

Nel lavoro quotidiano che richiede enorme responsabilità e dedizione

Correttezza e professionalità I valori dei dirigenti del Gruppo FS Italiane

Non è mai piacevole leggere notizie che coinvolgono la dirigenza del Gruppo FS in inchieste giudiziarie e giornalistiche che mettono in discussione la correttezza e l'integrità di una intera categoria.

Mi riferisco a quanto riportato di recente dai media (giornali, radio e TV), ripreso a vario titolo da social e siti internet, in relazione a supposti episodi di *lobbying*, nello specifico in ANAS, per influire su scelte aziendali e sulle carriere di singoli.

Premettiamo che riteniamo più che scontato avere una posizione di assoluta garanzia nei confronti di chi si trova a essere coinvolto – a vario titolo – in inchieste di carattere penale.

La magistratura deve fare il proprio lavoro nei differenti aspetti procedurali e – come saggiamente previsto dall'articolo 27 della Costituzione italiana – è solo una sentenza definitiva che accerta la colpevolezza della persona.

Sul tema anche l'ultimo Congresso nazionale di Assidifer-Federmanager (primavera 2023) si è espresso con una mozione, approvata all'unanimità dai Delegati, che ci impegna ad assumere una posizione garantista verso colleghi coinvolti in vicende giudiziarie sino alla conclusione del procedimento processuale.

A metà gennaio 2024 la Corte Suprema di Cassazione, Sezione Terza Penale, ha emesso la sentenza sul tragico e doloroso incidente ferroviario di Viareggio. In merito rinnoviamo la nostra vicinanza alle famiglie delle vittime, ma anche alle famiglie dei colleghi coinvolti.

Nel nostro ruolo, ci preme comunque sottolineare che la dirigenza del Gruppo FS svolge quotidianamente – con dedizione, impegno e professionalità – il proprio lavoro. Messa a terra di un enorme mole di investimenti – il PNRR vede nel Gruppo l'attore principale nel Paese – far circolare migliaia di treni, assicurare l'efficienza della rete ferroviaria e stradale, presuppongono e richiedono un carico di impegno e di responsabilità nel quale sono coinvolti, giorno dopo giorno, donne e uomini di provata capacità e correttezza di comportamenti.



In casa nostra molte sono le sfide e le incognite che ci aspettano nei prossimi mesi.

Proverò a farne un primo elenco, ciascuna merita un opportuno approfondimento che auspico possa trovare contributi autorevoli nel nostro giornale:

- ▶ il rinnovo del CCNL. Una delegazione di Federmanager, guidata da Gherardo Zei, ha già presentato a Confindustria (in fase di rinnovo dei vertici) una proposta che, fra l'altro, molto spinge sulla delega alla contrattazione di secondo livello, che potrebbe coinvolgerci più a fondo;
- ▶ nella legge Finanziaria 2024 sono previsti degli interventi di privatizzazione di aziende pubbliche che potrebbero coinvolgere il Gruppo FS;
- ▶ dobbiamo continuare in modo fattivo nel dialogo con i responsabili delle relazioni industriali del Gruppo per tutelare diritti e interessi della categoria e dei colleghi dovunque se ne manifesti la necessità.

Saremo attenti e proattivi.

Paola Fini

Grandangolo

Se Atene piange Sparta non ride

È in atto un dibattito sulla entità delle retribuzioni in Italia, con una attenzione particolare per quelle dei lavori meno qualificati ai quali sono spesso associati salari tanto bassi che competono con le diverse forme di assistenza e sostegno (un esempio fra tutti il reddito di cittadinanza), creando effetti distorsivi del mercato del lavoro e asimmetrie fra domanda e offerta di lavoro.

Il questo quadro può apparire quantomeno impopolare sollevare una questione analoga per le retribuzioni che si collocano nella fascia alta.

Eppure, a rischio di impopolarità, è questo il tema che si vuole qui evidenziare, convinti come siamo che il gioco non sia a somma zero, e non è quindi dal ridimensionamento delle retribuzioni più alte che potranno generarsi le risorse per l'innalzamento di quelle più basse.

Il recente rapporto Eurostat (marzo 2023) fornisce alcuni dati interessanti, soprattutto se, tagliando gli estremi della curva gaussiana delle retribuzioni, ci si concentra sulla parte centrale della curva dove si addensano le retribuzioni del ceto sul quale grava anche buona parte del carico fiscale del Paese.

Da Eurostat apprendiamo che la retribuzione oraria mediana in Europa è pari a 13,2 euro/h, in Italia a 12,6 euro/h; si tratta di un valore medio al quale concorrono sia i redditi

da lavoro dipendente più bassi che quelli più alti, ma in misura diversa.

La media percentuale di lavoratori a basso reddito sul totale in Europa si attesta al 15,3% (23,5 in Lettonia 3,6 in Svezia) in Italia è del 8,5% (come in Francia e in Danimarca); questo significa che a determinare quel valore mediano orario inferiore a quello europeo concorrono in misura significativa anche i redditi da lavoro dipendente considerati alti, che evidentemente tanto alti non sono e abbassano la media più di quanto non facciano i redditi da lavoro bassi che sono solo l'8,5% del totale.

A conferma di ciò vi è un altro dato interessante: la forchetta fra le retribuzioni medie dei lavoratori differenziate per qualificazione e istruzione – che in Europa è compresa fra i 25.115 e i 51.200 euro – in Italia è più stretta, compresa fra i 27.806 e i 44.104 euro.

Da questo dato è possibile trarre due considerazioni:

- ▶ che le retribuzioni dei lavoratori meno qualificati (il valore più basso della forchetta) in Italia sono più alte di quelle medie europee e che le retribuzioni dei lavoratori più qualificati (il valore più alto della forchetta) in Italia sono più basse che nel resto dell'Europa;
- ▶ il *range* più ridotto in Italia che in Europa fra i due valori (la forchetta italiana più stretta) indica

un significativo contenimento delle disparità retributive per istruzione e qualificazione, dato questo che può leggersi sia in chiave di maggiore eguaglianza sia in chiave di appiattimento delle retribuzioni.

In relazione a quest'ultimo punto, il rapporto Eurostat indica per l'Italia

In questo numero

- 1 **Correttezza e professionalità I valori dei dirigenti del Gruppo FS Italiane**
- 2 *Grandangolo*
Se Atene piange Sparta non ride
- 4 **A proposito di responsabilità oggettiva**
- 5 **Privatizzare, svendendo Dove sono i dirigenti del Gruppo FS Italiane?**
- 7 **E-learning e apprendimento processi formativi da migliorare**
- 11 **Ci vuole così poco**
- 12 **L'UE regola l'Intelligenza Artificiale**
- 14 **Classe media continuamente sotto attacco tra ruolo di equilibrio e progressivo logoramento**
- 18 *Fondazione FS Italiane*
FS Treni Turistici Italiani per turismo di qualità, sostenibile e lento
- 19 *La lettura*
Il buon lavoro

È ormai acquisita una sensibilità rispetto alla sostenibilità ambientale delle nostre scelte quotidiane. Quando il Comitato di redazione di *Collegamenti* ha affrontato il problema fra le possibilità non è stata esclusa l'eliminazione della stampa in formato cartaceo a favore della sola edizione in formato digitale e *online*. È stato ritenuto, però, opportuno continuare a stampare il giornale in edizione anche cartacea, non in favore di una riserva indiana di resistenti all'innovazione ma perché siamo convinti della sua utilità pratica. Abbiamo comunque deciso di ridurre l'impronta ambientale di *Collegamenti*. Il nostro giornale, infatti, sarà stampato con carta certificata FSC, proveniente da piantumazioni a riforestazione programmata, e avrà un *packaging* biodegradabile.

Un giornale, quindi, più sostenibile, che ha peso per i contenuti piuttosto che per i materiali.

La Redazione



in 2,6 il rapporto fra il 10% dei redditi più bassi e il 10% dei redditi più altri, che colloca l'Italia più vicina al Paese con la minore disparità, la Svezia col 2,1, che a quelli con le disparità maggiori, Bulgaria, Lettonia e Romania col 4,1.

Ovviamente siamo consapevoli che queste statistiche fanno riferimento per lo più al mondo del lavoro regolare e trasparente abbastanza da rendere possibile la sua rappresentazione in termini statistici (parte centrale della curva gaussiana) e che esiste, purtroppo, un mondo di lavoro sommerso, precarizzato e non regolamentato o regolamentato male che sfugge alle rappresentazioni ufficiali.

Comunque, è abbastanza per poter affermare che in Italia al problema delle retribuzioni basse per i lavori meno qualificati è ragionevole – senza dare scandalo – associare un problema analogo per i lavori a più alta qualificazione e più alti livelli di istruzione, come quello dei dirigenti industriali.

