COLLEGAMENTI

ASSIDIFER

PERIODICO ASSIDIFER-FEDERMANAGER - già Ferrovie&Servizi
Anno 28 - n. 3/2019

POSTE ITALIANE SpA
Spedizione in abbonamento
postale - 70% - C/RM/36/2017

Speciale congresso

Fuori tema

So benissimo che nell'articolo di apertura di questo numero di Collega*menti* avrei dovuto scrivere qualcosa sul nostro prossimo Congresso di Rimini, ricordando che cosa è stato fatto in questi anni di lavoro comune, anticipando qualcuno degli argomenti che saranno oggetto di dibattito e magari delineando quelli che potranno essere i nostri obiettivi futuri. Lo so. Armato di buona volontà, avevo anche provato a buttare giù qualche riga, però, lo confesso, non sono riuscito a smuovere neanche di un millimetro la penna sul foglio. O meglio, riuscivo anche a scrivere qualcosa, ma completamente fuori tema.

Il punto è che ieri ho visitato l'abbazia di Santa Scolastica a Subiaco e la mia testa non è più riuscita a smuoversi di lì. Quindi, se quello che scrivo sarà completamente fuori tema, prendetevela con la Santa o, ancora meglio, con il suo fratello gemello Benedetto.

In mezzo a una natura ancora selvaggia, nonostante il consueto pullulare di case e casupole che deturpa i nostri territori, ho visto boschi sprofondare in ripide valli buie e rocce alte e scoscese nascondere grotte intorno alle quali, nei secoli, sono state poggiate pietre che ancora oggi stupiscono per la leggerezza e la fermezza con cui si innalzano verso il cielo. E ho pensato a quei giorni in cui, mentre si sfaldava definitivamente l'Impero romano, un uomo trovava il coraggio di chiudersi in una di quelle grotte per aprirsi a un sogno che ancora oggi sogniamo: una rete di popoli fondata sulla conoscenza, sul rispetto che si deve a ogni creatura e fondata, non ultimo, sul lavoro.

Non sono riuscito a togliermi dalla testa l'immagine di un giovane uomo piegato, ora in un campo, mentre ancora il sole non riesce a scaldare l'aria, e ora su un codice da copiare alla luce incerta di una fiaccola. Per poter mangiare e vedere un'altra alba, per salvare il pensiero di un uomo diverso e lontano da lui e per questo così importante.

Cosa pensava e cosa temeva in quegli anni bui Benedetto, Console e Capitano generale di quello che ormai non era più l'Impero romano? Quante cose avrà visto spegnersi e crollare sotto i suoi occhi? Quanta disperazione nel suo cuore per spingerlo a cercare solidità e rifugio in quelle rocce che, invece, sembra stiano per rovinarti addosso da un momento all'altro?

Eppure nel cuore di uomini come lui, più delle paure, hanno trovato posto il disegno pazzesco di una possibile rinascita e la fiducia nel lavoro quotidiano come potentissimo strumento per realizzare anche il sogno più ardito.

Pensando a questo forse dovremmo valutare con altra e più utile unità di misura le nostre incertezze, la nostra paura del futuro, l'inconsistenza delle nostre contese e il senso di impotenza che ci coglie vedendo crollare sotto i nostri occhi princìpi che credevamo essere intoccabili.

Credo che per ricominciare a credere con fermezza a un futuro migliore, scansando la disperazione sempre in agguato, si possa ripartire dalla quotidianità del nostro lavoro, dall'umiltà che dovremmo avere nel compierlo, dalla costanza e dalla determinazione che dovremmo mettere nell'affrontare le piccole grandi questioni di ogni giorno. Tutto questo, a maggior ragione, se ci sono state affidate delle persone.

Prima del nostro Congresso a Rimini, forse sarò riuscito a togliermi dalla testa quelle pietre squadrate poggiate sulla roccia e le volte dipinte che si confondono con le grotte scavate nella montagna, ma difficilmente dimenticherò quale fortuna abbiamo avuto a essere nati in un Paese dalle infinite ricchezze che, per quanto nascoste, dimenticate e oltraggiate, restano un enorme patrimonio da cui attingere per avere ancora un domani, ancora migliore di un ottimo oggi, ancora illuminato dalla luce che dalle bifore cade di sguincio nella navata.

Franco Stivali

Caffè corretto

I temi di attualità

Un Congresso è sempre un'occasione importante di confronto. In particolare per un'organizzazione, come la nostra, al cui interno convivono, spesso anche con difficoltà di dialogo e di comprensione reciproca, diverse esperienze che hanno attraversato negli anni il Gruppo FS Italiane. Proprio per questo motivo vorrei dire ai giovani e ai meno giovani che il nostro triennale incontro può essere un momento in cui – se si partecipa con empatia e senza pregiudizi – si potrà far continuare un'esperienza di rappresentanza che negli anni ha costituito un punto di riferimento per i colleghi.

Fatta questa doverosa premessa, tento di mettere a fattore comune alcune riflessioni.

- *Più di 20 colleghi – alcuni neo promossi dirigenti, altri neo pensionati – saranno alla loro prima esperienza congressuale. Questo significa – a giudizio ovviamente dello scrivente – che la soluzione del dibattito tra* "democrazia diretta = nuove tecnologie" *e* "rappresentanza indiretta = meccanismi obsoleti" *sta, al solito, in un giusto mix fra le due opzioni (le nostre elezioni si sono svolte tutte* online). *Alla fine, per rappresentare chicchessia, è sempre meglio metterci la faccia, che servirsi esclusivamente di social che, volenti o nolenti, hanno l'effetto di farci stare insieme da soli* (together alone).

- *Alitalia: nel momento in cui scrivo ha ormai assunto le caratteristiche di una* never-ending story. *Tra vincoli europei legati alla concorrenza, alea del rinnovo della concessione al Gruppo Atlantia di gran parte del sistema autostradale italiano, evidente tentativo di Delta (come fece Etihad) di partecipare all'operazione solo per massimizzare i suoi interessi o di Lufthansa di partecipare senza pagare e,* dulcis in fundo, *alea della restituzione di capitale e interessi del prestito già erogato e di quello ancora da erogare, come già detto, possiamo solo esprimere la nostra vicinanza al vertice aziendale, per la prudenza e l'accortezza con la quale ha finora gestito il problema.*

- Istituto Nazionale di Statistica: comunicato. Elenco delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 3 della Legge 31 dicembre 2009, n. 196, e successive modificazioni (Legge di contabilità e di finanza pubblica), (19A05977), (GU Serie Generale n. 229 del 30-09-2019): Rete Ferroviaria Italiana – Società per azioni, in sigla RFI.

  Riporto il titolo del recente provvedimento che, in seguito alla riclassificazione, inserisce RFI nel perimetro della pubblica amministrazione. La valutazione delle conseguenze di tale inserimento è tuttora in corso. Ricordo, comunque, che all'interno del perimetro del Gruppo FS Italiane, Anas rientra già nella classificazione statistica suddetta. In ogni caso, è sicuro che l'operazione rientra nella più generale revisione che Eurostat sta facendo per tutti i gestori di infrastruttura della comunità.

- *Anas: sembra ormai pacificamente assodato che rientri nel perimetro societario del Gruppo FS Italiane, né sembra che il nostro azionista MEF abbia intenzione di rimettere in discussione l'operazione a suo tempo realizzata.*

- *Federmanager: in luglio è stato rinnovato il CCNL con Confindustria. Su questo diamo conto sempre su questo numero del giornale.*

- *Rapporti con il Gruppo FS Italiane e previdenza complementare: la recente firma del nuovo accordo in tema di Previndai è, appunto, collegata alla possibilità, prevista con il rinnovo del 7 luglio 2019, di suddividere la quota attuale, ovvero 4% azienda /4% dirigente in modo più favorevole a quest'ultimo. Il risultato è 7% a carico aziendale e 1% contribuzione del dirigente. Inoltre è stato necessario riscrivere l'accordo di dicembre 2008, per adattarlo ai cambiamenti avvenuti sempre in materia previdenziale.*

- *Qualche interrogativo ha creato l'inserimento nei meccanismi premianti di alcuni obiettivi tipici della produzione - qualità e indicatori di soddisfazione della clientela – in genere limitati ai settori direttamente coinvolti di RFI e Trenitalia. La riflessione, nei diversi ambiti aziendali, è:* "Come faccio ad influire sul loro raggiungimento?". *A titolo meramente personale, ritengo che in un processo integrato come quello ferroviario, siamo tutti a vario titolo coinvolti, se non altro perché viaggiando potremmo "segnalare" anomalie anche comportamentali.*

- *Responsabilità del dirigente: l'ottimo articolo di Roger solleva un problema molto serio e spesso sottovalutato. Le leve di controllo per limitare ed espletare in modo efficace il controllo su alcuni ruoli aziendali esposti sono effettivamente poche. C'è inoltre da sottolineare, come non manca di fare il collega, che, espletate centralmente, la creazione di regole, da chi magari il treno lo ha solo preso, rischiano di essere non congruenti con le emergenze reali della produzione, sia lato RFI che Trenitalia.*

Paolo Parrilla

In questo numero

1 Fuori tema
2 *Caffè corretto* I temi di attualità
4 Rinforziamo le tutele del nostro management e difendiamo la diffusione delle competenze
6 In vista delle nuove sfide
8 Le ragioni della partecipazione
9 Perché Assidifer
9 Verso il Congresso
11 In arrivo al Congresso…
12 *La previdenza* Le modifiche alla perequazione
14 Un percorso lungo la Lunigiana
15 *La Lettura* Orario ferroviario

ACCORDI DEL 16 OTTOBRE 2019

Gli scenari evolutivi della previdenza in Italia inducono sempre più sia la contrattazione collettiva nazionale (CCNL nazionale), sia quella aziendale (accordi integrativi aziendali), ad investire risorse nella previdenza complementare.
In tale contesto, Confindustria e Federmanager hanno introdotto un principio di **flessibilità** in ordine alla contribuzione afferente la previdenza complementare (Previndai), in base al quale è possibile per l'impresa farsi carico di un onere superiore al vigente 4% (fino al 7%), rimanendo a carico del dirigente un contributo almeno pari all'1%.

	Ante Accordo		Accordo 2019	
	a carico Azienda	a carico Dirigente	a carico Azienda	a carico Dirigente
Contribuzione minima da CCNL	4%	4%	7%	1%
Accordo Assidifer 2005 contribuzione volontaria senza tetto retributivo	1%	1%	1%	1%
Accordi Assidifer 2014 - 2017 solo a carico aziendale	1,5%			
Totale	**6,5%**	**5%**	**8,0%**	**2%**

L'accordo sottoscritto da Assidifer e dal Gruppo FS Italiane ha recepito e dato attuazione ai contenuti definiti nel Contratto Nazionale.
In generale, fatte salve le differenze che derivano dalle situazioni soggettive, l'effetto prodotto da tali misure sarà un aumento della retribuzione lorda pari a circa il 3%.
Inoltre occorre sottolineare che Assidifer ha ottenuto per tutti i dirigenti del Gruppo la piena applicazione di quanto previsto nel citato CCNL, non solo per coloro che già oggi aderiscono al Previndai, ma anche per coloro che vi aderiranno.
Pertanto, le nuove aliquote contributive a partire dal primo gennaio 2020 saranno le seguenti: 1% a carico dirigente e 7% a carico aziendale.
A partire dalla medesima data verranno **riassorbiti** gli effetti degli accordi in forza dei quali l'Azienda versava un ulteriore percentuale fino all'1,5%.
Resta salva, naturalmente, la possibilità per il dirigente di aumentare la contribuzione al Previndai di un ulteriore 2%, con una restituzione da parte dell'azienda della metà di quanto così ulteriormente versato al fondo.
Infine resta da precisare che, in ogni caso, il dirigente ha la possibilità di aumentare ancora la contribuzione al fondo a fini previdenziali, a titolo esclusivamente individuale.
Oltre al suddetto accordo, nella stessa data, è stato firmato anche un aggiornamento dell'accordo del 2008, che regolamenta le mensilità aggiuntive al preavviso nell'ipotesi di risoluzione consensuale con diritto a pensione.
L'aggiornamento risultava indispensabile a seguito delle modifiche intervenute in materia previdenziale che, sostanzialmente, avevano reso l'accordo del 2008 privo di effetti pratici.

