo rilasciato dall'INPS attestante la posizione previdenziale comprensiva dei periodi riscattati e/o ricongiunti.

- o - o - O - o - o -

L'accordo sopra riportato, necessita di alcuni chiarimenti. Proviamo a schematizzarli.

ACCORDO DEL 18 DICEMBRE 2008

Dirigenti interessati	Numero di mensilità di preavviso	Mensilità aggiuntive al preavviso rispetto all'età
Dirigenti in servizio al 30 ottobre 1998	16	58 anni - 7 mensilità 59 anni - 6 mensilità 60 anni - 5 mensilità
Dirigenti assunti / nominati dal 1 novembre 1998	12	61 anni - 4 mensilità 62 anni - 3 mensilità

EFFETTI DELLA RIFORMA FORNERO DELLA PREVIDENZA PUBBLICA

Pensione di vecchiaia: 66 anni e 3 mesi (per le donne dal 2018).

Pensione anticipata: 42 anni e 5 mesi di contributi per gli uomini e 41 anni e 5 mesi per le donne (valori del 2013).

Ne consegue che se l'interessato non aveva i requisiti previsti dalla normativa precedente al 31 12 2011, anche a 60 anni di età ha un tempo di attesa per il diritto alla pensione mediamente di 3 - 8 anni.

E' stato quindi necessario ripristinare con l'accordo del 21 febbraio una situazione di equità applicando anche ai colleghi di età uguale o maggiore di 60 le condizioni previste nell'accordo di luglio 2012, che così riassume:

ACCORDO DEL 9 LUGLIO 2012

Dirigenti interessati	Numero di mensilità di preavviso	Mensilità complessive sostitutive del preavviso
Dirigenti in servizio al 30 ottobre 1998	16	32
Dirigenti assunti / nominati dal 1 novembre 1998	12	30

Paolo Parrilla