Questo è un aspetto del problema meno evidenziato nei talk show e dai media rispetto a quello attinente ai lavori a più bassa qualificazione per le evidenti diversità in termini di empatia col grande pubblico, di relazione col tema etico della lotta alle disuguaglianze e, non

ultime, di ricaduta elettorale.

Eppure, anche questa sottovalutazione del lavoro a più alta qualificazione produce effetti deleteri sulla economia del Paese.

Basti pensare alla emigrazione in altri paesi di decine di migliaia di giovani (non ultimo medici) che si sono qualificati nelle nostre università e oggi contribuiscono alla crescita del PIL e al benessere di paesi diversi da quello (il nostro) che ha investito risorse nella loro formazione.

Non possono consolarci su questo argomento le suggestioni globalistiche perché la direzione di questo esodo è a senso unico e va nel senso dell'uscita dall'Italia, mentre le entrate di giovani di talento sono in numero decisamente minore; quindi, ci troviamo in presenza di una perdita secca nel capitale umano del Paese.

Se la difesa delle retribuzioni più basse risponde a esigenze di coesione e giustizia sociale e quindi etiche, la tutela delle retribuzioni delle categorie a più elevata professionalità e della classe dirigente del Paese risponde alla esigenza di riconoscere merito e responsabilità, affinché i ruoli professionali restino appetibili sul mercato del lavoro e garantiscano standard qualitativi elevati, soprattutto in confronto agli altri paesi europei; in

questo scenario il settore della dirigenza ferroviaria non fa eccezione.

PS: Mentre era in preparazione questo numero del nostro giornale la vicenda di Viareggio si è imposta con la conferma in Corte Suprema di Cassazione della colpevolezza degli indagati, alcuni dei quali rimandati in Appello per un ricalcolo della pena.

Un incidente ferroviario, quello di Viareggio, tragico (nel senso letterale del termine) in tutti i suoi aspetti a cominciare dal numero delle vittime e dall'immenso dolore causato a tutti coloro che a diverso titolo ne sono stati coinvolti.

Questo evento, per molti versi epocale, a bocce ferme perché non si adombri il sospetto di voler interferire con la vicenda processuale, deve fornire l'occasione per una riflessione sui rischi ai quali è esposta tutta la categoria dei dirigenti in termini di responsabilità oggettiva e sulla ampiezza di questa alla luce della legge e della giurisprudenza che si sta consolidando.

Una riflessione che deve coinvolgere tutti le parti in causa, il Legislatore, l'Ordine Giudiziario inquirente e giudicante, le Camere Penali e non ultime le Aziende e la loro classe dirigente.

Giovanni Gualario

A proposito di responsabilità oggettiva

Il dramma di Viareggio con il suo carico di vite spezzate e di dolore resterà certo nella memoria di ciascuno di noi. L'iter giudiziario è arrivato alle sue battute finali, si è in pratica consolidata la verità processuale, che si spera possa servire in qualche modo a mettere la parola fine a una vicenda così tragica e luttuosa.

La sentenza ha coinvolto anche nostri colleghi, ritenuti colpevoli per il ruolo e le responsabilità all'epoca rivestite in azienda (responsabilità oggettiva). Nella ricostruzione degli eventi sono stati riconosciuti colpevoli perché, dalla loro posizione apicale di comando dell'intera società, avrebbero dovuto prevedere e quindi fare qualcosa per prevenire il terribile fatto.

Per alcuni colleghi la sentenza della Corte Suprema di Cassazione ha previsto un ulteriore rinvio alla Corte di Appello per la determinazione della pena. Solo per Vincenzo Soprano, all'epoca Amministratore Delegato di Trenitalia, si sono aperte le porte del carcere.

Siamo tutti vicini alle persone che hanno patito gli esiti di quel drammatico incidente, e tuttavia il postulato sancito non può non far riflettere la classe manageriale di questo Paese.

La responsabilità oggettiva assegna a chi ha ruoli di responsabilità il rischio di dover prevedere tutto il pensabile, anche a livello di micro-processo e conseguentemente adottare tutte le necessarie precauzioni mitigative, sostenendone l'investimento, anche per evitare il corollario che la mancata adozione di possibili misure mitigative possa essere interpretata come volontà di risparmio per incrementare i ricavi (corollario che associato a una impresa che ha un azionista e fondi pubblici potrebbe far prefigurare scenari di risalita finora non percorsi fino in fondo).

Come noto gli articoli del Codice Penale sono il 40 e 42 che, nella

parte che ci interessa, rispettivamente prevedono "non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo" (art. 40) e "nessuno può essere punito per un'azione od omissione preveduta dalla legge come reato, se non l'ha commessa con coscienza e volontà; (...) la legge determina i casi nei quali l'evento è posto altrimenti a carico dell'agente, come conseguenza della sua azione od omissione" (art. 42).

Vale la pena ricordare sommessamente il dettato costituzionale, che all'articolo 27 sancisce che la responsabilità penale è personale.

Esistono, in tutte le aziende, processi sempre più evoluti di *risk assessment*, documenti di valutazione dei rischi con le relative azioni mitigative, disposizioni e procedure operative, atti a prevenire fatti drammatici e quindi a tutelare cittadini, lavoratori e manager.

Ovviamente ciò copre il campo del pensabile, non quello del possibile: per forza di cose e per limiti di pensiero esiste come rischio l'avverarsi di eventi o stimati come impossibili o non pensabili (il radical-



mente nuovo lo si conosce solo dopo che accade).

In questa alea, la responsabilità oggettiva rischia di diventare una presunzione di colpevolezza: serve per questo un ripensamento legislativo, anche per evitare di accrescere il carico di dolore di fatti già luttuosi e, in questo, come associazione, possiamo fare la nostra parte.

Carmine Amodeo

Privatizzare, svendendo Dove sono i dirigenti del Gruppo FS Italiane?



È riapparsa decisa, la necessità di privatizzare, cioè vendere tutto o buona parte delle imprese che compongono la costellazione del Gruppo FS Italiane. Oppure di parte di esse: quelle più appetibili e che permetterebbero di fare più cassa. Cioè Trenitalia, che però vale relativamente poco se non è associata a RFI.

Ora più che mai il Governo ha necessità di fare cassa per ridurre il debito pubblico, pena il fallimento, o meglio il *default* già del bilancio 2024. La vendita dei pezzi più appetibili del Gruppo FS Italiane permetterebbe al Governo, a grandi linee, di incassare 30 miliardi di euro spalmati su tre anni.

Ammesso e non concesso che questo sia possibile realizzarlo in modo serio e obiettivo senza svendere, e in tempi più o meno brevi che cosa significherebbe per il Gruppo FS Italiane la cessione di Trenitalia e di RFI? E per i cittadini che utilizzano il treno, che cosa significherebbe?

Non è questa la sede per effettuare con precisione scientifica il calcolo di convenienza economica che emergerebbe dall'analisi dei pro e dei contro di una tale complessa operazione. Alcune considerazioni quali dirigenti del Gruppo abbiamo però il dovere di farle e anche di approfondirle.

Da un punto di vista economico significherebbe lo svuotamento e la privazione del Gruppo dei suoi principali mezzi di produzione e di sostentamento: RFI produce le tracce e Trenitalia realizza il trasporto. Attualmente le attività delle diverse società nell'ambito del Gruppo sono complementari e integrative una con l'altra, traggono valore una dall'altra e conferiscono valore all'intero Gruppo. Il Gruppo ha senso e valore nella sua completezza.

Un piccolo esempio: Ci stiamo accorgendo ora del danno che è stato fatto al Gruppo e ai clienti, passeggeri e merci, la vendita dei terreni e delle superfici attigue e prospicienti alle stazioni che venivano

utilizzati come sale d'attesa o, nel caso delle merci, parcheggio temporaneo dei mezzi di trasporto privati, funzionali al trasporto ferroviario. Il Gruppo stesso non sarebbe più sostenibile con la vendita di questi preziosi e redditizi mezzi di produzione. Mentre sul mercato esistono grandi fondi internazionali con ingenti risorse da investire in attività infrastrutturali, che offrono prospettive di rendimento molto stabili, quali la ferrovia nella sua completezza. In questo modo però, si metterebbe completamente in mano ai privati il trasporto che attualmente è realizzato con criteri economici e sostenibili, che diventerebbe domani stesso uno strumento di business. L'ingresso di privati determinerà un cambiamento della visione strategica mirata ad aumentare la remunerazione dell'investimento. Questi investitori, mirando al massimo guadagno rivedrebbero ovviamente l'organizzazione interna aziendale, riducendo l'organico e riducendo al minimo indispensabile le azioni e



operazioni mirate alla sicurezza.