ACCORDO PREVINDAI

Il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane e Assidifer-Federmanager, in considerazione del recente rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi 2019-2023 del 30 luglio 2019, preso atto di quanto previsto dall'articolo 18, punto 3, lett. a.1, a.3 e d. del citato CCNL,

Concordano quanto segue

1. La contribuzione aziendale al Previndai, fondo pensione complementare dei dirigenti industriali, con riferimento ai dirigenti già iscritti o che vi aderiranno, è elevata al 7% della retribuzione globale lorda utile per il trattamento di fine rapporto, con conseguente riduzione del 3% della contribuzione individuale, fermo restando il nuovo massimale fissato al punto a.1. dell'articolo 18.
2. La contribuzione minima di cui al cui punto d. del citato accordo, prevista a far data dall'1/1/2022, è anticipata al 1/1/2020.
3. In considerazione di quanto disciplinato nei punti precedenti, sono abrogati gli accordi Gruppo FS – Assidifer – Federmanager del 28 ottobre 2014 e del punto 3 dell'accordo 31 luglio 2017, che rispettivamente prevedevano un aumento dell'1% e dello 0,5% della contribuzione aziendale al Previndai.
4. Il presente accordo trova applicazione a far data dall'1/1/2020.

ACCORDO RISOLUZIONE CONSENSUALE

Il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane e Assidifer–Federmanager, dandosi atto del funzionamento soddisfacente degli accordi esistenti, in particolare per quanto riguarda i processi di ristrutturazione aziendale, in considerazione delle recenti modifiche normative avvenute in materia previdenziale:

Premesso che

1. L'accordo del 31 luglio 2017 prevede al punto 11 "Per i dirigenti che hanno maturato il diritto a pensione, rimane comunque in vigore, come strumento normale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, l'accordo già sottoscritto fra Assidifer-Federmanager e le società del Gruppo FS in data 18 dicembre 2008".
2. Le modifiche normative – in particolare per quanto riguarda il requisito anagrafico e quello contributivo – rendono l'accordo del 2008 non più adeguato per le finalità per le quali era stato a suo tempo condiviso;

Concordano quanto segue

1. Il presente accordo sostituisce l'accordo del 18 dicembre 2008 e si applica a partire dalla data di sottoscrizione dello stesso.
2. Il presente accordo si applica solo nell'ipotesi di risoluzione consensuale concernente i dirigenti che hanno maturato il diritto alla corresponsione della pensione.
3. Nei casi di cui al precedente punto 2., al dirigente sarà erogata, oltre al trattamento di fine rapporto, una somma aggiuntiva, sostitutiva del preavviso maturato, fissata in misura pari al corrispettivo del preavviso stesso. Inoltre all'interessato dovrà essere corrisposto un ulteriore importo determinato nel modo seguente:
   a. Dirigenti per i quali è stata conservata la misura del preavviso alla data dell'accordo del 30 ottobre 1998, l'importo aggiuntivo è determinato nel modo seguente:
      - 3 mensilità per i dirigenti con età pari a 62 anni o 63 anni compiuti;
      - 2 mensilità per i dirigenti con età pari a 64 o 65 compiuti;
      - 1 mensilità per i dirigenti con età pari a 66 anni compiuti.
   b. Dirigenti per i quali non si applica l'accordo di cui al punto a):
      - 5 mensilità per i dirigenti con età pari a 62 anni o 63 anni compiuti;
      - 4 mensilità per i dirigenti con età pari a 64 o 65 compiuti;
      - 3 mensilità per i dirigenti con età pari a 66 anni compiuti.
4. L'accordo relativo alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dovrà prevedere anche una somma a titolo transattivo, definita dall'Azienda in relazione a specifiche situazioni.

Rinforziamo le tutele del nostro management e difendiamo la diffusione delle competenze

Un serio ragionamento va fatto sulle responsabilità che i dirigenti hanno e sulle conseguenze che le stesse possono avere in materia penale e non solo. Il dirigente delle Ferrovie dello Stato Italiane è oggi in grado di fare fronte ai propri compiti in maniera piena e in modo sereno? È possibile che possa essere considerato ragionevolmente responsabile di colpe in innumerevoli ambiti quali la sicurezza del lavoro, la tutela dell'ambiente, la tutela della salute pubblica, la corretta imputazione contabile di valori economici di bilancio, la sicurezza di esercizio, il corretto comportamento verso la clientela e quanto altro? È davvero in grado di fare tutto in autonomia, pur senza poter decidere sul dimensionamento della propria struttura organizzativa, né potendo disporre di mezzi finanziari infiniti, ma necessari oggi ad accontentare tutti i desiderata delle norme in vigore e delle loro interpretazioni e la sempre crescente attenzione che le varie ANAC, ANSF, ART, Associazioni dei consumatori, tribunali, gruppi di interesse vari, stanno rivolgendo al mondo dei trasporti? Appare assai difficile! Dobbiamo giustamente produrre servizi ferroviari in massima efficienza operativa sia sotto il profilo della sicurezza delle persone, che sotto il profilo della corretta gestione economica. E fino a qui chi può dire che non sia corretto e sacrosanto pretendere che si punti sempre alla minimizzazione di eventuali risvolti negativi del servizio affinché nessuno possa subire un danno e alla massimizzazione dell'efficacia nell'utilizzo delle risorse pubbliche in gioco, tra l'altro valori economici di assoluta rilevanza. Ma su quante persone grava questo peso?

Partiamo dalle norme. L'Italia è uno dei paesi più ricchi di normative. Abbiamo leggi della monarchia, del fascismo e della prima e seconda repubblica che aumentano ogni giorno nel numero. Se in Italia le norme nazionali (ma ci sono anche quelle regionali e locali e non dimentichiamo il corpo normativo europeo) superano il numero di 100 mila, nei rimanenti Paesi dell'Unione Europea abbiamo mediamente corpi legislativi che contemplano fra le 3 e le 5 mila norme. Questo è il primo problema. Può uno Stato che ha abdicato molti dei suoi compiti, semplicemente mettendoli sulle spalle delle aziende o di organismi piu' o meno esterni e che non pare ancora essere minimamente indirizzato verso uno snellimento dell'apparato normativo e burocratico-amministrativo statale, pretendere poi da singoli individui il rispetto di un corpo normativo confusionario e sicuramente eccessivamente prolisso, ridondante, a volte in contrasto con se stesso e applicato in modo cieco e coercitivo, senza se e senza ma? Credo di no. Ma purtroppo la realtà è un'altra. Siamo chiamati a rispondere di situazioni che, secondo il parere di chi scrive, sono spesso lontane dalla focalizzazione sui principi che contano davvero e a volte così irrilevanti e costose nelle conseguenze che ci si chiede davvero se esista ancora uno spiraglio di pragmatismo a Sud delle Alpi. Ma cambiare questo appare davvero un'attività titanica. Dovremo farlo per non implodere!

Quindi conviene agire a livello interno e vedere come la nostra azienda possa aiutarci. Come questa ci possa e debba tutelare di fronte ad una sfida difficile che è quella di assumersi delle responsabilità a favore della collettività, responsabilità che spesso travalicano la ragionevolezza. Non dimenti-

chiamo infatti mai che noi lavoriamo per far progredire la nazione e dare al suo popolo un servizio di mobilità al meglio delle nostre capacità.

Ebbene la nostra azienda ha proceduralizzato ogni attività in realtà. È difficile trovare un qualcosa di non definito (qualcosa c'è) e soprattutto è difficile trovare qualcosa che non venga univocamente assegnato in quanto a responsabilità a una o più funzioni aziendali, ai vari datori di lavoro, ai direttori dei lavori, ai coordinatori della sicurezza, eccetera.

Scrivere una procura è cosa agevole, altrettanto modificare le attività e l'ambito di responsabilità di una posizione modificandone singoli compiti. Sono poche paginette che possono essere scritte rapidamente. D'altra parte un'azienda deve tutelarsi ed è giusto che sia così. Il modello 231, le procure, l'attribuzione d'incarichi, le disposizioni interne, vanno tutte in quella direzione. Il tutto governato da esperti legali che nel tempo però si sono concentrati sempre più a livello centrale, svuotando di competenze giuridiche le direzioni territoriali o i servizi ancillari, dove invece si governa il quotidiano e converrebbe avere competenze specifiche assai variegate. Stessa cosa dicasi sulle funzioni del personale, via via accentrate sia sul fronte delle risorse che sul fronte delle decisioni di dimensionamento e organizzazione dell'organico disponibile sul territorio.

È proprio qua che sorge il maggior dubbio: chi porta le responsabilità spesso non dispone di reali leve. Occorre cambiare la struttura della nostra azienda oggi eccessivamente centralizzata sia nelle decisioni che nelle competenze. È necessario decentrare, arrichire le nostre professionalità non solo ingegneristiche e ridare alle varie strutture quelle competenze che oggi sono fondamentali a tutelare sia il nostro Gruppo, sia le nostre persone, specie quelle che assumono responsabilità, appunto. Non si può dotare di lame affilate poche truppe centralizzate, quando poi spesso in periferia non si riesce ad affrontare il "nemico" nel dovuto modo.

E non è sufficiente purtroppo fare pur importanti sensibilizzazioni su

temi importanti, lasciando poi tornare tutti verso le proprie strutture depotenziate.

Su temi delicati quali quello della sicurezza, dell'ambiente, ma non solo, non è sufficiente mettere in atto procedure per convincersi di aver fatto quanto possibile. Purtroppo e con ogni probabilità per fortuna il mondo che ci circonda non lo permette più: le Ferrovie dello Stato Italiane non sono un'isola autonoma autoreferenziale, ma anzi sono sempre più azienda con la A maiuscola, nel bene e nel male.

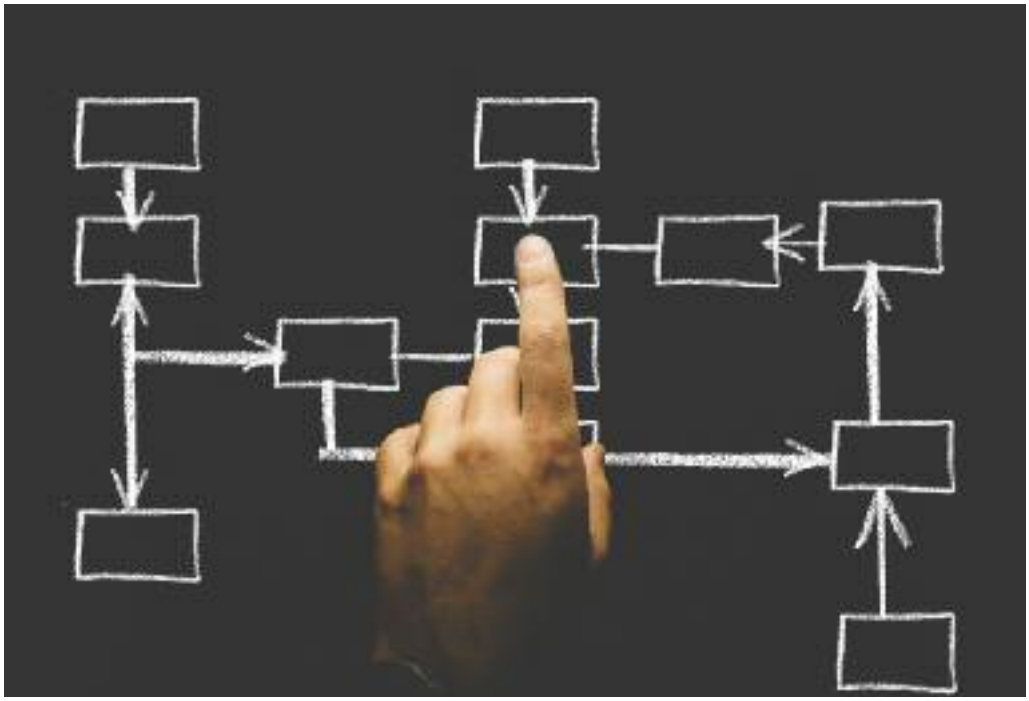
Ecco che allora risulta necessario in seno alle giuste sedi, ed il sindacato dei manager questo deve fare, chiedere con forza una maggiore tutela specie del *middle* e *low management*, spesso privo appunto di strumenti per affrontare le molte sfide e i molti compiti ad esso attribuiti. Lo dobbiamo alle nostre persone, perché se si rischia si deve essere opportunamente supportati e tutelati.

Giusto quindi pretendere un livello stipendiale commisurato alle reali e molte responsabilità che sono sulle nostre spalle, oltre che alle competenze e all'impegno, ma altrettanto giusto è pretendere un corretto dimensionamento dei nostri staff, un giusto spazio di decisione e movimento con il giusto supporto di esperti per agire nel concreto contro i pericoli che sono insiti nelle normative e questo a tutela della nostra azienda e perché no per riconquistare una maggiore serenità nel nostro quotidiano lavoro. Insomma dobbiamo ottenere nuovamente un giusto equilibrio tra quelle che sono le nostre responsabilità e quelle che sono le nostre leve, detto in breve. Dobbiamo traghettare il nostro Gruppo verso una moderna struttura ricca di tutte le professionalità necessarie a tutti i livelli di *management* e soprattutto a favore dei datori di lavoro, che sono coloro che guidano l'azienda. Questo per far crescere e consolidare il nostro Gruppo ed allontanare i gravi rischi a cui oggi siamo sottoposti in un mondo nel quale, come si diceva, si stanno alzando una serie di attenzioni, giuste nel merito, che non possono gravare però su poche persone disposte ad affrontarle spesso in solitudine.

Operativamente dunque alcune funzioni aziendali vanno maggiormente decentralizzate, quella legale e quella delle risorse umane *in primis* e si deve recuperare una dialettica partecipativa dove tutti possano contribuire a costruire un'azienda più solida e meno esposta. L'autoreferenzialità di certi ambienti va rimossa e va recuperato un maggior livello di lavoro in team. Questo comporta anche una discussione seria e aperta sui dimensionamenti degli organici, ovvero un processo di budget del personale trasparente e un attento mantenimento delle nostre conoscenze e competenze nelle varie materie e su tutto il territorio che consentano un reale presidio di tutti gli aspetti delicati del nostro mestiere e delle attività quotidiane senza inutili esposizioni a rischi che possono rovinare l'esistenza a singoli colleghi colpevoli di essersi assunti degli impegni a favore della collettività.

Roger Hopfinger

In vista delle nuove sfide



Nei miei precedenti articoli (*in Viaggio per il Congresso*) ho cercato di fare il punto rispetto a quanto avevamo previsto tre anni fa, quello che ci era stata data come opportunità di realizzare e quanto fosse importante proseguire coesi verso la realizzazione di obiettivi comuni, anche in un'ottica di *patto generazionale*.

Oggi propongo una riflessione sul nostro posizionamento, ovvero guardiamo chi siamo, come ci collochiamo, come si collocano i nostri colleghi dirigenti di Aziende esterne e lo scenario industriale in cui ci muoviamo.

COME SIAMO

Prima di addentrarci in tematiche specifiche diamo uno sguardo alla composizione della nostra *popolazione* per comprenderne il posizionamento e le aspettative.

Cominciamo dalla analisi delle iscrizioni, peraltro direttamente correlabile alla composizione del Corpo dirigenziale del Gruppo.

Dopo una fase di *dimagrimento* del numero dei dirigenti, proseguita per diversi anni, nel corso del 2017 è avvenuta una importante inversione di tendenza ovvero è iniziato il trend di *risalita* degli iscritti *in servizio*.

Inoltre, nel corso del 2014 è avvenuto il sorpasso tra *pensionati* ed *in servizio*, andamento peraltro normale e riscontrabile in tutte le Associazioni sindacali italiane maggiormante rappresentative.

Ciò a testimoniare il *valore* che i colleghi attribuiscono allo *status* ed ai servizi collegati all'iscrizione.

Venendo poi a considerare l'età media degli iscritti, vediamo che attualmente, è di 54,04 anni, confermando la tendenza alla diminuzione già in atto in passato: il più anziano ha 68 anni mentre il più giovane 33, attesa la classificazione operata da Federmanager (sino al compimento del 43esimo anno si viene considerati *giovani Dirigenti*) possiamo dire che rappresentiamo una classe *matura* nel pieno della propria operatività.

La situazione rappresentata offre sicuramente spunti di riflessione: uno fra tutti è che ci troviamo in una contingenza favorevole, nel rapporto con la Capogruppo, e quindi in una situazione ottimale per definire le molte problematiche aperte e le tematiche di più ampio respiro: basta avere una propositività reale e non finalizzata a risultati immediati.

LO SCENARIO SOCIO-ECONOMICO ESTERNO

Partiamo dall'osservazione della Capogruppo.

A guardar bene ormai il Gruppo rappresenta più una Holding finanziaria che non una semplice Società di gestione ed esercizio.

Ovviamente, essendo una via richiesta dall'Azionista, lungi da noi

il criticarne la correttezza, anzi il nostro massimo impegno è proprio nell'implementare i risultati che ci vengono indicati, ma se non coerente con le possibilità espresse e proprie del Gruppo, rischia di sacrificare gli eccellenti risultati economico-gestionali conseguiti negli ultimi anni.

Appare quindi indispensabile la *corretta definizione e pianificazione*, da parte del Governo, di una *linea di politica industriale* che deve informare le azioni del Vertice del Gruppo al fine di consentire alle Aziende del Gruppo di acquisire un loro livello di competitività – per quelle che ne necessitano – e mantenerlo, per quelle in salute, così da costituire un contesto di traino ed espansione anche per la rimanente (ormai piccola) parte di Grande Impresa italiana che manifesta l'esigenza di condizioni infrastrutturali ed economiche vantaggiose per recuperare un ruolo protagonista nel sempre più competitivo scenario europeo.

LA COMPOSIZIONE DEL GRUPPO

Venendo alle ultime riarticolazioni interne, non possiamo tralasciare la creazione di FS Intenational, di FS Technology e FS Security, tuttavia il loro impatto è meno significativo del processo di integrazione tra FS e ANAS ed in via di definizione con Alitalia, soprattutto se si considera il fatto che dal punto di vista economico la loro integrazione, attese le notizie recentemente circolate in merito sulla stampa economica, è in grado di sconvolgere i pur lusinghieri risultati ottenuti dal Gruppo negli ultimi anni.

In particolare deve far riflettere sia la proposta della composizione di azionariato Alitalia (dove la mancanza di un *partner esperto* in qualità di socio di maggioranza e l'eventuale conflitto di interessi che già si delinea, possono vanificare il tentativo di risanamento in atto), sia la situazione economico finanaziaria di ANAS: entrambe le problematiche rischiano di indebolire il suo stesso Azionista (FS Italiane) e compromettere la redditività residuale dell'intero Gruppo.

Come si diceva non si vogliono criticare le scelte dell'Azionista, si chiede solo attenzione e chiarezza in un *Piano di politica industriale* di ampio respiro che consenta l'elaborazione di un valido Piano industriale aziendale attuativo, da parte dei colleghi preposti, in un arco temporale congruo per attuarlo, consentendo quindi la piena realizzazione degli obiettivi indicati.

Inoltre è opportuno rivolgere l'attenzione alle politiche di gestione del Gruppo, vuoi perchè siamo (o dovremmo essere) il Sindacato di riferimento del Gruppo stesso, vuoi perchè il rischio è che, continuando in un'ottica restrittiva, ci si possa trovare in effettiva difficoltà nella trattazione delle sole tematiche Sindacali.

CAMBIARE PELLE

Avere una Dirigenza forte è condizione irrinunciabile per avere una Azienda valida, forse dovremmo cominciare a cambiare pelle o quantomeno provarci un pochino: non essere così legati al nostro *core business* attuale, operando su più fronti, sul versante delle Aziende controllate favorendo accoglienza e spazi in un interscambio di esperienze in un'ottica di dialettica relazionale, cercando quello che accomuna più che ciò che divide (fornendo, se necessario, uno strumento di conoscenza e integrazione) sia nel mondo dei rapporti Gruppo-Sindacato, che sul versante aziendale ribadendo quanto già previsto dagli Accordi in essere, ovvero che *la titolarità dei rapporti sindacali di Gruppo è prerogativa di Assidifer-Federmanager nelle sue articolazioni.*

Articolazioni che possono essere rivedute ed ampliate, ove necessario, tenendo conto che le rettifiche eventuali (anche in semplice veste Federativa), possono essere ratificate in Sede congressuale – è alle porte il XXVII Congresso – che mi auguro aperto a queste e a tutte le altre tematiche inerenti e conseguenti.

Il rinunciare a questa opportunità condannerebbe la nostra Associazione a divenire, in breve, il *parente povero* nello scenario rappresentativo del sindacalismo del Gruppo con tutti i devastanti conseguenti effetti, per la nostra ma anche per le altre rappresentanze sindacali dei dirigenti delle Aziende del Gruppo stesso.

Apriamo le porte e il congresso alle nuove situazioni e opportunità.

Mauro Merelli

Le ragioni della partecipazione

Una delle esperienze frustranti e stimolanti insieme dell'essere parte attiva in una Associazione sindacale dei dirigenti è il dover rispondere alla ricorrente obbiezione dei colleghi sulla ragion d'essere di una associazione sindacale come la nostra; in ultima analisi la traduzione di una domanda più diretta: "perché dovrei iscrivermi", che ha le sue motivazioni non banali.

Ho detto frustrante e stimolante insieme perché pur nella sua ripetitività ci costringe, per onestà intellettuale, a porre a noi stessi la domanda delle ragioni di una partecipazione attiva alla vita associativa e a quanto Assidifer corrisponda alle esigenze di una associazione sindacale del corpo dirigente di una azienda come la nostra.

Quindi non siamo di fronte a una domanda fra tante possibili ma "alla domanda" dalla cui risposta dipende in misura sostanziale l'ambito di senso nel quale si colloca in nostro essere e agire nell'Azienda come associazione sindacale.

Nella dottrina giuslavoristica classica il dirigente "partecipa alla impresa" a differenza degli altri lavoratori (i Quadri erano di là da venire) è probabilmente da questa vicinanza con la parte imprenditoriale che sorge una difficoltà da parte dei colleghi a immaginare un grado sufficiente di alterità indispensabile per concepire un rapporto dialettico con l'azienda non necessariamente conflittuale o esclusivamente rivendicativo.

Eppure il rapporto dialettico è alla base di molte dinamiche aziendali virtuose, si pensi alla catena "cliente fornitore" o alla segmentazione di processi con precise distinte responsabilità che evitano conflitti di interesse o confusione fra controllato e controllore

E qui aggiungo che una rappresentanza, questa sì sindacale, è necessaria anche alla Azienda, si pensi alla contrattazione collettiva che oggi sempre più spesso rimanda a quella di secondo livello per cui diventa indispensabile poter attivare tavoli con

rappresentanze che ben conoscono l'azienda e per i dirigenti avere rappresentanze "vicine" sulle quali poter intervenire concretamente contribuendo alla loro vita associativa.

Condizione necessaria perché questo possa avvenire è l'esistenza di organizzazioni di categoria di natura sindacale ai quali venga riconosciuta la facoltà di stipulare accordi validi *erga omnes* (anche per i non iscritti).

Da qui la necessità ancor prima della opportunità che i dirigenti del Gruppo costituiscano una rappresentanza riconosciuta dall'ordinamento; sentendosi parte di una comunità professionale organizzata in forme riconosciute e portatrice di valori di solidarietà e perché no anche interessi legittimi, che interloquisca con la parte datoriale in maniera costruttiva.

Lo abbiamo toccato con mano quando l'accordo fra Azienda e Assidifer ha consentito di gestire operazioni anche significative sul corpo dirigente in forme accettabili e che ancora oggi forniscono percorsi per la gestione delle uscite anticipate.

Il tutto all'interno di una cornice di rappresentanza della categoria in senso ampio (quella dei dirigenti d'azienda) alla quale dobbiamo istituti ai quali teniamo come il FASI e il Previndai con il relativa contributo economica delle aziende.