Questa azione ricorda molto le attività che venivano fatte dai Monti dei Pegni, di non lontana memoria, dove venivano portati i gioielli di famiglia quando la famiglia era in crisi di liquidità. Essi però non sono stati sufficienti a colmare il gap deficitario e non hanno protetto la famiglia dal fallimento. E, per rimanere più vicini ai nostri tempi, le conseguenze in termini di finanza pubblica e di asset efficienti potrebbero risultare disastrose, anche nei confronti dei cittadini italiani e non che utilizzano il treno, simili a quelle che visse la Gran Bretagna negli anni '90.

In tutto questo discutere, ci si chiede: "Dove stanno i dirigenti del Gruppo? Sono forse assenti, perché impegnati nel contingente, senza preoccuparsi del futuro? Dove sono?" La risposta che ci si aspetta e che sarebbe doveroso dare in questo momento così tipico la leggo su un numero di *Ferrovie&Servizi* (4/2015, pag. 2) che contiene affermazioni sacrosante e attualissime, che faccio mie e propongo.

"La Segreteria del nostro sindacato, allargata ad alcuni colleghi in-

vitati dal Segretario Generale [... omissis] si è riunita per approfondire alcuni temi che nell'immediato o nel prossimo futuro potranno interessare in modo significativo la vita dei dirigenti del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. In particolare ci si è riuniti per studiare a fondo il problema, estremamente attuale, della privatizzazione del Gruppo, un problema sul quale i dirigenti – spina dorsale dell'azienda – devono e vogliono dare un contributo di idee, prima delle decisioni che verranno prese in proposito dal Governo". (Roberto Martinez).

"I dirigenti ed i ferrovieri in primis storicamente sono stati alla testa dei processi di cambiamento della propria azienda. [...] Niente quindi resistenza al cambiamento, ma giusta e doverosa attenzione per le modalità con cui questo avviene. Le esperienze fatte in Italia nel campo delle privatizzazioni ed in particolare in Inghilterra con le ferrovie di quel Paese, già da sole consigliano prudenza se non diffidenza". (Nicola Tosto).

"Nel turbine delle soluzioni che vengono prospettate, occorre orien-

tarsi avendo come bussola le ragioni d'essere di Assidifer che tutela i suoi associati, ma tutela anche l'Azienda come entità industriale di prim'ordine nel Paese, grazie anche ai suoi dirigenti". (Giovanni Gualario).

"Nell'attuale contesto assume particolare significato il forte intreccio tra l'azione di Assidifer ed il ruolo politico ed il supporto organizzativo di Federmanager". (Mario Miniaci).

Organizziamoci dunque coinvolgendo Federmanager. La privatizzazione potrà cambiare molto dell'assetto attuale del Gruppo e i dirigenti come forza portante delle diverse società che lo compongono non possono essere assenti in un momento così importante per il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane. E non possono nemmeno attendere di muoversi solo a cascata. Attendere le decisioni del Governo e poi muoversi è pericoloso e non serve. Bisogna muoversi d'anticipo, prima che la cosa precipiti. Tenendo presente il saggio detto, sempre attuale: *'È meglio prevenire, guardando alto, che curare'*.

Eleonora Ceschin

E-learning e apprendimento processi formativi da migliorare

Molti imprecano contro l'*e-learning* e spesso a ragione. Del resto, chi di noi non ha vissuto l'ansia di dover concludere al più presto un corso *online* entro una data ben precisa, spesso poi comunque prorogata; e questo per non parlare del timore del test finale del cosiddetto avvenuto apprendimento, che spesso in realtà non è poi tanto difficile da superare, ma altre volte sembra impossibile, quasi che lo facessero apposta!?

In realtà nessuno strumento è di per sé negativo o inutile a prescindere. Non fa eccezione nemmeno l'*e-learning*. Spesso è l'uso che si fa che lo rende assolutamente improduttivo, ma lo strumento in sé è valido.

Il termine, che ormai da diversi anni è entrato nella vita di molti di noi che si vedono costretti a improponibili corsi per via elettronica, sostituendo così le classiche aule basate su di un'interazione con un docente, a cui rivolgere domande, e con dei compagni di classe, nasce ovviamente nei paesi anglosassoni. Gli inglesismi o meglio anglicismi si sprecano del resto: fanno tanto più chic, o no? *E-learning, smart working, EBIT, feedback, report, part time, benchmark, spread, item, eccetera* fino a pronunciare in inglese anche la parola *audit*, che però è latino. *Ooops*.

Tornando al concetto di *e-learning* su *Wikipedia* leggiamo: "Per apprendimento online (noto anche come apprendimento in linea, teleapprendimento, teledidattica o con il termine inglese *E-learning*) s'intende l'uso delle tecnologie multimediali e di internet per migliorare la qualità dell'apprendimento, facilitando l'accesso alle risorse e ai servizi, così come anche agli scambi in remoto e alla collaborazione a distanza".

Parrebbe essere insomma un modo intelligente ed efficace di apprendere, che supera barriere e opera come facilitatore. In questa



accezione non traspare però dell'altro che si nasconde in modo insidioso nell'apprendimento a distanza. Ma vediamo prima gli aspetti positivi.

Apprendere a distanza, dall'ufficio o da casa, senza vincoli di orario e per tempo per inutili spostamenti verso un'aula, spesso in un'altra città, porta con sé evidentemente grandi vantaggi laddove la realtà in cui si è calati permetta di accedervi con facilità e soprattutto con una degna offerta didattica non solo di facciata. Non a caso sono sorte anche università *online* che permettono, a chi altrimenti non ne avrebbe la possibilità, di poter accedere in modo flessibile e personalizzabile ad un sapere un tempo destinato ai pochi.

Ecco allora che internet per tutti e i corsi per tutti dovrebbero facilitare l'elevazione culturale delle persone in una società che del resto pretende sempre maggiori livelli di conoscenza e specializzazione professionale.

Ma cosa rappresenta il teleapprendimento in azienda? In realtà le potenzialità di tale strumento sono enormi. Temi come la sicurezza del lavoro, l'etica aziendale, lo sviluppo della personalità, il miglioramento di competenze specifiche e specialistiche di settore, la conoscenza degli stessi strumenti informatici, l'approfondimento di nuove norme, e molto altro troverebbero - con giusto supporto tecnico e un accompagnamento a mezzo di un tutor/docente



fisico - potenzialità di diffusione inattese e un sicuro terreno fertile e una partecipazione da parte di molti volenterosi, sempre alla ricerca di un arricchimento personale e professionale. Non solo il risparmio del tempo di viaggio, ma il poter fruire della risorsa didattica nel momento più idoneo per sé stessi è infatti il più grande vantaggio della formazione a distanza. Senza contare che le aziende potrebbero in tal modo contare su un personale sempre più preparato e al passo coi tempi.

Ma ovviamente ci sono dei presupposti tecnici per riuscire a rendere apprezzabile una tale offerta didattica. In primo luogo, servono piattaforme didattiche ben organizzate e strutturate, intuitive e facili da utilizzare. Non devono servire molti *click* e molte *password* e soprattutto le attese in fase di accesso devono risultare congrue. In questo un ruolo determinante è giocato dalle attrezzature informatiche in uso e anche dalla rete informatica aziendale o privata attraverso la quale si accede al corso. Ecco che allora diventa importante utilizzare piattaforme *smart* (altro anglicismo) fruibili dalla propria

rete intranet aziendale, ma anche attraverso accessi protetti su semplice rete internet, da casa per intenderci, con *app* da *tablet* e interfacce semplici e con uso di documenti/video/presentazioni che non appesantiscano eccessivamente e inutilmente il sistema: insomma concentrarsi sul contenuto più che sulla forma. Ma comunque è innegabile che anche un minimo di forma debba essere curata, al fine di rendere meno noioso e più vivace il contenuto, senza scadere però nelle pacchianate prive di gusto, che ho purtroppo potuto spesso vedere. La scelta del *partner* esterno che curerà il corso dovrà pertanto essere oculata, dovendo essere in primo luogo capace di curare il contenuto con cognizione di materia, ma anche garantire forme snelle e accattivanti che non uccidano le risorse del *pc* e della rete, rendendo spesso purtroppo la fruizione un vero delirio. Questo, insomma, per evitare che il corso si trasformi in un'ammirazione estatica della clessidra.