Relazionarsi individualmente con l'Azienda è nella concreta possibilità di pochi e nelle illusioni di molti e pensare che oggi l'agire individuale possa sostituire la rappresentanza collettiva in materia di disciplina del rapporto di lavoro mi sembra segno di un qualche anacronismo nella comprensione della realtà del mercato del lavoro; c'è in questo forse anche un segno dei tempi se pensiamo alla crisi dei cosiddetti corpi intermedi e della rappresentanza politica, concetti quali appartenenza, solidarietà e partecipazione non incontrano una immediata adesione.

Eppure è ben strano, abituati come siamo a operare in una organizzazione aziendale che non è più un "orologio" ma un organismo fatto di relazioni, scambi, innovazioni, obiettivi e soprattutto valori condivisi, restiamo monadi quando si tratta di dare corpo e concretezza ad una appartenenza professionale che proprio dalla specificità della Azienda trae una sua peculiarietà all'interno della più ampia categoria dei dirigenti d'azienda.

Viene il dubbio che il termine "sindacale" generi perplessità; non ne farei una questione ideologica se questo può aiutare ad una maggiore sintonia con il resto dei colleghi ai quali però chiederei uno sforzo maggiore di comprensione della sostanza delle cose.

Giovanni Gualario

RINNOVO
CONTRATTO

30 LUGLIO 2019
CONFINDUSTRIA-FEDERMANAGER

LE PRINCIPALI NOVITÀ

In data 30 luglio 2019 Confindustria e Federmanager hanno siglato il rinnovo del CCNL per i dirigenti delle aziende industriali, valido fino al 31 dicembre 2023.

Aspetti principali:

TMCG: TRATTAMENTO MINIMO COMPLESSIVO DI GARANZIA

Il trattamento minimo complessivo di garanzia da assumere come parametro al 31 dicembre, a valere dall'anno 2020 è stabilito in 69.000 euro. Il trattamento minimo complessivo di garanzia da assumere come parametro al 31 dicembre, è stabilito in euro 72.000 a valere dall'anno 2022 e in 75.000 euro dall'anno 2023.

Per i dirigenti già in forza al 1° gennaio 2015 continuano ad applicarsi, se di miglior favore, i parametri di TMCG previsti dall'art. 3, comma 2, del CCNL 30 dicembre 2014.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Per la vigenza del CCNL 2019-2023 al dirigente in servizio al 24 novembre 2004 che non abbia già maturato il numero massimo di 10 aumenti di anzianità, continuerà ad essere corrisposto un importo mensile in cifra fissa pari a 129,11 euro al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal 1° giorno del mese successivo al biennio stesso.

Il numero massimo di aumenti di anzianità maturabili non può, in ogni caso, superare i 10, ivi compresi gli aumenti maturati nella vigenza dei precedenti contratti collettivi.

Gli importi spettanti a titolo di aumenti di anzianità possono essere assorbiti da aumenti economici strutturali riconosciuti in sede aziendale a partire dal 1° gennaio 2017.

MBO RETRIBUZIONE VARIABILE

Oltre a rinviare al CCNL precedente in materia di MBO, che obbliga le aziende ad adottare sistemi di retribuzione variabile, laddove il trattamento annuo lordo venga commisurato al vigente livello di TMCG, viene introdotto un ulteriore modello di **sistema di retribuzione variabile** per obiettivi (MBO) in cui l'incentivo è corrisposto per il 50% al raggiungimento del risultato annuale e il restante 50% al raggiungimento dei risultati a lungo termine (long term incentive).

FERIE

Le ferie sono irrinunciabili e retribuite per 4 settimane; il periodo eccedente le 4 settimane, qualora non fruito in tutto o in parte entro i 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione per scelta del dirigente, e l'azienda abbia espressamente invitato il dirigente alla fruizione, non potrà più essere fruito né sostituito da indennità per ferie non godute.

In assenza di suddetto invito verrà corrisposta, per il periodo non goduto, un'indennità pari alla retribuzione spettante, da liquidarsi entro il 1° mese successivo al 24° mese.

4MANAGER E FONDIRIGENTI

È precisato il differente ruolo dei enti paritetici Confindustria – Federmanager.

Fondirigenti curerà la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti in attività.

4Manager, oltre ad avere come mission la diffusione della cultura d'impresa, dovrà occuparsi di politiche attive, orientamento e placement, a favore di dirigenti che siano coinvolti in processi di ristrutturazione, che comportino la risoluzione del loro rapporto di lavoro e non abbiano maturato il diritto ad una prestazione pensionistica.

MALATTIA

Il periodo di comporto di 12 mesi si intende riferito anche ad assenze complessivamente verificatesi nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

L'aspettativa non retribuita è elevata da 6 a 12 mesi nel caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o di terapie salvavita.

TRASFERIMENTO

Salvo diverso accordo tra le parti, il trasferimento non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto il 55º anno di età. In caso di figli minori, il trasferimento non può essere disposto per dirigenti che abbiano compiuto il 50° anno.

ASSISTENZA INTEGRATIVA - INFORTUNIO

Dal 1° gennaio 2020 la polizza di assicurazione per morte o invalidità permanente viene elevata da € 150.000 a € 200.000 (senza coniuge o figli a carico) e da € 220.000 ad € 300.000 (con coniuge o figli a carico)

Il dirigente concorre al costo del relativo premio con l'importo di euro 200,00 annui.

ASSISTENZA INTEGRATIVA - GS FASI

Dal 1° gennaio 2020, la contribuzione per la GS Fasi sarà ripartita in parti uguali tra la gestione per i dirigenti licenziati e la gestione "Non autosufficienza".

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Per i dirigenti in servizio al 1° gennaio 2010 nonché per quelli assunti successivamente, la contribuzione al Previndai è pari alle seguenti percentuali della retribuzione globale effettivamente percepita (calcolata su tutti gli elementi utili ai fini del TFR con esclusione dei compensi percepiti per effetto della dislocazione in località estera):

Massimale contributivo annuo	Aliquota a carico impresa (%)	Aliquota a carico dirigente (%)
Fino a 180.000,00	4	4

Nel limite complessivo dell'8%, l'azienda può, d'accordo con il dirigente, farsi carico di una quota fino al 3% della contribuzione dovuta dal dirigente.

Sia l'azienda che il dirigente possono inoltre versare una contribuzione aggiuntiva, cioè superiore al 4% a loro carico, anche oltre l'8% complessivo.

Per gli anni dal 2019 al 2021 resta ferma la disciplina vigente prima dell'accordo in oggetto mentre dal 1° gennaio 2022 per i dirigenti iscritti o che si iscriveranno, il contributo annuo a carico azienda non può risultare inferiore a 4.800 euro (riproporzionato per dodicesimi per i dirigenti il cui rapporto sia stato risolto in corso d'anno, computandosi la frazione pari o superiore a 15 giorni come mese intero), che l'azienda può anticipare.

Paolo Parrilla

Addì 30 luglio 2019, in Roma

tra:

– CONFINDUSTRIA

e

– FEDERMANAGER

si è convenuto quanto segue per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro 30 dicembre 2014 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

Il presente accordo di rinnovo decorre dal 1° gennaio 2019, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed integra e sostituisce il CCNL 30 dicembre 2014 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

Art.3 – Trattamento minimo complessivo di garanzia

All'art. 3, il comma 2, è sostituito dal seguente:

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" è determinato in ragione d'anno e sarà assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno.

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia", da assumere come parametro al 31 dicembre, a valere dall'anno 2020, è stabilito in 69.000,00 euro.
A valere dall'anno 2022 il "trattamento minimo complessivo di garanzia", da assumere come parametro al 31 dicembre, è elevato a 72.000 euro ed a 75.000 euro dall'anno 2023.

Per i dirigenti già in forza in azienda alla data del 1° gennaio 2015 continuano ad applicarsi, se di miglior favore, i parametri di TMCG previsti dall'art. 3, comma 2, del CCNL 30 dicembre 2014.

La disciplina transitoria di cui all'art. 3 è sostituita dalla seguente:

DISCIPLINA TRANSITORIA

Le Parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:

a) in vigenza del CCNL 2019/2023, al dirigente già in servizio alla data del 24 novembre 2004 e che non abbia già maturato il numero massimo di dieci aumenti di anzianità, continuerà ad essere corrisposto un importo mensile lordo in cifra fissa pari a 129,11 (centoventinove/11) euro al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso.

Il numero di aumenti di anzianità maturabili non può, in ogni caso, superare il numero massimo di dieci ivi compresi gli aumenti di anzianità maturati nella vigenza dei precedenti contratti collettivi.
A tal fine nel prospetto delle competenze mensili sarà evidenziato, in apposita casella, il numero degli aumenti di anzianità maturati da ciascun dirigente.

b) gli importi spettanti a titolo di aumenti di anzianità, ai sensi della disciplina che precede, in considerazione della specifica natura degli stessi, possono essere assorbiti da aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a partire dal 1° gennaio 2017.

Art.6 bis – Compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (management by objective)

L'art. 6 bis è modificato come segue:

2. Per le aziende che non avessero predisposto propri piani aziendali – in coerenza con l'esigenza di favorire la diffusione nelle imprese di un modello retributivo maggiormente rispondente alla figura del dirigente, che oltre ad una parte fissa preveda una componente variabile legata ai risultati aziendali o alla performance individuale – tenuto conto dell'innovazione della struttura della retribuzione introdotta dal CCNL 24 novembre 2004, restano allegati al presente contratto i tre modelli alternativi di MBO, già indicati nel contratto 25 novembre 2009, cui se ne aggiunge un quarto, destinato, in particolare, alle figure manageriali apicali ovvero a quelle con responsabilità strategiche, tale da rafforzare il legame tra struttura della remunerazione del management e creazione di valore, nel medio/lungo periodo, dell'impresa.

Il suddetto modello poggia sulla divisione dell'incentivo in due parti:

– una prima parte di MBO, valutato su base annuale (sistema di incentivazione "a breve termine"), finalizzato a valorizzare i risultati conseguiti nel medesimo periodo di riferimento;
– una seconda parte di MBO di medio/lungo termine (ad es. triennio, "c.d. LTI – Long Term Incentive") caratterizzato da percentuali di maturazione differenziate nel triennio. Tale componente variabile viene accantonata annualmente ed erogata solo alla scadenza del terzo anno, se il dirigente risulterà ancora in forza e non dimissionario.

Sul piano operativo, fatto 100% il sistema di MBO complessivo, il 50% (o altra percentuale da stabilire a livello aziendale) dell'MBO viene erogato al raggiungimento del risultato annuale (obiettivo a breve termine), mentre il restante viene accantonato, pro quota, con erogazione differita, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di medio/lungo termine.

3. Confindustria e Federmanager, nel confermare la volontà di diffondere la cultura d'impresa, manageriale e professionale, hanno costituito, a tale scopo, l'associazione "4.MANAGER" e ad essa affidano il compito di promuovere iniziative e ricerche volte a monitorare l'applicazione di tali politiche e a valorizzare le più innovative, svolgendo anche un compito di consulenza alle imprese che vogliano avviare questo percorso.

Art.7 – Ferie

All'art. 7, il comma 4, è sostituito dal seguente:

4. Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie retribuite per un periodo non inferiore a quattro settimane, il restante periodo di ferie, eccedente le 4 settimane, fatta salva ogni diversa intesa, è regolato come segue. Qualora eccezionalmente il periodo eccedente non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro i ventiquattro mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, per scelta del dirigente, la fruizione di tale periodo non potrà più essere richiesta, sempre che vi sia stato espresso invito del datore a fruire di tale periodo, con contestuale informativa che, se non fruito, il periodo di ferie non potrà comunque essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute. In assenza del suddetto invito del datore di lavoro, verrà corrisposta, per il periodo non goduto, un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese successivo alla scadenza dei ventiquattro mesi.

Art.9 – Formazione, cultura manageriale e professionale, politiche attive

All'art. 9, il primo comma è modificato come segue e sono aggiunti i commi 3, 4, 5 e 6

1. Allo scopo di realizzare, in maniera continua e permanente, la formazione e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti in forza, le parti, in relazione agli impegni assunti con il CCNL 23 maggio 2000, hanno costituito, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 118, primo comma, terzo periodo, della L. 23 dicembre 2000, n. 388, il Fondo denominato "Fondirigenti Giuseppe Taliercio", che ha lo scopo di curare esclusivamente la formazione continua dei dirigenti in attività presso imprese aderenti al Fondo per la loro employability.

3. Allo scopo di diffondere la cultura d'impresa, manageriale e professionale, e di realizzare, anche attraverso risorse economiche messe a disposizione dalle parti contraenti e/o dagli enti bilaterali costituiti dalle predette, attività di comune interesse a favore dei dirigenti di aziende associate al Sistema di rappresentanza di Confindustria, cui si applica il presente contratto, in tema di politiche attive, orientamento e cultura della formazione, promozione e sviluppo della parità di genere in ambito manageriale, le parti hanno costituito l'associazione denominata "4.MANAGER".

4. Le Parti affidano a "4.MANAGER" il coordinamento delle politiche attive e della formazione ad esse collegata, come definite negli orientamenti esplicitati nel documento allegato, con il compito di attuare le relative iniziative in materia nonché di monitorarne gli effetti.

5. Le Parti convengono, infatti, nel considerare la formazione e le politiche attive un asset strategico su cui investire per accrescere la competitività del sistema delle imprese.

6. Le iniziative affidate a 4.Manager saranno rese operative nel più breve tempo possibile e, comunque, a far data dal 1° gennaio 2020, anche attraverso la costituzione di apposite gestioni separate.

7. "4.MANAGER", in base all'accordo 6 dicembre 2018 (allegato al presente Contratto), con decorrenza dal 1° gennaio 2019, riceverà dalle imprese la quota di euro 100,00 annue, per dirigente in servizio, con le stesse modalità previste per il finanziamento della Gestione Separata FASI, all'esclusivo fine di rendere strutturale il finanziamento delle iniziative di politiche attive, orientamento e placement ad esso affidate, a favore dei dirigenti di aziende associate al Sistema di rappresentanza di Confindustria che siano coinvolti in processi di ristrutturazione o che, comunque, siano interessati da processi che comportino la risoluzione del loro rapporto per fondati motivi e non abbiano maturato il diritto ad una prestazione pensionistica.

Art.11 – Trattamento di malattia

All'art. 11, al comma 1, è aggiunto il seguente periodo:

Il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito anche alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

All'art. 11, al comma 2, sono aggiunti i seguenti periodi:

Il periodo di aspettativa è elevato a mesi 12, sempre su domanda del dirigente, nel caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti o che, comunque, comportino l'impiego di terapie salvavita. Nel corso di tale periodo, per i dirigenti iscritti al FASI, i contributi ad esso dovuti sono a carico della gestione separata che eroga le tutele per la non autosufficienza che provvede, altresì, a garantire le coperture assicurative previste dall'art. 12 del contratto.

Art.11 bis – Tutela della maternità e paternità

È inserito l'art. 11 bis dal seguente contenuto

1. Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda anticipa la prestazione economica dovuta dall'Istituto previdenziale e provvede all'integrazione della stessa in modo da corrispondere l'intera retribuzione mensile netta.

2. Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai Capi V, VI e VII del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della L. 8 marzo 2000, n.

53), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale.

3. Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente articolo si applicano le norme di legge nonché – in quanto compatibili con la figura del dirigente – le norme contrattuali in materia in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene.

4. Le Parti attribuiscono all'osservatorio contrattuale costituito presso "4.MANAGER", l'obiettivo di raccogliere le migliori "best practice" attuate dalle imprese con la finalità di realizzare, anche nei periodi di congedo, le più idonee forme di "collegamento" con l'impresa, ossia tali da consentire, nel contempo, il sereno svolgimento della funzione genitoriale e la piena ripresa del rapporto con l'azienda al momento del rientro al lavoro. Con iniziative specifiche dedicate, "4.MANAGER" provvedere alla diffusione di tali "best practice".

Art.11 ter – Pari opportunità

1. La raccolta delle migliori "best practice" attuate dalle imprese con riguardo alla gestione delle pari opportunità e, in particolare, sull'equità retributiva tra dirigente uomo e donna, è affidata all'osservatorio contrattuale presso "4.MANAGER", che ne farà oggetto di iniziative specifiche, volte a diffondere la cultura della parità di genere in ambito manageriale.

2. A tal fine le aziende associate al Sistema di rappresentanza di Confindustria che hanno alle loro dipendenze dirigenti uomini e donne trasmettono il rapporto biennale sulla situazione del personale, di cui all'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, anche a "4.MANAGER".

Art.12 – Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio. copertura assicurativa

All'art. 12, il comma 5, è modificato come segue:

5. L'azienda provvedere altresì a stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, comunque una sola volta, in caso di morte o in caso di invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma, sempre in aggiunta al normale trattamento di liquidazione pari, a decorrere dal 1° gennaio 2020, ad euro 200.000,00 (duecentomila/00) quando il dirigente non abbia figli a carico né coniuge. La predetta somma sarà pari a euro 300.000,00 (trecentomila/00) quando il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge. Il dirigente concorrerà al costo del relativo premio con l'importo di 200,00 (duecento/00) euro annui che saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione secondo apposite modalità.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti concordano di costituire un apposito gruppo di lavoro bilaterale con lo scopo di introdurre una copertura cumulativa, su base assicurativa, delle attuali tutele apprestate dall'art. 12 e dall'art. 15 del contratto Si intende infatti, valutare la possibilità di stipulare, tramite le Gestione separata FASI "non autosufficienza", polizze assicurative collettive che potranno essere, poi, gestite avvalendosi del supporto tecnico ed economico della Società I.W.S. SpA, costituita tra le scriventi parti e il FASI, proprio con la finalità di proporre la miglior tutela possibile per i dirigenti e, nel contempo, realizzare opportune economie di scala a beneficio delle imprese.

Il gruppo di lavoro bilaterale dovrà presentare alle parti un progetto di fattibilità entro il 30 ottobre e comunque in tempo utile da rendere l'iniziativa operativa dal 1° gennaio 2020.

All'esito dell'attività del gruppo di lavoro, quando sarà definita concretamente la possibilità per le imprese di stipulare polizze assicurative collettive tramite la Gestione separata FASI "non autosufficienza", le parti contraenti apporteranno le opportune modifiche ai testi degli artt. 12 e 15 del contratto, fermo restando che l'adesione delle imprese allo schema proposto dalla Gestione separata FASI "non autosufficienza" è su base volontaria e che, pertanto, le imprese potranno comunque dar corso alle coperture assicurative nei modi e nei termini che riterranno più opportuni.

Art. 14 – Trasferimento del dirigente

All'art. 14, il comma 9 è modificato come segue:

9. Salvo diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto il 55° anno. Per i dirigenti con figli minori di età il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti di chi abbia compiuto il 50° anno.

Art. 18 – Previdenza complementare

L'art. 18 è modificato come segue

1. Le materie concernenti gli interventi integrativi del trattamento pensionistico di categoria sono disciplinate dalle apposite separate intese alle quali si intende fatto riferimento e rinvio, e che costituiscono parte integrante del presente contratto, per l'intera durata di quest'ultimo.

2. I contenuti delle rispettive prestazioni, le condizioni e le modalità della loro erogazione, nonché le forme ed entità dei relativi finanziamenti sono stabiliti dalle richiamate apposite intese, avuto riguardo alla vigenza per esse di volta in volta stabilita dalle parti stipulanti.

3. Le parti convengono di apportare agli accordi vi-

genti in materia di previdenza complementare per i dirigenti di aziende industriali gestita dal Previndai – Fondo Pensione le modifiche di seguito indicate:

a. con decorrenza dal 1° gennaio 2020, per tutti i dirigenti iscritti al Previndai – o che vi aderiranno – con versamento anche della quota a proprio carico, la contribuzione dovuta al Fondo è così stabilita:

   a.1. a carico dell'impresa, nella misura minima del 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di 180.000,00 (centoottanta/00) euro annui;

   a.2. a carico dei dirigenti, nella misura minima pari a quella dovuta dalle imprese ai sensi del precedente punto a.1;

   a.3. fermo restando il limite complessivo dell'8% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, è in facoltà dell'impresa, previo accordo con il dirigente, farsi carico di una quota della contribuzione dovuta dal dirigente stesso, fino al limite del 3%, rimanendo, pertanto, a carico del dirigente un contributo minimo nella misura dell'1%. È altresì facoltà dell'impresa anticipare la contribuzione minima prevista dal 1° gennaio 2022 di cui alla successiva lett. d;

b. la contribuzione dovuta al Fondo ai sensi del precedente punto a. è calcolata sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita; per la determinazione di quest'ultima si fa riferimento a tutti gli elementi considerati utili, per disposizione di legge e di contratto, per il trattamento di fine rapporto, con esclusione comunque dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera;

c. la contribuzione di cui al precedente punto a.1 corrisponde alla misura minima a carico del datore di lavoro. È facoltà di quest'ultimo versare ulteriore contribuzione, anche oltre quanto previsto al punto a.3, senza limite di massimale, a favore di ciascun dirigente per il quale contribuisce al Previndai, anche in assenza di contributo superiore al minimo a carico del dirigente;

d. ferma restando, in relazione agli anni dal 2019 al 2021, la disciplina vigente prima dell'accordo di rinnovo del 30 luglio 2019, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, per tutti i dirigenti iscritti al Fondo – o che vi aderiranno – con versamento anche della quota a proprio carico, il contributo annuo a carico dell'azienda, di cui al precedente punto a.., non può risultare inferiore a 4.800,00 (quattromilaottocento/00 euro);

e. per i dirigenti il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in corso d'anno, il contributo minimo a carico dell'azienda dovuto ai sensi del punto d. sarà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni;

f. il confronto fra il contributo minimo come definito al precedente punto d. e la contribuzione come determinata al precedente punto a.1 deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno o all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, se precedente. Le eventuali differenze dovranno essere versate al Fondo unitamente alla contribuzione del quarto trimestre di ogni anno ovvero a quella del trimestre nel quale ricade la cessazione, se precedente;

g. la contribuzione di cui al punto a.2, salvi i diversi patti conclusi ai sensi del punto a.3, corrisponde alla misura minima a carico del dirigente; rimane sua facoltà versare ulteriore contribuzione al Fondo, senza limite di massimale;

h. le modalità di versamento della contribuzione aggiuntiva di cui ai punti c. e g. sono fissate dal Consiglio di Amministrazione del Fondo;

i. il presente articolo si applica ai dirigenti in servizio al 1° gennaio 2010 nonché ai dirigenti assunti o nominati successivamente a tale data;

j. si confermano tutte le altre disposizioni previste dai precedenti accordi in materia non modificati dal presente articolo.

Art.18 bis – Assistenza sanitaria integrativa

1. Le materie concernenti gli interventi integrativi del trattamento sanitario di categoria sono disciplinate dalle apposite separate intese alle quali si intende fatto riferimento e rinvio, e costituiscono parte integrante del presente contratto, per l'intera durata di quest'ultimo.

Con l'Accordo 6 dicembre 2018 (allegato al presente Contratto), da un lato, sono state ampliate le prestazioni erogate dalla Gestione Separata FASI (GS FASI) a favore dei dirigenti licenziati, alle condizioni previste dagli accordi istitutivi della GS FASI e, dall'altro, è stata prevista la possibilità di istituire una seconda Gestione Separata (GS NON AUTOSUFFICIENZA), con autonomia amministrativa e finanziaria, nonché gestione patrimoniale autonoma, cui affidare lo sviluppo delle tutele nel campo della non autosufficienza per gli assistiti FASI. La creazione di questa seconda Gestione Separata consentirà di razionalizzare e potenziare le attuali misure previste per la non autosufficienza in ambito FASI, sviluppando, altresì, un sistema di protezione su base assicurativa più ampio ed efficace di quello attuale, sviluppato anche con forme a capitalizzazione. La contribuzione, prevista dall'accordo 6 dicembre 2018 per la GS FASI sarà, pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2020, ripartita e imputata in parti uguali alle due gestioni.