Superati pertanto gli aspetti tecnici, e questo risulta già di per sé uno dei principali ostacoli all'appren-

dimento, risulta altrettanto importante creare le condizioni per un dialogo, al fine di permettere il chiarimento degli aspetti più ostici e complessi, ponendo domande e avendo interlocuzioni con un esperto della materia. E questo è il secondo grande ostacolo: spesso i corsi *online* non prevedono questa forma di supporto, almeno non nella realtà, forse a volte sulla carta, nel mondo socratico delle idee. Eppure la possibilità di fare approfondimenti e il poter fare anche solo una chiacchierata chiarificatrice spesso sarebbe determinante per una efficacia didattica che non può esplicitarsi con una banale sufficienza nel test finale, magari sbagliando proprio le risposte su alcuni aspetti determinanti. Ma non ce n'è il tempo e non se ne ravvede la necessità, evidentemente. Tutto dipende anche dalla materia ovviamente, che per sua natura può essere più o meno complessa, ma sicuramente mettere in rete delle *slides* che si raccontano da sole con un piccolo test finale non sempre è sufficiente. Ecco che allora chi organizza il corso deve curare anche questi aspetti al fine di rag-



giungere l'obiettivo che, ricordo, non è aver buttato in rete tante belle *slides* colorate per un numero ics di corsi, ma aver garantito le migliori condizioni per l'apprendimento di questo materiale, ovvero la crescita intellettuale di chi ne ha fruito e dunque indirettamente il *know how* della stessa azienda. Insomma, non solo quantità, ma anche e soprattutto qualità. E a nulla valgono i moduli di soddisfazione (la famosa *customer satisfaction* per usare altro anglicismo) del corso che vengono proposti al termine della sessione, dove spesso i più danno la sufficienza su tutto per non avere rogne.

Ma il peggio ancora deve venire. Spesso il corso viene proposto non per una reale crescita della risorsa umana a cui è destinato, ma piuttosto perché una legge impone o rende opportuno che venga fatto e certificato. Ecco che allora il corsetto *online* sulle norme antimafia in un istituto bancario diventa una formalità da sbrigare nel minore tempo possibile e senza pensare all'efficacia. Importante è che di fronte alla legge sia attestata l'avvenuta formazione. Il famoso: "Noi te l'abbiamo

detto". Sono obblighi da ottemperare in modo indolore e perdendo il meno tempo possibile; del resto *time is money*. Tanto che non se ne prevede affatto di tempo per la fruizione. *The show must go on*, il lavoro va portato avanti e il corso fatto nei ritagli di tempo, nella pausa pranzo, magari, mangiando un panino. Per essere più chiari certi capetti si ritrovano a raccontare ai propri sottoposti di fare l'*e-learning* rapidamente, basta farlo scorrere in sottofondo mentre si lavora, si lavora ad altro beninteso, cioè ascoltare con un orecchio e tentare alla fine il test finale. Il mito del *multitasking* imperversa anche qui, ma la verità è un'altra e lo sappiamo. In caso serve c'è comunque il collega, l'unico del piano che ha seguito veramente il corso o è già esperto della materia che ti può aiutare magari sedendosi accanto a te per il test. Cioè il test te lo fa lui. L'importante è registrare che il corso è stato positivamente concluso e tutti sono contenti. E dall'alta direzione si raccolgono i dati e con soddisfazione si registra che l'80% del *target* ha fatto il test entro la data prestabilita.

Ora si tratta di sollecitare l'ultimo 20% e poi la copertura dell'azienda è garantita, potendo dimostrare - per esempio - che la famigerata Legge 231 la conoscono tutti. Quasi che con il corso *online* si potessero combattere, per esempio, le infiltrazioni mafiose.

È abbastanza avvilente, non credete? E annienta completamente ogni efficacia dell'*e-learning*. Davvero peccato, ma spesso per molti realtà di vita vissuta. O avete fatto esperienze diverse? Ma quanto spesso?

Certo come biasimare le aziende che devono impiegare enormi risorse economiche in tanti rivoli che discendono da obblighi normativi che si accatastano e si sommano anno dopo anno in un Paese che ci schiavizza, che delega e burocratizza ogni cosa. Se tutte le aziende dovessero garantire nel dettaglio tutto quello che prevedono talune norme, esse dovrebbero assumere una percentuale più o meno grande di personale in più, docenti e discenti, rendendo un qualsiasi business non redditizio, morto per burocrazia. Ecco che parte allora il circo



della finzione. In pratica la società burocratica in cui viviamo alimenta essa stessa questo circolo vizioso, mentre la formazione continua dovrebbe essere un nostro credo in una società sempre più intellettuale e concorrenziale. Un altro esempio: la tutela della *privacy*, tanto articolata quanto inefficace e fasulla.

Infine, parliamo della scelta dell'offerta didattica. In molte aziende ci si ferma purtroppo alla didattica prevista dalle norme, per essere a posto. Alcune aziende offrono corsi anche per lo sviluppo della personalità e la crescita reale dei propri dipendenti, spesso poco e saltuariamente, in modo non strutturato, ma almeno un passo nella giusta direzione. Poche le aziende che puntano veramente sulla formazione delle proprie persone come parte qualificante dei singoli e vero motore di crescita per la stessa azienda, come mossa vincente sul mercato. Il gruppo Ferrovie dello Stato Italiane sta là in mezzo da qualche parte. Molta della formazione erogata in *e-learning* e anche in presenza attiene a obblighi di norma o a tutele per l'azienda (come, ad esempio, appunto la 231). Moltissimo che viene fatto come formazione attiene alla formazione base del personale (pensiamo alle aule in presenza per

i macchinisti, per esempio, che in futuro troveranno sempre maggiori spazi nella forma *webinar*). Qualcosa viene fatto anche per lo sviluppo della personalità (per esempio corsi per la gestione delle risorse umane, corsi di *leadership* e simili), difficilmente in forma di *e-learning* e sarebbe bene vedere quante persone vengono raggiunte da questo tipo di formazione, quanto in proporzione sul tutto e con quale livello di qualità in entrata ed efficacia in uscita e come il tutto sia calato in una strategia complessiva di crescita professionale o piuttosto invece con il solo intento di alimentare statistiche di ore pro capite senza avere realmente il pugno della situazione e magari con lo scopo di accedere a fondi europei. Quanto infine accade per la sensibilità di uno o un altro amministratore delegato o capo delle risorse umane.

Quindi *e-learning* solo per norma e per temi marginali, magari in pillole, spesso banali e scontate. Non abbiamo parlato della formazione *on the job*, il *learning by doing*. Questa forma è altrettanto importante ed è sicura base per l'apprendimento, ma è perlopiù in forma *live*, ossia dal vivo lavorando e rubando l'esperienza di altri e non certo a distanza. Ma non è nulla di strutturato.

Bisogna ripensare dunque probabilmente la formazione nel suo insieme, ma appunto all'interno di una struttura organizzata che possa dare continuità e coerenza nel tempo e possa essere essa stessa misurata nell'efficacia reale che realmente ha e che non può ridursi all'indicatore delle ore erogate e degli incentivi incassati. Non ci si può nemmeno limitare al furto in presenza del *learning by doing*. Inoltre, all'obiettivo di miglioramento di conoscenze del personale va dedicato del tempo sul serio. Spesso i vecchi saggi dell'azienda, gente con un bagaglio enorme di conoscenza accumulato nel tempo, non possono disporre di tempo per trasferire ai giovani il loro sapere. Un vero peccato. La carriera per noi *manager* dovrebbe infatti dividersi, come ho già detto, in tre momenti: impara, agisci e insegna. Invece spesso agiamo, agiamo e agiamo e poi in pensione! L'impara e l'insegna vanno valorizzati e messi a sistema sia a mezzo di *e-learning* (anche in *streaming*), sia in affiancamento, sia in aula. Su questo aspetto siamo carenti e perdiamo colpevolmente una quota rilevante del nostro *know-how* (ultimo termine inglese). C'è da migliorare.

Roger Hopfinger

Ci vuole così poco

La sera del 26 dicembre 2023, in una stazione stranamente deserta, viene diffuso dagli altoparlanti il messaggio: “Il treno xxx arriverà con un maggior tempo di viaggio di 30 minuti”.

Un signore lo ascolta sospendendo il suo andirivieni sul marciapiede e mostra un certo senso di contrarietà: forse non pensava di dover raggiungere la sua destinazione in un ora più tarda, ma il suo disappunto è esplicitato da un commento a bassa voce, chiaro nel silenzio tornato alla fine dell’annuncio: “Non hanno nemmeno il coraggio di dire che il treno è in ritardo!”

Lo sento e penso di non essere il solo a disapprovare la formulazione del messaggio, definita nella revisione del manuale degli annunci sonori ai viaggiatori che avevo elaborato anni prima con un ristretto gruppo di colleghi.