Nell'ambito del disegno di potenziamento del FASI e di razionalizzazione di tutte le iniziative di bilateralità, le parti hanno condiviso la necessità di dare piena autonomia a FASI OPEN in modo che il fondo di assistenza sanitaria integrativa, di natura mutualistica e di matrice non assicurativa nato nel 2008, possa meglio perseguire la propria missione di fondo aperto a tutti i lavoratori non dirigenti e ai loro familiari. Gli organi di amministrazione del FASI che già si sono espressi a favore di questo progetto, valuteranno tempi e modi per darne rapida attuazione.

Le parti, prendono, altresì, atto della volontà, espressa dagli organi di indirizzo di FASI e Assidai, di addivenire ad un accordo di reciproca collaborazione finalizzato a rafforzarne il ruolo nel mercato della sanità integrativa attraverso la presentazione di una proposta unica. Nel condividere questa comune volontà ed in attesa di conoscere i contenuti dell'intesa con i possibili ambiti di collaborazione, le parti, valuteranno gli effetti sul presente contratto. È, infatti, auspicio delle parti che dall'accordo di reciproca collaborazione possa derivare anche una maggiore integrazione o un ampliamento delle coperture assicurative previsti per l'iscritto FASI.

Per la realizzazione di questo ampio progetto di potenziamento delle attività in materia di sanità integrativa, il FASI si avvarrà di una apposita società, denominata I.W.S. Spa, appositamente istituita dai soci, su indicazione del FASI medesimo, per il perseguimento di tale finalità.

Art.19 – Collegio arbitrale

All'art. 19, il comma 15 è sostituito dal seguente:

15. Eccetto i casi di licenziamento nullo, per i quali trova applicazione la disciplina di legge, ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente a termini dell'art. 22, disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, un'indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, omnicomprensiva, nel rispetto dei parametri seguenti:

a) fino a due anni di anzianità aziendale, quattro mensilità pari al corrispettivo del preavviso;

b) oltre i due e sino a sei anni di anzianità aziendale, da quattro a otto mensilità pari al corrispettivo del preavviso;

c) oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità aziendale, da otto a dodici mensilità pari al corrispettivo del preavviso;

d) oltre i dieci e sino a quindici anni di anzianità aziendale, da dodici a diciotto mensilità pari al corrispettivo del preavviso;

e) oltre quindici anni di anzianità aziendale, da diciotto a ventiquattro mensilità pari al corrispettivo del preavviso.

Le presenti disposizioni non si applicano nei casi di licenziamento collettivo.

Art. 22 – Risoluzione del rapporto di lavoro

All'art. 22, il comma 6 è sostituito dal seguente:

6. Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia ordinaria.

Art. 29 – Decorrenza e durata

L'art. 29, comma 1, è sostituito dal seguente:

Il contratto collettivo, rinnovato con l'Accordo 30 luglio 2019, decorre dal 1° gennaio 2019, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, e avrà scadenza il 31 dicembre 2023.

Allegato all'accordo 30 luglio 2019

VERBALE DI ACCORDO SUGLI ORIENTAMENTI DELLE POLITICHE ATTIVE E DELLA FORMAZIONE AD ESSE COLLEGATA PROMOSSE DAL CONTRATTO COLLETTIVO

In attuazione del disposto dell'art. 9 del contratto collettivo, con il presente accordo si definiscono gli orientamenti ai quali 4.MANAGER farà riferimento per delineare le iniziative in tema di politiche attive e di formazione ad esse collegata.

L'accordo 6 dicembre 2018 ha destinato apposite risorse a 4.MANAGER per realizzare iniziative di politiche attive, nonché le attività di orientamento, formazione e placement ad esse strettamente collegate.

Le politiche attive sono finalizzate all'incremento dell'employability del dirigente per far fronte alle mutevoli dinamiche aziendali ed occupazionali.

Pertanto le imprese interessate da processi di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale che coinvolgono dirigenti o che, comunque, intendano risolvere il rapporto di lavoro con un dirigente per fondati motivi, possono convenire, su richiesta del dirigente, nell'ambito dell'accordo con cui regolano la risoluzione del rapporto, di attivare un percorso di outplacement.

A tal fine 4.MANAGER concorre alla copertura del costo dell'attività di outplacement fino ad un massimo di Euro 3.000 (tremila) previa presentazione, da parte dell'impresa, della fattura del costo da essa sostenuto.

Tale contributo non è, in ogni caso, monetizzabile in favore del dirigente.

4.Manager potrà sottoscrivere convenzioni con soggetti in possesso dell'autorizzazione ministeriale all'esercizio dell'attività di supporto alla ricollocazione professionale.

Il percorso di outplacement dovrà garantire le seguenti fasi:

– Assessment o bilancio delle competenze professionali e trasversali (on line e/o face to face) per far emergere in termini di valutazione e orientamento le:

  – Conoscenze tecnico-professionali.

  – Capacità comportamentali.

  – Competenze trasversali.

  – Motivazioni.

  – Aspirazioni.

– Stella di profilature di Employability manageriale o matrice di ricollocabilità per indirizzare il dirigente su vie di sviluppo coerenti con le proprie caratteristiche e i fabbisogni dell'impresa in cui già lavora e/o delle imprese.

– Personal plan che descrive le azioni da compiere con idonei percorsi di: formazione per valorizzare la propria spendibilità in azienda o sul mercato, coaching/mentoring, autoimprenditorialità, no profit, ecc. per una riconfigurazione professionale.

– Formazione relativa agli strumenti di ricollocazione (Social Networking, conoscenza dei canali di ricollocazione, il Curriculum Vitae, la preparazione al colloquio di selezione).

Perché Assidifer

Quando un po' di tempo fa si sono aperte le candidature al Congresso ho colto l'occasione per riflettere circa il senso della mia partecipazione alla vita attiva di Assidifer-Federmanager. Di occupazioni ne ho diverse, anche molto impegnative e di livello. Che mi soddisfano. Pur non essendo in servizio in Azienda, sono ben attiva nella società economica ed imprenditoriale esterna. Ho un bagaglio di valori ed esperienze che non vanno mai in pensione. Anzi, per me sono stati l'inizio di una nuova avventura che ancora continua in forme diverse rispetto a quelle che adottavo quando ero in servizio. Valori, esperienze, conoscenze economiche, strategiche e socio-umanistiche che, in varie modalità, possono essere messe a disposizione, con semplicità, di colleghi in servizio attivo di qualsiasi livello, che non hanno tempo e spazio mentale di seguire altre problematiche aziendali che non siano quelle contingenti. E che esulano dal loro quotidiano. Faccio un breve cenno solo di alcuni punti sui quali operare, che per me sono primari: Assidifer deve vigilare per il rispetto dell'uomo-dirigente nella sua totalità. La tutela giuridica ed umana del dirigente devono essere fatti rientrare tra gli obiettivi primari dell'Azienda, anche per il rispetto del principio della solidarietà. Il capitale umano di un'azienda assume valore solo ed unicamente se è gestito e conservato da un management tutelato e rispettato. La fedeltà perché abbia effetto e sia efficace deve essere a doppio senso: da parte del Manager, nei confronti dell'Impresa e dell'Impresa verso il Management. Ed infine ultimo, ma non ultimo, Assidifer deve vigilare molto per la salvaguardia del Bene Comune che è l'Azienda. Affare Alitalia *docet.*

Per questo chi opera in Assidifer deve avere l'occhio lungo, vedere lontano, impegnarsi con spirito di servizio, parlare con chiarezza, coraggio ed in libertà a tutti gli organi aziendali di tutti i livelli. Con il coraggio che viene dalla conoscenza, dall'esperienza e dalla testimonianza, senza timore di conseguenze o peggio, ritorsioni. Chi meglio di un dirigente attivo, ma non in servizio attivo in Azienda, può operare in e con Assidifer?

Eleonora Ceschin

Verso il Congresso

Il Congresso segna un punto di arrivo e insieme di ripartenza di Assidifer, apre spazi di bilanci e riflessioni sul futuro. Come recita lo Statuto, è la massima espressione dell'Associazione e ha il non semplice compito di individuare le traiettorie necessarie a rispondere alle aspettative dei suoi iscritti, nel mutevole contesto d'Impresa e sociale.

Un'analisi delle modifiche allo Statuto offre un quadro della vivacità e vitalità dell'Associazione e dei suoi Congressi. Assidifer nasce negli anni 40 del Novecento dall'allora

"Movimento Funzionari delle FS" per trasformarsi in "Sindacato Funzionari delle FS" (1948), poi diventato "SINDIFER" (1952) e infine, più di recente, Assidifer (1991). Lo Statuto resta sostanzialmente uguale nei primi 35 anni, poi, dal 1980, vede a raffica 15 modifiche, in pratica una ad ogni Congresso, a testimonianza della costante ricerca, da parte dell'Associazione, della giusta organizzazione per accompagnare le fasi di cambiamento che da allora hanno caratterizzato le FS.

Vale la pena ricordarle: Ente nel 1985, Società per Azioni nel 1992, poi societarizzazione a partire dal 2000. Con il nuovo millennio l'Azienda entra in una fase di *continuous change*: preme l'acceleratore, si sperimentano modelli organizzativi, nuove competenze, nuovi modelli manageriali. C'è un primissimo esito positivo, un attivo di bilancio, seguito però, a meno di un lustro di distanza, da una terribile débâcle economica. Da qui l'avvio di una lunga e per certi versi drammatica e spettacolare fase di *tornaround* che in meno di un decennio ha trasformato le FS in una delle migliori e meglio performanti realtà industriali italiane, oggi attive a tutto campo nel settore della mobilità e della logistica e con una crescente presenza internazionale.

I Congressi che si sono succeduti in questi anni di grande trasformazione hanno quindi cercato di trovare la giusta formula, in grado di facilitare e accompagnare il cambiamento dell'impresa e insieme di tutelare gli interessi degli iscritti. I colleghi che hanno poi dato vita alle Segreterie generali e ai Consigli nazionali nell'ultimo periodo hanno dovuto gestire una fase che ha inciso profondamente nella carne di Assidifer: basti pensare che nel 2006 i dirigenti in servizio erano 1.185 mentre nel 2015 erano diventati 712 (*fonte: Bilanci consolidati*) con una percentuale significativa di nuovi promossi (per una chiave di lettura delle scelte di quegli anni si veda Kotter, *Leading Change*). Solo grazie a una serie di accordi raggiunti con l'Azienda si sono riusciti a evitare drammi sociali e personali.

Anche se ogni iscritto in difficoltà con l'Impresa merita tutta l'attenzione dell'Associazione, di fatto la fase emergenziale si può considerare alle spalle e ci troviamo nella parte residuale della gaussiana, con strumenti oramai consolidati per la gestione degli eventuali casi critici.

L'uscita dall'emergenza sta oggi consentendo di dedicare attenzione ed energie non solo ai colleghi prossimi alla pensione o in uscita per altri motivi, ma anche agli altri segmenti della popolazione in servizio, che nel frattempo ha registrato un significativo abbassamento dell'età media, anche nelle posizioni apicali, e una maggiore presenza di donne.

Ci sono quindi temi nuovi da affrontare, come ad esempio le retribuzioni, diventate basse rispetto al mercato e alle responsabilità, il *work-life balance* (*smart working*, sostegno alla genitorialità, eccetera), la valorizzazione dello status di dirigente (ad esempio benefit *ad hoc*, come la macchina aziendale ad uso promiscuo), l'attenzione agli aspetti di *security* connessi in particolare alle attività internazionali, una migliore tutela di tipo giuridico.

L'obiettivo è sempre rappresentare al meglio la categoria dei dirigenti del Gruppo FS, valorizzandone lo status e tutelandone gli interessi. Per essere efficaci, le relazioni industriali in un Gruppo complesso come FS richiedono continuità di interlocuzione e un aggiornamento degli argomenti negoziali sulla base di un continuo recepimento delle aspettative degli iscritti. La forza di Assidifer sta proprio nel suo essere crossgenerazionale, una condizione che garantisce insieme continuità e innovazione.

Carmine Amodeo

In arrivo al Congresso…

In apertura di un Congresso sembra opportune riprendere e valutare gli indirizzi formulati in occasione del Congresso che lo ha introdotto in questa stagione, si riportano quindi, sinteticamente, le indicazioni date in quella Sede:

I delegati del 27° Congresso di Assidifer-Federmanager, riunitisi a Rimini l'8 ed il 9 aprile 2016, confermano la determinazione della Dirigenza di essere parte attiva nel processo di nuova profonda trasformazione del Gruppo FS Italiane avviato nel Paese. Gli scenari di trasformazione che si stanno delineando, in un contesto problematico sotto il profilo congiunturale e strutturale, impongono una attenta interpretazione prima, e una auspicabile condivisione poi, delle profonde novità che oggi è dato solo intravedere. I tentativi di rottura della solidarietà fra generazioni - che da più parti vengono posti in essere - richiedono uno sforzo inedito nella ricerca, coerentemente con le iniziative di FEDERMANAGER-CIDA, di nuove compatibilità fra il mantenimento dei trattamenti legittimamente acquisiti e il diritto dei più giovani a un futuro che capitalizzi adeguatamente il loro impegno lavorativo. In questo difficile contesto, che tuttavia può offrire inedite opportunità sia per l'Azienda, sia per i suoi Dirigenti il Congresso indica le linee generali che la nuova segreteria di Assidifer-Federmanager dovrà seguire:

- *ricercare ulteriori ed adeguate forme di tutela dell'occupazione e di sviluppo delle professionalità, utili anche per competere a livello internazionale;*
- *in relazione al possibile ampliamento delle attività del Gruppo nel passaggio verso la nuova missione di "gestore della mobilità", acquisire la rappresentanza delle nuove connesse professionalità manageriali;*
- *avviare ogni azione utile a riaffermare e valorizzare il ruolo di tutti i Dirigenti del Gruppo;*
- *coinvolgere tutti i Dirigenti del Gruppo, anche attraverso innovative forme di comunicazione;*
- *raccogliere e comprendere le esigenze dei colleghi più giovani, e acquisirne la concreta partecipazione alla vita della nostra Associazione.*

In ultimo il Congresso auspica che con il nuovo Vertice aziendale si stabilisca una interlocuzione proficua, continuativa e strutturata.

Su queste premesse si è poi sviluppato il triennio che abbiamo appena trascorso; si ricordano nel seguito alcuni dei momenti più importanti che hanno caratterizzato questo periodo.

Analizziamo anzitutto la nostra cosistenza: godiamo di una salute migliore di quella che avevamo in passato, ciononostante ogni sforzo deve essere improntato all'aumento degli iscritti, nella consapevolezza che ciò che abbiamo conquistato (leggasi Accordi di tutela, FASI, ASSIDAI, PREVINDAI, e loro miglioramenti) lo si deve proprio agli iscritti, alla loro coesione, alla loro capacità di assicurare un costruttivo dialogo con il Gruppo.

Questa forza deve creare momenti di aggregazione, dove ci si renda visibili ai nuovi ed anche ai non iscritti, deve trasferire a livello locale le politiche Assidifer, ci si deve rendere visibili sul territorio, le RST vanno rivitalizzate (si è iniziato con assemblee delle RST di Liguria e Piemonte-Valle d'Aosta): è quanto mai opportuno proseguire, appena terminata la pausa estiva, anche in ottica congressuale e di dibattito precongressuale.

Dove uno dei temi principali sarà quello di un confronto sul rinnovo del CCNL.

Su questo tema si sono registrate delle aperture in Confindustria, sia per quanto attiene il portare il TEG minimo da 63.000,00 a 80.000,00 euro, sia per quanto riguarda le tutele art. 15 del contratto; occorre, inoltre, porre l'accento sulla contrattazione di secondo livello e sulla regolamentazione della tutela della figura del Dirigente, arrivando, se necessario, anche a ridefinire il Profilo del Dirigente, nel Gruppo oggi.

Altri temi congressuali saranno sicuramente quelli incentrati su Strategia e Politica dei trasporti, in un Congresso si deve certamente discutere anche di temi sindacali, e di temi più generali quali la collocazione del Gruppo nel contesto socio-economico del Paese e sue possibilità di sviluppo.

In tale ottica sarebbe auspicabile che la Commissione sindacale predisponesse una relazione sui due temi, al momento, *caldi* ovvero ANAS ed Alitalia.

Gli strumenti per gestire queste complesse questioni sono noti, non vanno trascurati.

In primis la comunicazione, che deve essere efficace, tempestiva ed orientata al target di riferimento; in tale accezione, forse è necessario un minimo di autocritica: una rivisitazione del nostro Sito, del Giornale (che comunque con le recenti innovazioni è ormai un prodotto *spendibile* soprattutto sui tavoli di rappresentanza), di una *newsletter*, che forse può essere migliorata e sicuramente più tempestiva, ma soprattutto con l'utilizzazione di gruppi interni d'opinione realizzabili con i più disparati dispositivi offerti dal mondo comunicazionale di oggi, si potrà perseguire una pienezza e tempestività nel dialogo interno, di dialettica relazionale e di confronto che oggi risente di tali carenze.

Tra gli strumenti da adeguare risulta, ultimo ma non meno importante, la variazione statutaria che consenta di recepire, in *forma Federativa*, anche tutte le altre Organizzazioni Sindacali rappresentanti i colleghi che non sono della nostra Azienda ma che fanno parte del Gruppo, così da permettere un corretto rapporto anche tra Parte Datoriale e Rappresentanza all'interno del Gruppo stesso.

Mauro Merelli

La previdenza

Le modifiche alla perequazione

Il bilancio pubblico continua a fare cassa sui pensionati. Secondo una stima di fonte sindacale, confermata anche da parte confindustriale (*Il Sole 24 Ore* 1 e 3 ottobre), il prelievo ammonta a 3,6 miliardi negli ultimi tre anni, risparmio attribuibile per intero ai vincoli più stretti di indicizzazione delle pensioni all'inflazione.

Le modifiche apportate alla perequazione automatica delle pensioni fanno la parte del leone nel raggiungere importanti quote di risparmio nelle voci previdenziali di spesa del bilancio dello Stato.

La recente nota di aggiornamento al Def (approvata nel Consiglio dei Ministri del 30 settembre) ha, poi, stimato che con le nuove e minori percentuali di indicizzazione la minore spesa previdenziale ammonterà a 415 milioni per l'anno in corso, 1 miliardo e 222 milioni nel 2020 e 2 miliardi nel 2021, considerando che le attuali e più penalizzanti fasce e indici di perequazione saranno vigenti per il triennio 2019/2021.

Perequazione è il termine che indica la rivalutazione dell'importo pensionistico legata all'inflazione. In pratica si tratta di un meccanismo attraverso il quale l'importo delle prestazioni viene adeguato all'aumento del costo della vita indicato dall'Istat.

Il fine che la Legge intende perseguire è quello di **proteggere il potere d'acquisto del trattamento previdenziale pensionistico qualsiasi esso sia**.

E tuttavia in questi ultimi anni le modalità di erogazione della rivalutazione sono state più volte riviste in contrazione dal legislatore per esigenze endemiche di contenimento della spesa pubblica.

Dal 1 gennaio 2019 per il **triennio 2019-2021** l'articolo 1, comma 260 della Legge 145/2018 (Legge di bilancio 2019) ha ulteriormente rivisto il meccanismo di perequazione nella seguente misura: per le pensioni di importo **fino a tre volte** il trattamento minimo l'adeguamento avviene in misura piena (100%); per le pensioni di importo superiore e sino a **quattro volte** il trattamento minimo viene riconosciuto il **97%** dell'adeguamento; per quelle di importo superiore e sino a **cinque volte** il minimo l'adeguamento è pari al **77%**; adeguamento che scende al **52%** per i trattamenti pensionistici tra cinque e sei volte il minimo; al **47%** per i trattamenti superiori **a 6 volte** e sino ad 8 volte il trattamento minimo Inps; al **45%** per i trattamenti pensionistici tra le **8 e le 9 volte** il minimo e al **40%** per quelli di importo superiore **a 9 volte il minimo** Inps.

Parametro necessario per determinare le fasce degli importi degli assegni a cui si applica la percentuale di incremento è il valore del trattamento minimo mensile (TM) dell'anno 2018, pari a **507,42 euro**. Infine, per il 2019 il tasso di infla-

Periodo dal 1/1/2019	Fasce	Indice di perequazione	% aumento	Importo trattamenti
	Fino a 3 volte il TM	100%	1,1%	fino a € 1.522,26
	Fascia di garanzia *			oltre € 1.522,26 e fino a € 1.522,76 **sono garantiti € 1.539,00**
	Oltre 3 e fino a 4 volte il TM	97%	1,067%	oltre € 1.522,26 e fino a € 2.029,68
	Fascia di garanzia *			oltre € 2.029,68 e fino a € 2.034,10 **sono garantiti € 2.051,34**
	Oltre 4 e fino a 5 volte il TM	77%	0,847%	oltre € 2.029,68 e fino a € 2.537,10
	Fascia di garanzia*			oltre € 2.537,10 e fino a € 2.544,04 **sono garantiti € 2.558,59**
	Oltre 5 e fino a 6 volte il TM	52%	0,572%	oltre € 2.537,10 e fino a € 3.044,52
	Fascia di garanzia*			oltre € 3.044,52 e fino a € 3.046,19 **sono garantiti € 3.061,93**
	Oltre 6 e fino a 8 volte il TM	47%	0,517%	oltre € 3.044,52 e fino a € 4.059,36
	Fascia di garanzia*			oltre € 4.059,36 e fino € 4.060,25 **sono garantiti € 4.080,35**
	Oltre 8 e fino a 9 volte il TM	45%	0,495%	oltre € 4.059,36 e fino a € 4.566,78
	Fascia di garanzia*			oltre € 4.566,78 e fino a € 4.569,28 **sono garantiti € 4.589,39**
	Oltre 9 volte il TM	40%	0,44%	oltre € 4.569,28

* Le fasce di garanzia sono applicate quando, calcolando la perequazione con la percentuale della fascia, il risultato ottenuto è inferiore al limite della fascia precedente perequato. Fonte Circolare INPS n. 44/2019)

zione definitivo relativo allo scorso anno, confermato nella stessa misura di quello previsionale fissato alla fine del 2017 e di quello previsionale relativo al 2018 **è risultato pari all'1,1%.** Conseguentemente, considerando le percentuali stabilite per ciascuna delle fasce di perequazione delle pensioni operata dalla Legge 145/2018, gli assegni in pagamento dal 1 gennaio 2019 crescono per il triennio 2019-2021 secondo le misure indicate nella tabella.

Di primo acchito non si può che rilevare che gli originali indici di perequazione (Legge 388/2000) non solo erano più generosi in termini di importo (si riconosceva il 75% dell'incremento ISTAT anche alla fascia più elevata, mentre oggi è ridotto al 40%), ma consentivano di applicare la rivalutazione con criteri a vantaggio dei pensionati: si applicava la percentuale di incremento per un singolo scaglione in base all'importo complessivo lordo di pensione, laddove l'attuale metodo di calcolo accorpa diversi scaglioni in ciascuna fascia di reddito e riduce anche il numero delle fasce degli importi entro cui applicare la nuova misura della percentuale. Tutto questo determina ulteriori risparmi di spesa nel calcolo dell'incremento, sempre a svantaggio dei pensionati.

Entrando poi nello specifico dei nuovi importi determinati dall'incremento percentuale stabilito per ciascuna fascia, la riduzione è molto contenuta per gli assegni tra tre e quattro volte il minimo e sale progressivamente per quelli delle fasce superiori. Ed infatti:

- per un assegno di pensione fino ad euro 4.566 lordi (8 volte il TM) applicando il 45% dell'incremento ISTAT sancito dalla Legge di bilancio 2019 il decremento rispetto all'importo perequato con gli indici della Legge 388/2000 di cui si attendeva il ripristino al 1 gennaio 2019 ammonta a circa 20 euro mensili, con le note conseguenze sull'attività dell'Istituto previdenziale che ha versato gli incrementi maggiorati secondo la Legge 388/2000 nei primi mesi dell'anno in corso ed ha, poi, proceduto al recupero degli stessi effettuando il ricalcolo a partire dal mese di giugno;
- per gli assegni che superano i 4.566 euro lordi (9 volte il TM) l'effetto peggiorativo è ovviamente ben più rilevante considerando che la percentuale di rivalutazione è diminuita al 40% sicché, sempre esemplificando, per un importo lordo di euro 5.000 si configura una perdita di circa 25 euro mensili e per un rateo mensile lordo di euro 10.000 il decremento in raffronto ai criteri di rivalutazione della Legge 388/2000 ammonta a circa 45 euro.