Quando il manuale è stato rimangiato, sulla chiarezza e la trasparenza del linguaggio ha avuto la meglio una sorta di politicamente corretto per non voler offendere.

Una impostazione che per apparire acculturata utilizza parole e locuzioni assennate con termini di altre lingue, inglese per prima. Abbiamo così l’eliminazione delle parole *ritardo* e *soppresso* sostituite da *maggior tempo di viaggio* e *cancellato*, quest’ultimo termine preso da un fonismo dell’inglese.

In inglese, infatti, il verbo sopprimere si traduce *to cancel*, mentre cancellare corrisponde a *to delete* o *to erase* (in relazione al contesto). Del resto in ossequio al politicamente corretto si accetta di concordare il genere anche per ruoli o funzioni come ministro, in analogia ai titoli onorifici o professionali come dottore.

Ma torniamo all’accaduto.

Il signore va verso il tabellone degli arrivi e partenze, bello, luminoso, in apparenza chiaro e ricco di informazioni aggiornate.

Forse poiché la sequenza dei



treni non permette agilmente di individuare eventuali alternative o più probabilmente perché il contatto umano è più rassicurante, il signore però ferma una signora con la divisa da ferroviere e inizia a parlarle. Non conosco il dettaglio del colloquio, ma suppongo abbia chiesto informazioni. Certamente questa, al termine della breve conversazione, con fare veramente molto garbato dice: “... se vuole, l’aiuto volentieri, controllo subito sull’orario di servizio, tabelle cartacee non ci sono più”.

Il signore risponde con altrettanta gentilezza e con un po’ di rassegnazione: “Eh sì, non esiste più nemmeno il *Pozzorario*. Grazie, attenderò!”.

Termini non appropriati, informazioni solo parziali, elementi per alternative di viaggio non facilmente rintracciabili, sono queste le condizioni attualmente offerte a chi utilizza i treni per i propri spostamenti. Si acquistano pacchetti di viaggio già confezionati mediante sistemi evoluti che li offrono su internet e talvolta ci si sente più pacchi postali che viaggiatori.

Sicuramente ci sono aspetti più importanti da curare per essere vicini ai viaggiatori, ma come dice una poesia da bambini: “ci vuole così poco per farsi voler bene!”.

Valerio Giovine

L'UE regola l'Intelligenza Artificiale

L'Intelligenza Artificiale (in sigla IA) è una disciplina dell'informatica che studia se e in che modo si possono realizzare sistemi informatici intelligenti (*hardware* e programmi *software*) in grado di simulare la capacità, e il comportamento del pensiero umano.

Ovvero: a) pensare in modo analogo; b) pensare razionalmente; c) agire razionalmente e analogamente a quanto fatto dagli esseri umani.

Il pericolo che oggi esiste è soprattutto relativo alla *privacy* e ai dati sensibili nonché alla comprensione degli algoritmi con i quali vengono progettati.

Attualmente ciò che già abbiamo è il *CHATbot*, un software progettato per simulare una conversazione con un essere umano.

Poi abbiamo l'IA forte, ovvero quella che sarebbe in grado – in un futuro non definito – di pensare e agire in modo simile all'essere umano in tutti gli aspetti: pensieri, emozioni, percezioni, volontà, eccetera.

È su questa IA che, seppure in corso di realizzazione, si appuntano le critiche e i timori non solo degli studiosi ma anche dei filosofi e della società nel suo complesso.

Venerdì 8 dicembre 2023 rappresentanti di Commissione, Consiglio e Parlamento hanno approvato il Regolamento europeo sulla Intelligenza Artificiale che prova a mettere dei paletti e delle regole allo sviluppo ed all'utilizzo della IA specialmente per quanto attiene alla protezione dei Diritti. In particolare, i colossi OpenAi, Meta e Google saranno sottoposti a regole vincolanti su trasparenza e sicurezza e non tanto a codici di condotta volontaria.

Tierry Breton, presidente del gruppo di lavoro, ha definito questo Regolamento un "*momento storico*" che permetterà a ricercatori e aziende europee di guidare la corsa globale alla IA.



Limiti sono stati imposti, ad esempio, al *social scoring* (sorveglianza di massa) usato in Cina per il controllo sociale, mentre l'utilizzo delle applicazioni di IA nei contesti di polizia per il riconoscimento biometrico, avverrà solo in caso di reati gravi e

previa autorizzazione del giudice.

Anche gli algoritmi di riconoscimento delle emozioni vengono banditi da scuole e luoghi di lavoro così come sarà vietata la categorizzazione su informazioni sensibili come: razza, religione e orientamento ses-

suale o peggio ancora del controllo predittivo. Inoltre, gli sviluppatori dovranno garantire che i suoni, le immagini e i testi siano chiaramente identificabili come artificiali.

La Commissione Europea si doterà di un apposito AI Office che potrà irrogare multe fino al 7% del fatturato globale. Le associazioni che si occupano di diritti digitali invitano però a contenere gli entusiasmi perché rischi e dubbi restano ben presenti, considerato che una legge difficilmente riesce a tenere il passo di una tecnologia che evolve in modo esponenziale.

Rischi ben evidenziati anche da tanti addetti allo sviluppo di questa tecnologia.

Geoffrey Hinton (padre della IA) e massimo esperto di apprendimento profondo, ha lasciato ultimamente Google perché la IA è *“una minaccia esistenziale della umanità e potrebbe sterminarla”*.

Geoffrey Hinton, con il suo abbandono, chiede che intervenga pesantemente la politica per regolare questi modelli ed evitare che prendano il sopravvento, come sta già avvenendo in particolare in Cina e USA, dal momento che la IA potrà avere la capacità di confondere la realtà dalla fantasia, il vero dal falso, iniziando a scriversi da sola il codice che le serve a svilupparsi in autonomia senza avere però l'etica dell'umano.

Stephen Hawking, il cosmologo, fisico scopritore dei buchi neri, ebbe a manifestare le sue inquietudini sulla possibilità che l'uomo possa autodistruggersi, tramite la diffusione di virus geneticamente modificati come armi biologiche, la costruzione di una IA che possa ribellarsi all'essere umano o lo scoppia di una guerra nucleare.

Vernon Vinge, matematico e romanziere americano, che per primo introdusse il concetto di *singularità tecnologica*, (il momento in cui la tecnologia acquisisce una capacità intellettuale pari o superiore a quella dell'uomo) nel 1993 scriveva *Tecnological Singularity*: *“Entro trenta anni, avremo i mezzi tecnologici per creare una intelligenza sovrumana. Poco dopo, l'era degli esseri umani finirà”*.

Ray Kurzweild di Google, che ha

scritto diversi libri sulla IA pur essendo favorevole al transumanesimo (movimento culturale e scientifico, che propugna il dovere di applicare fisicamente le nuove tecnologie all'uomo, per migliorarne le capacità fisiche e cognitive=ibridizzazione umana), si è detto molto preoccupato sulle conseguenze umane della IA, tanto che è dell'idea della necessità di unire le cortecce cerebrali umane connettendo le funzioni di apprendimento, linguaggio e memoria, ovvero realizzare la ibridizzazione uomo/macchina e sarebbe la ultima evoluzione dell'uomo sulla terra, ipotizzando, in modo futuristico, di poter scaricare informazioni e ricordi su un supporto esterno, non biologico, da poter utilizzare come banca dati. (*Mind Uploading*).

Sarebbe una nuova creazione dell'essere umano, fatta dall'uomo secondo l'idea prometeica e atea che *“gli uomini non possono vivere senza le arti meccaniche e l'individuo non può fare a meno dell'arte del sapere”*.

Elon Musk, ad esempio, muovendosi nella scia del transumanesimo sta sviluppando, con la sua società Eurolink, una sorta di chip che impiantato nel cervello, dovrebbe riuscire a leggere i segnali dei neuroni, interpretarli e trasmetterli *wireless* a un dispositivo esterno che li traduce in azioni. *“Non possiamo sconfiggere l'IA ma ci si può fondere con essa”*.

Identica posizione critica e preoccupata è stata espressa da Yuval Noah Harari – saggista, scrittore e professore – stretto collaboratore di Klaus Schwab (fondatore e Presidente del World Economic Forum di Davos, co-fondatore del Gender Equality Project, e ideatore del Great Reset).

“Il tema che l'IA cancellerà migliaia di posti di lavoro è solo, peraltro, un risvolto secondario – se vogliamo – rispetto ai danni irreversibili che può produrre sul piano della sicurezza, della libertà e soprattutto della intelligenza umana.

Non è l'IA in se che spaventa, ma l'umana idiozia, l'incapacità di padroneggiare le cause e gli effetti, il delirio di onnipotenza tecnologica”.

Potremmo dire che cresce la tec-

nica e declina l'umano.

Piccola riflessione filosofica: Bacon: *“Sapere è potere”*; Socrate: *“So di non sapere”* ma c'è anche: *“Sapere di non potere”*, ovvero la coscienza dei propri limiti, bisogna avere il coraggio e la umiltà di fermarsi come nel ricorrere alla bomba atomica e nel saper gestire la Intelligenza Artificiale.

E il pericolo potrebbe essere la sostituzione del mondo reale, delle identità e della natura dell'uomo, con una grande bolla in cui sparisce la realtà, e tutto ciò che finora la costituisce: la storia, il pensiero, la vita, la presenza, il corpo con il transumanesimo, la natura.

Una applicazione meno pernicioso ma ugualmente pericolosa sotto l'aspetto sociale è l'utilizzo della IA per il riconoscimento facciale o biometrico (una tecnologia che consente di identificare una persona analizzando le sue fattezze, come forma del viso, distanza degli occhi, forma della bocca, eccetera) e che è in condizione, ad esempio, di raccogliere informazioni molto sensibili sulla singola persona, inserendola in un data base centrale, utilizzabile dai Governi e dalle autorità pubbliche a scopo di sorveglianza e controllo, portando di fatto ad una diminuzione, se non alla scomparsa, della *privacy* e della libertà individuale.

Possiamo chiudere con le parole preoccupate di Harari: *“L'IA minaccia soprattutto le democrazie. Potremmo raggiungere il punto in cui il sistema politico ed economico considera milioni di persone come “mangiatori inutili” e questo avrà terribili conseguenze. Dobbiamo renderci conto che l'IA è la prima tecnologia nella storia in grado di prendere decisioni da sola. Può prendere anche decisioni su di noi. Sta già accadendo e sta accadendo così in fretta che la maggior parte delle persone non capisce nemmeno cosa stia accadendo”*.

A noi non resterà che scegliere tra Mammona e Dio, tra la digitalizzazione a servizio di una anonima pervasiva Intelligenza Artificiale e il Libero Arbitrio, tra la nostra ombra e la propria luce.

Vincenzo Angelini

Salviamo il ceto medio, petizione al Governo promossa da CIDA su *change.org*

Classe media continuamente sotto attacco tra ruolo di equilibrio e progressivo logoramento

Cronologia. Il 6 ottobre 2023: *Siamo tutti lavoratori*, convegno dei pensionati organizzato da CIDA e da ALDAI-Federmanager a Milano. Il 7 novembre 2023, a Roma, nella sede del Cnel presentazione (Itinerari previdenziali/CIDA) del *Rapporto sulla Regionalizzazione del Bilancio Previdenziale italiano*; il 10 novembre 2023 audizione CIDA al Senato in quanto Organizzazione che rappresenta un'importante porzione del ceto medio e medio-alto; il 15 novembre 2023 Assemblea annuale di Federmanager a Roma.

Tutti eventi che hanno accompagnato la preparazione della petizione indirizzata al Governo *Salviamo il ceto medio*, che dal 20 novembre 2023 è promossa su *change.org*.

Obiettivo della petizione: difendere il ceto medio dai ripetuti interventi iniqui che da anni colpiscono ingiustamente coloro che rappresentano il motore dell'economia e una fascia importante delle attività produttive del Paese.

Scopo delle diverse iniziative intraprese: chiamare la politica alle sue responsabilità nei confronti della classe media – una componente sociale che da sempre svolge un ruolo cruciale nel mantenere l'equilibrio economico del Paese – e contribuire alla costruzione di una comunità basata su sviluppo ed equità.

La linea dei commenti sviluppatasi nelle occasioni sopra elencate ha evidenziato le difficoltà sempre più stringenti con cui la classe media è costretta a fare i conti.

Ci è parso utile richiamare, in breve, le origini della questione e il seguito che essa ha avuto nel tempo, nella convinzione che si possano ripensare anche le politiche che hanno generato storture e iniquità, e far emergere così indicazioni ed energie capaci di porvi rimedio.



La Politica

Scritti, conferenze, dibattiti, e, sullo sfondo, dati non proprio rassicuranti. La questione ha una centralità che è tutta politica. Non nuova. Anzi, è antichissima, fino a risalire ad Aristotele (384-322 a.C.).

Nell'opera *La Politica* (τὰ Πολιτικά) troviamo, infatti, una prima sistematizzazione della classe media, (o, anche, ceto medio). Per il filosofo dell'antica Grecia è la classe dei medi proprietari terrieri e, in maniera più estensiva, la componente sociale che non è né troppo ricca né troppo povera. Premesso che, nell'opera, il termine politica si riferisce al concetto più ampio di *polis*, nel significato di città-stato o comunità politica, Aristotele delinea la collocazione sociale e la funzione della classe media: una funzione chiave nel mantenere l'equilibrio tra gli estremi della ricchezza da una parte e della povertà dall'altra. La situazione si complica, dice il filosofo, e diventa carica di rischi "a causa della frequente esiguità numerica del ceto medio". Perché "qualunque dei due [schieramenti, n.d.r.] ha la ventura di dominare gli avversari, non stabilisce una costituzione comune e basata sull'uguaglianza, ma si prende come premio della vittoria

una superiorità politica". Come quelli che avevano esercitato l'egemonia sull'Ellade (evidente allusione agli ateniesi e agli spartani), e che guardavano entrambi ai rispettivi modelli di costituzioni "badando non all'utile degli stati, ma solo al proprio" [...]¹.

Di qui l'esigenza di Costituzioni in grado di neutralizzare il conflitto fra le diverse componenti sociali. Idea che si è fatta strada nel tempo, attraverso i pensatori del Rinascimento e dell'Illuminismo.

E, in effetti, ha preso corpo a partire dal XVIII secolo in poi (America, Francia), nelle Costituzioni dove troviamo, con differenti modalità di applicazione, il principio organizzativo della gestione del potere, diviso, sotto costante vigilanza di pesi e contrappesi.

Nella descrizione del filosofo si legge la composizione tripartita della società del suo tempo: "In tutti gli Stati esistono tre classi di cittadini i molto ricchi, i molto poveri, e, in terzo luogo, quanti stanno in mezzo a questi". Quella che oggi diciamo classe media. Precisiamo: la tipologia di classe media, come le altre considerazioni di Aristotele, vanno contestualizzate al suo tempo. Va aggiunto che il modello di Costituzione di cui egli parla non è stato



mai applicato concretamente, in nessun luogo. Questi richiami alla corretta lettura dell'opera del filosofo nulla tolgono al valore del suo pensiero. Perché quelle riflessioni hanno avuto un'ampia estensione nel tempo. Hanno attraversato epoche ed eventi di grande portata, influenzando filosofia, economia, diritto, sociologia; un filo di approfondimenti e studi di molti secoli giunto fino a noi. E, infatti, molti altri pensatori hanno esaminato e discusso la questione della classe media o, comunque, delle classi sociali, ciascuno con prospettive diverse e in contesti storici specifici. Fra quelli vissuti negli ultimi secoli ne citiamo solo alcuni, tra i più noti: John Locke (1632-1704), Jean-Jacques Rousseau (1712-1778), Karl Marx (1818-1883), John Maynard Keynes (1883-1946), Vilfredo Pareto (1848-1923). E, per venire ai nostri giorni, merita segnalare l'economista francese Thomas Piketty (nato nel 1971). Il suo saggio *Capital et Idéologie* ha influenzato in maniera significativa il dibattito sulle disuguaglianze sociali e sulla perdita di reddito della classe media a livello

mondiale (teorie condivise, ma anche molte osservazioni critiche).