L'apparente esiguità degli importi della perequazione così come ridotti rispetto ai parametri precedenti non può trarre in inganno, sebbene sia stata ironicamente sottolineata anche da personaggi pubblici di rilievo che hanno paragonato le reazioni al taglio a quello che non avrebbe detto nemmeno… l'avaro di Molière. Il danno al potere di acquisto dei pensionati non solo sussiste ma diventa sempre più accentuato per effetto del trascinamento nel tempo delle decurtazioni stesse, che risalgono già al 1997. Negli anni successivi tutti i governi che si sono succeduti hanno utilizzato la leva della riduzione della perequazione delle pensioni per il riequilibrio del Bilancio.

La rivista *Itinerari Previdenziali* ha stimato che nel periodo 2006/2019 un lavoratore con assegno di quiescenza superiore a tre volte il minimo, dopo 14 anni di parziale indicizzazione dell'assegno in applicazione delle leggi via via succedutesi **ha perso quasi l'11% del potere di acquisto della sua rendita mensile**. Un pensionato con assegno superiore ai 100.000 euro lordi/anno nello stesso arco di tempo **ha perso, in termini cumulati, una intera annualità** rispetto ad un soggetto con i medesimi parametri che avesse goduto di una perequazione piena.

Si tratta, allora, di somme che non sarebbero indifferenti anche all'avaro di Molière, senza considerare che i pensionati sono penalizzati nella perequazione dagli espedienti di riequilibrio di Bilancio, pur avendo versato i loro contributi con gli interi incrementi dell'inflazione nel tempo.

Per i colleghi ancora lontani dalla fine dell'attività lavorativa non resta che pensare per tempo al secondo pilastro della Previdenza e sarà utile conoscere gli esiti sul mercato delle pensioni private della riforma dei fondi pensione privati (*PPEP – pan European personal pension product*) pubblicata a luglio sulla Gazzetta Ufficiale dell'UE.

Marilena Caprioli

Un percorso lungo la Lunigiana

Il tratto ferroviario scelto questa volta si trova in Toscana ed era parte della linea Parma - La Spezia, la cosidetta Pontremolese, precisamente fra Santo Stefano di Magra e Villafranca Bagnone, tratto dismesso nel 2005 dopo la realizzazione di una variante di tracciato. Il tracciato, assai tortuoso, segue la valle del fiume Magra, in un paesaggio caratterizzato da boschi e puntellato da piccoli e affascinanti borghi presenti su entrambi i versanti. Il tratto di linea, ancora in proprietà del Gruppo FS è di circa 11 km; di questi, circa 2 km sono stati venduti al Comune di Aulla e convertiti in *greenway*. Dunque percorriamo un'area accattivante per gli amatori delle passeggiate a piedi o a pedali, in particolare per quanto riguarda la parte di sedime che va dalla stazione di Aulla a quella di Terrarossa Tresana. In questo punto, la pista ciclabile incrocia un tratto del cammino della via Francigena, costruendo quindi un collegamento paesistico, quasi una vera e propria rete culturale insolitamente tattica. Tante sono le tappe turistiche offerte costeggiando l'intera tratta ferroviaria dismessa: solo nel territorio della Lunigiana sono censiti, infatti, circa 27 manieri (alcuni già visitabili e restaurati), tra cui in particolare le fortificazioni di Villafranca (Malgrate), di Bagnone (Castiglione Terziere), di Terrarossa Aulla (Brunella). Sono solo alcuni tra i simboli dell'identità lunigianese, nonché l'espressione più evidente dell'arte e della cultura locale. Anche la diffusa rete museale e delle biblioteche rende ancora più attraente questa zona, si tratta in particolare di un sistema integrato di strutture e servizi culturali quali: il Museo di storia naturale della Lunigiana (Aulla), il Museo etnografico della Lunigiana (Villafranca in Lunigiana), nonché delle biblioteche pubbliche comunali e relativi ar-

chivi storici e documentali. Volendo poi sostare nella città di Aulla si può visitare l'abbazia di san Caprasio, nominato patrono dei pellegrini della via Francigena, ove sono visitabili gli scavi archeologici e il museo del pellegrino. I pellegrini e i ciclisti possono qui trovare ospitalità prima di affrontare il lungo cammino. Il sedime ferroviario dismesso e convertito in *greenway* inoltre costeggia proprio l'Area naturale protetta fiume Magra in Lunigiana, una fantastica riserva naturale boscosa, e proseguendo lungo la restante parte della linea dismessa, e ancora non convertita, si può comunque raggiungere la bellissima località di Santo Stefano di Magra. Questo comune rappresentò un'importante tappa lungo la via Francigena, la *via peregrinalis* per eccellenza verso Roma, la Terrasanta e Compostela. In queste aree si respirano gli scambi commerciali avvenuti intorno all'anno Mille, che inevitabilmente contribuirono al risveglio europeo. Anche in questo caso una vecchia ferrovia tocca un territorio ricco di architetture storiche inserite in un notevole contesto paesaggistico, che bisogna continuare a valorizzare e a rendere sempre più fruibile.

Paola De Stefano

La lettura

Orario ferroviario

Questa volta voglio recensire un testo professionale, scritto dalla collega Francesca Ciuffini: *Orario ferroviario: integrazione e connettività*, edito dal CIFI.

Lo faccio per due ordini di motivi. Il primo è un vecchio ricordo quando, per peregrinazioni aziendali, mi trovai a lavorare – per un tempo breve – agli orari e, il secondo, non certo per importanza, è che tutti dovrebbero conoscere il meccanismo dell'offerta con la quale, in definitiva, ci presentiamo al mercato.

Ho un ricordo vivido delle poche "conferenze orario" alle quali ho partecipato: si trattava di vere e proprie aste delle tracce fra le componenti diverse del prodotto treno.

Ma lasciamo parlare Francesca, con l'avvertenza che tralascio i passaggi più tecnici concentrandomi su quelli più facilmente comprensibili per i non addetti ai lavori, prendendomi la libertà e responsabilità di decontestualizzare i relativi periodi e/o della scelta delle frasi.

Dopo una opportuna distinzione fra servizi a domanda (ad esempio taxi) e servizi di linea con percorsi e fermate prestabiliti, l'autrice passa a definire l'orario come l'essenza stessa dei servizi di linea: commercialmente è una specie di catalogo; dal punto di vista produttivo rappresenta la base per l'organizzazione dei servizi.

Riporto l'importante distinzione fra orario tradizionale (ogni corsa è a sé) e cadenzato (prodotti standard a cadenze regolari). L'orario è anche un

elemento importantissimo del piano di trasporto, che definisce l'insieme delle linee a servizio di un determinato territorio. Collegato al piano di trasporto è l'integrazione di rete, ovvero la programmazione dell'orario permette di passare agevolmente da un servizio ad un altro nella stessa rete ovvero, – se di ultimo miglio – si integra con i mezzi di distribuzione urbana.

"L'orario è anche un elemento importantissimo del piano di trasporto, che definisce l'insieme delle linee a servizio di un determinato territorio, in termini di attestamenti, percorsi fermate intermedie e quantità".

"Per la realizzazione di una buona integrazione è necessaria innanzitutto l'integrazione delle infrastrutture, delle tariffe e delle informazioni, ma deve funzionare l'integrazione degli orari".

"Il punto di partenza per la costruzione di un piano di trasporto e del relativo orario è costituito dai bisogni di mobilità da soddisfare nell'ambito di un determinato territorio".

"Tra i vincoli tecnici lato trasporto, abbiamo innanzitutto quelli relativi al materiale rotabile a disposizione, in termini di prestazioni e flotta".

"La qualità dell'orario, in termini di affidabilità è sintetizzata dal livello di puntualità del servizio".

"Al crescere della riserva, quale che sia il ritardo, cresce non solo la stabilità, ma si riduce nel contempo anche la capacità". "Riserva: intervallo di tempo aggiunto al distanziamento minimo tecnico, allo scopo di evitare che il ritardo di un treno si ripercuota sul successivo".

L'autrice spiega, inoltre, bene il rapporto che esiste fra costi aziendali e orario. Spiega anche il contesto attuale attraverso il quale è creata l'offerta: *"Dagli anni Novanta il processo si è fatto più complesso, perché concorrono a determinare obiettivi e vincoli, soggetti differenti, in seguito alla separazione fra Rete e Trasporto e alla liberalizzazione dell'accesso all'infrastruttura." "Concorrenza nel mercato (AV e medio lunga percorrenza e merci) e per il mercato (regionale)".*

"Il gestore dell'infrastruttura assegna le capacità ai richiedenti, armonizzando tra di loro, nel rispetto del quadro regolatorio, le eventuali richieste non compatibili".

Riporto, a completamento, l'*abstract* del CIFI:

L'orario è l'essenza dei trasporti di linea e pertanto anche del trasporto ferroviario, con un elemento specifico, quello del vincolo di natura infrastrutturale, che rende maggiormente complessa la sua progettazione rispetto a quella di altri sistemi.

L'orario è il prodotto che viene offerto e venduto dal sistema nel suo insieme, il catalogo commerciale dei servizi di trasporto offerti dalle imprese ferroviarie, ma anche lo strumento di organizzazione industriale, sia del trasporto che dell'infrastruttura. Ad esso sono collegati quindi aspetti sia commerciali che produttivi, connessi con l'attrattività dei servizi e con l'organizzazione industriale di operatori e gestore della rete.

Esso riveste un'importanza strategica, in quanto intorno ad esso ruotano costi e ricavi delle aziende, efficienza economica e redditività. E soprattutto la soddisfazione dei viaggiatori, che potranno decidere se servirsi o meno del treno, sicuramente in base al prezzo ma anche in base a quanto l'orario risponda alle proprie esigenze di spostamento e sia ritenuto affidabile.

Il libro ha l'obiettivo di mostrare perché l'orario è importante e a che cosa serve, come funziona, chi lo decide e come si può costruire.

Particolare rilievo è dato all'aspetto della connettività e dell'integrazione dei servizi a questa finalizzata. Un'integrazione sia interna al ferro che con le altre modalità di trasporto, per la quale l'orario svolge un ruolo importante.

Approfondito anche il tema dell'orario ciclico (o cadenzato), per gli aspetti sia di merito, che di metodo, che consentono di mettere più facilmente in luce i meccanismi di funzionamento di un sistema di orario.

Concludo con un'osservazione: al netto di formule matematiche e di complessi grafici, sono convinto che un libro del genere debba far parte della "cassetta degli attrezzi" del dirigente.

Paolo Parrilla

COLLEGAMENTI

Periodico Assidifer-Federmanager
(già Ferrovie & Servizi – Sistema Ferrovie
Registrazione al Tribunale di Roma
n. 156 dell'8/4/1993)
Anno 28, n. 3/2019

Direzione editoriale
Franco Stivali

Direttore responsabile
Stefano Biserni

Coordinamento redazionale
Mauro Borsellino

Edizione web
Luigi Aiello

Hanno inoltre collaborato
Carmine Amodeo, Marilena Caprioli, Eleonora Ceschin, Paola De Stefano, Giovanni Gualario, Roger Hopfinger, Mauro Merelli, Paolo Parrilla

Editore
Assidifer-Federmanager
Direzione, amministrazione e redazione
Via Ravenna, 14 - 00161 Roma
Tel. e fax 06 44233496
assidifer.it – giornale@assidifer.it

Stampa e progetto grafico
Iger & Partners
Via Antonio Baiamonti, 10
00195 Roma

Parte delle foto di questo numero sono state gentilmente concesse dalla Fondazione FS Italiane. Lettere e articoli impegnano solo la responsabilità degli autori

Chiuso in redazione il 5/11/2019