Egli illustra come gli appartenenti alle classi medie e lavoratrici dei paesi ricchi siano stati in gran parte tagliate fuori dalla crescita globale nel periodo 1980-2018. Per contro, ne hanno fortemente beneficiato altri gruppi sociali, situati al di sotto e al di sopra di essi. Mostra il fenomeno in un grafico che sembra la silhouette di un elefante e perciò l'autore lo ha intitolato *La courbe de l'éléphant des inégalités mondiales, 1980-2018*. In breve, osserva Piketty: se la distribuzione globale del reddito fosse rimasta sempre in equilibrio, allora, piuttosto che una flessione della curva vedremmo una linea piatta. In altri termini, conclude: *"Il fatto che ci si trovi così lontani da una curva piatta dimostra la portata delle trasformazioni in atto"*. [ns. trad.].²

Ricerche e studi sulla classe media

L'OCSE, per parte sua, informa che da circa trent'anni le famiglie della classe media sono sotto pressione. Le sue analisi dicono che la

classe media sta perdendo slancio; che il suo tenore di vita, in molti Paesi aderenti all'Organizzazione, è peggiorato o comunque non è cresciuto. La percezione più diffusa è che l'attuale sistema socio-economico è ingiusto e che la classe media non ha beneficiato della crescita economica in proporzione al contributo che essa ha dato e dà per realizzarla. Altro dato: la classe media sta diminuendo, in ragione del fatto che i posti di lavoro finora da essa occupati stanno scomparendo; essa percepisce la continua riduzione dei suoi redditi.³

Questo breve excursus su analisi e documentazioni economiche dei giorni nostri ci riporta alle riflessioni del filosofo greco a proposito delle conseguenze che derivano dalla *"frequente esiguità numerica del ceto medio"*. Esiguità non solo numerica, ma anche in termini di perdita di ruolo. Analisi attualizzate ci vengono da noti sociologi moderni. Sono illuminanti alcuni passaggi che si leggono nei loro saggi. Già qualche decennio fa, il sociologo Armando Bagnasco diceva: *"Se in passato l'immagine che trasmetteva*



era quella di un corpo assestato, oggi il ceto medio sembra confrontarsi sempre più con una condizione di disagio e polarizzazione sociale [...]. Lungi dall'essere solo un insieme informe e passivo, il ceto medio può frapporre pesanti ostacoli, oppure offrire risorse fondamentali, alla costruzione di una società capace di sviluppo ed equità. È qui che si gioca la possibilità di una democrazia sana, ed è qui che possono maturare minacciose derive reazionarie, come già altre volte in passato".⁴

Giuseppe De Rita (sociologo, fondatore del Censis, Centro Studi Investimenti Sociali) segnalava, intanto, la prospettiva su cui si stava incamminando il nostro Paese.

Diceva che il ceto medio italiano sebbene avesse subito "il colpo durissimo dell'introduzione dell'euro (in pratica, un dimezzamento del valore reale della moneta)", si era poi rialzato. Purtroppo – aggiungeva – da quindici anni l'Italia aveva smesso di crescere. Ed era "l'unico Paese industrializzato che nello stesso arco di tempo [aveva, n.d.r.] visto diminuire la produttività". Di conseguenza, osservava: "L'impovertimento è vissuto piuttosto come

paura e incertezza sul futuro dei propri figli, che potrebbero vedere regredire gli standard di vita conquistati dai genitori. E fare così un passo indietro rispetto a decenni di crescita costante, alla rete di copertura del welfare, alla certezza del lavoro attraverso le garanzie del posto fisso. Da qui l'insicurezza, e lo spaesamento".⁵

Istituti di ricerca in materie economiche e sociali stanno fornendo continuamente, in questi anni, studi corredati da puntuali informazioni numeriche ed elaborati grafici. Nelle *Considerazioni generali della 55esima edizione del Rapporto sulla situazione sociale del Paese 2021* del Censis (FrancoAngeli, 2021) troviamo il richiamo alle continue crisi ed emergenze attraversate dalla società italiana; e l'avvertenza che "Senza una coscienza collettiva, coscienza di coscienze, capace di guardare dall'alto e lontano quel che la società chiede o attua, senza un'unitarietà di approccio agli investimenti sociali, senza immaginare una politica di sviluppo, il Paese rimane prigioniero delle sue fragilità". Considerazioni riprese nel *Quinto Rapporto Auditel-Censis (2022)* sui consumi mediatici. "Sono i consumi

– si legge – lo specchio della società e ne riflettono trasformazioni e orientamenti". Sulla base di questi parametri "Si assiste [...] ad uno scivolamento verso il basso della classe media, che da medio-alta si fa media e da media diventa medio-bassa: il prossimo scalino, se non interverranno efficaci misure a sostegno del reddito, sarà la povertà".⁶

Ancora un progressivo logoramento, se l'1 dicembre 2023, nel *57esimo Rapporto sulla situazione sociale del Paese* il Censis, descrive l'Italia come un Paese di "sonnambuli: ciechi dinanzi ai presagi". Fenomeno non "imputabile solo alle classi dirigenti: è un fenomeno diffuso nella «maggioranza silenziosa» degli italiani. Resi più fragili dal disarmo identitario e politico, al punto che il 56,0% (il 61,4% tra i giovani) è convinto di contare poco nella società".⁷

Descrizioni spesso ricorrenti, e moniti che avrebbero dovuto indurre la politica a una riconsiderazione storica di eventi sopravvenuti negli ultimi 30/40 anni (cambiamenti strutturali dell'economia, globalizzazione, crisi economiche, innovazioni tecnologiche, deficit demografico, eccetera); e disporre, quindi, un'ampia



partecipazione di tutte le componenti sociali allo sforzo di rinnovamento e sviluppo del Paese. Ma, come abbiamo scritto altre volte, i decisori politici, spesso, sono presi da altre urgenze; inseguono altre priorità, tali che, sul breve termine, assicurino “un consenso «popolare diffuso»”.⁸

L'area del rischio

Il Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali offre continue analisi aggiornate su numerose questioni in materia economica e sociale. In particolare, avverte che “Un Paese senza una classe media rappresentata politicamente non ha futuro, anzi è il terreno di coltura degli -ismi: estremismi, nazionalismi, populismi, e così via”. [...] Aggiunge che “in questi 20 anni si è molto ridotta, [...]” e che “sotto il profilo elettorale non interessa a nessuno: sono solo cittadini da «spremere» quando serve”. Infine, che “la classe media, quella dai 35mila euro in su – compresi i pensionati con una rendita pari o oltre cinque volte il minimo (cioè 2.580 euro lordi al mese, 36.500 lordi e 27mila netti) – è rappresentata da circa cinque milioni di soggetti che pagano il 60% di tutte le imposte ma sono esclusi dalla totalità di bonus, agevolazioni e così via”.⁹

Più recentemente nell'Assem-

blea nazionale Federmanager del 15 novembre 2023, svoltasi a Roma sotto l'emblematico titolo *A gran voce*, il Presidente Stefano Cuzzilla ha denunciato ciò che non è più sopportabile. Ha detto: “Anche il gettito Irpef non smentisce l'andazzo, rivelando che un italiano ogni due si dichiara nullatenente e non versa nemmeno un euro di imposte. E viene da vergognarsi per il sommerso che c'è”. E, a proposito degli interventi che penalizzano la classe media dei pensionati, ha aggiunto: “Nessuno si senta in diritto di ledere l'aspettativa verso le pensioni che ci siamo pagati di tasca nostra, quando una pletera di assistiti e di evasori e di criminali non dichiara nemmeno un euro in tutta la vita”.

Conclusioni

Esistono rimedi per fermare la

deriva verso cui è spinta sempre più la classe media? Esistono strumenti per dire alla politica che la classe media è stanca di sentirsi continuamente sotto attacco? La risposta è sì, sempreché la classe media sappia trovare unità e occasioni per far sentire a gran voce la sua voce.

Mentre scriviamo è in corso la sottoscrizione della petizione promossa da CIDA *Salviamo il ceto medio*, reperibile al link www.change.org/p/salviamoil-ceto-medio.

È una iniziativa pubblica che chiama a una forte partecipazione collettiva. I numeri contano: meglio essere in molti.

Antonio Dentato

Publicato su gentile concessione della rivista *Dirigenti Industria* (Aldai/Federmanager- Milano)

- 1) Aristotele, *Politica* (pp. 138 e sgg., Laterza)
- 2) Thomas Piketty, *Capital et Idéologie* (pp. 39 e sgg., Éditions. du Seuil, 2019). Il grafico è visibile al link: <http://piketty.pse.ens.fr/files/ideologie/pdf/G0.5.pdf>
- 3) (OCSE) OECD, *Under Pressure: The Squeezed Middle Class* (2019)
- 4) Armando Bagnasco, *Ceto medio. Perché e come occuparsene: Una ricerca del Consiglio italiano per le Scienze Sociali* (Premessa, Il Mulino, 2012)
- 5) Giuseppe De Rita - Antonio Galdo, *L'eclissi della borghesia* (pp. 56 e sgg., Laterza, 2011)
- 6) *Quinto rapporto Auditel-Censis* (19 dicembre 2022)
- 7) *57esimo Rapporto Censis sulla situazione sociale del Paese/2023* (Comunicato stampa Censis, 1 dicembre 2023)
- 8) Igor Guardiancich e David Natali, *Tra disintermediazione e concertazione: la difficile alternanza del policy making sulle pensioni in Italia*, in *Stato e mercato* (pp. 271 e sgg., Fascicolo 2, Il Mulino, agosto 2019)
- 9) Alberto Brambilla, *Senza classe media non c'è futuro*, (*Itinerari Previdenziali-II Punto*, 27 febbraio 2023)

Fondazione FS Italiane

FS Treni Turistici Italiani per un turismo di qualità, sostenibile e lento



Il massiccio delle Dolomiti (foto Archivio Fondazione FS Italiane)

La nascita di FS Treni Turistici Italiani, nuova impresa ferroviaria inquadrata all'interno del Polo Passeggeri e controllata al 100% da Trenitalia, ha aggiunto uno strumento operativo che offre servizi ed esperienze di viaggio espressamente pensate per un turismo di qualità, sostenibile, lento per riscoprire le ricchezze del territorio italiano.

Questa scelta nasce da una solida base: l'ormai decennale esperienza della Fondazione FS Italiane, che con la sua rete di ferrovie valorizzate e i convogli storici recuperati ha costruito un modello vincente di turismo ferroviario, soprattutto all'indomani della crisi pandemica, e ha restituito alla collettività un nuovo modo di intendere il viaggio che,

adesso, pone al centro anche l'ecosostenibilità. L'esperienza a bordo treno è finalmente parte integrante della vacanza: si parte, ad esempio, la sera da Roma, con possibilità di accedere alla vettura ristorante 40 minuti prima della partenza, degustare pietanze caratteristiche del *Made in Italy* e poi, una volta partito il treno, trascorrere la serata nel bar aperto tutta la notte, oppure ritirarsi nella *privacy* della propria cabina letto.

FS Treni Turistici Italiani, inoltre, per conto della Fondazione FS Italiane gestirà la trazione dei treni storici. Un sistema ormai rodato che continuerà ad offrire esperienze uniche attraverso la gran parte delle regioni italiane, nelle aree di maggior interesse storico paesaggistico della

Penisola, e mostrando la provincia italiana grazie alle soste per le visite guidate, i percorsi pedonali, e ciclo-pedonali, e le degustazioni dei prodotti tipici del territorio.

A dicembre 2023 è partito il nuovo *Espresso Cadore*, il primo collegamento di FS Treni Turistici Italiani, da Roma Termini a Calalzo-Pieve di Cadore-Cortina e ritorno. È ora possibile partire da Roma, con la propria attrezzatura sportiva al seguito e svegliarsi alle pendici delle maestose Dolomiti, che compaiono nella cornice del finestrino col treno in entrata nella stazione di Calalzo.

I posti letto, divisi in carrozze letti a compartimenti singoli o doppi e cabine letto da due e quattro posti, offrono un alto livello di comfort, garantendo un'esperienza davvero unica nel panorama del trasporto ferroviario turistico. Il bar di bordo, sempre disponibile durante l'intero viaggio, e la carrozza ristorante, con menù stagionali di livello, garantiscono una convivialità che non appartiene più alla realtà ferroviaria odierna.

La prima fase dell'*Espresso Cadore* termina il 25 febbraio 2024 per poi riprendere in estate, insieme a ulteriori servizi in partenza da Roma e Milano verso le più iconiche località di montagna, mare e mete di grande ricchezza artistico/culturale.

Luigi Cantamessa

La lettura

Il buon lavoro



Il libro *Il buon lavoro* di Stefano Cuzzilla e Manuela Perrone (LUISS University Press, 2023) è stato presentato a Roma il 25 gennaio 2024 nella nuova aula dei gruppi parlamentari della Camera dei Deputati e ha la prefazione di Ferruccio De Bortoli.

Il sottotitolo *Benessere e cura delle persone nelle imprese italiane* sintetizza le caratteristiche del lavoro che deve essere in linea con le aspettative delle nuove generazioni che, nella PA e nelle imprese, stanno sostituendo la generazione dei *boomers* e con le sfide al mondo del lavoro lanciate da eventi epocali come il COVID, con la conseguente adozione *oborto collo* in forma massiva dello *smart working*, e il veloce affermarsi della Intelligenza Artificiale, con la quale

occorrerà sviluppare modalità di convivenza cooperativa piuttosto che competitiva.

Nel giro di boa del millennio è cambiato il paradigma del lavoro che risulta oggi relativizzato rispetto ad altri aspetti dell'esistenza (famiglia, tempo libero, realizzazione e crescita personale) ai quali i lavoratori attribuiscono pari importanza e con i quali il lavoro deve temperarsi e integrarsi per consentire al lavoratore di raggiungere un benessere complessivo.

Conseguentemente il concetto di responsabilità sociale delle aziende risulta insufficiente a corrispondere alle nuove esigenze e vi è la necessità di approdare ad una visione maggiormente incentrata sulle persone e sui loro bisogni che cambiano anche in relazione all'età. Ecco allora che il *welfare* assume altrettanta importanza della retribuzione nella scelta di chi si candida a lavorare in una azienda.

Il libro di Stefano Cuzzilla e Manuela Perrone è, in definitiva, una puntuale disamina di tutto ciò che ancora manca e i contributi di manager di importanti imprese rendono maggiormente incomprensibili i ritardi, ai quali pure assistiamo, nella implementazione concreta in molte aziende di quanto si ha tanta consapevolezza.

Giovanni Gualario

Accoglienza & Inclusione è il nuovo progetto Visés ETS - realizzato in collaborazione con Caritas Roma e Comunità di Sant'Egidio - che abbandona le logiche dell'assistenzialismo e restituisce dignità e ruolo sociale alle fasce più deboli attraverso il lavoro.

Grazie all'impegno dei manager volontari che hanno scelto di impegnarsi con Visés ETS, viene offerto un servizio di orientamento al lavoro e di preparazione del CV che identifica e valorizza le reali competenze e potenzialità dei più fragili, proponendo alle aziende e alle famiglie il profilo più adatto.

Scopri come portare *Accoglienza & Inclusione* nella tua realtà, rendila vicina alle persone e alla comunità scrivendo a progetti@ets.vises.it.

Aiuterai a valorizzare le risorse migliori e sosterrai chi cerca di ritrovare il proprio posto nella società.

COS'È ASSIDIFER-FEDERMANAGER?

È l'Associazione sindacale dei dirigenti del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane.

Tutela gli interessi dei dirigenti del Gruppo FS Italiane.

Ha con l'Azienda un dialogo franco e costante nel rispetto dei relativi ruoli.

Aderisce alla Federazione delle Associazioni nazionali dei dirigenti di aziende industriali (Federmanager), che sua volta aderisce a Cida, la Confederazione che in Italia rappresenta dirigenti, quadri e alte professionalità del settore pubblico e privato.

Attraverso Federmanager e Cida rappresenta la categoria dei dirigenti in servizio e no presso le Istituzioni e la controparte datoriale.

È stata istituita nel 1946 come Sindacato dei funzionari delle FS.

Ha assunto l'attuale denominazione nel 1991 al Congresso nazionale di Saint Vincent.

PERCHÉ ISCRIVERSI AD ASSIDIFER-FEDERMANAGER?

Per contribuire attivamente alla rappresentanza dei dirigenti del Gruppo FS Italiane “valorizzando lo status e tutelandone gli interessi” (art. 2 dello Statuto).

Per condividere un'esperienza associativa nell'ambito della famiglia professionale dei dirigenti del Gruppo FS Italiane.

Per contribuire, con Federmanager e Cida, a difendere e migliorare il contratto di categoria e le tutele previdenziali e assicurative della categoria.

COME ISCRIVERSI AD ASSIDIFER-FEDERMANAGER?

Sottoscrivendo il modulo di adesione scaricabile dal sito *web* assidifer.it alla pagina assidifer.it/privata/nuove_iscrizioni e inviandolo a: segreteria.technica@assidifer.it

COLLEGAMENTI

Periodico Assidifer-Federmanager
(già Ferrovie & Servizi – Sistema Ferrovie
Registrazione al Tribunale di Roma
n. 156 dell'8/4/1993)
Anno 33, n. 1/2024

Direzione editoriale
Paola Fini

Direttore responsabile
Stefano Biserni

Coordinamento redazionale
Mauro Borsellino

Edizione web
Luigi Aiello

Hanno inoltre collaborato
Carmine Amodeo, Vincenzo Angelini,
Luigi Cantamessa, Eleonora Ceschin,
Antonio Dentato, Valerio Giovine,
Giovanni Gualario, Roger Hopfinger

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 Adolfo Gandiglio, 27
00151 Roma

Lettere e articoli impegnano
solo la responsabilità degli autori



Stampata su carta ecosostenibile

Chiuso in redazione il 10/2/2024