

All'esito della valutazione delle offerte pervenute e delle successive approvazioni da parte degli organi competenti, il giorno 4 ottobre 2007 è stata comunicata l'aggiudicazione definitiva a società esterna.

Su ricorso proposto da altra società partecipante alla gara l'aggiudicazione è stata poi annullata dal TAR Lazio - Roma, Sezione III ter, con sentenza n.14081 del 20 dicembre 2007. La decisione è stata confermata dal Consiglio di Stato, Sez. VI, con sentenza n. 161/08, in data 4 marzo 2008, che ha fatto salvi i soli atti della gara che attengono all'ammissione dei concorrenti (fase di pre-qualifica).

In considerazione del ricordato contenzioso, il contratto di *outsourcing* con TSF è stato prorogato per tutto il 2007 e per il 2008, con la previsione della possibilità interruzione, all'eventuale aggiudicazione della gara.

4. RISORSE UMANE

4.1 Consistenza del Personale

Tra il 31 dicembre 2003 ed il 31 dicembre 2006 le consistenze del Gruppo sono scese da 100.784 unità a 98.002 con una riduzione complessiva nei tre anni pari a 2.782 risorse.

Per quel che riguarda le Società che applicano il CCNL di Settore delle Attività Ferroviarie (Ferrovie dello Stato S.p.A., Trenitalia S.p.A., Rete Ferroviaria Italiana S.p.A., Ferservizi S.p.A., Italferr S.p.A. e Ferrovie Real Estate S.p.A.) la diminuzione del personale nei tre anni considerati è stata di 3.288 unità.

Il personale delle altre Società del Gruppo è passato da 4.140 unità di dicembre 2003 a 4.646 di dicembre 2006. L'aumento è principalmente dovuto all'ingresso nel perimetro di consolidamento delle società TX Logistik AG (con 155 dipendenti) nel 2005 e di Cemat S.p.A. (con 270 dipendenti) nel 2006.

Nel triennio considerato il processo di razionalizzazione è proseguito, nell'intento di mantenere il collegamento con il mercato del lavoro al fine di garantire, anche attraverso il ricambio generazionale, il conseguimento di elevati standard qualitativi nelle aree ad alto contenuto tecnologico e professionale.

Consistenza a ruolo al 31 dicembre

Livelli		Gruppo FS			RFI			Trenitalia			Ferrovie dello Stato		
		2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Quadri	A	3.871	4.022	4.133	1.698	1.845	1.884	1.536	1.511	1.570	111	116	124
	B	11.032	10.977	11.064	5.682	5.698	5.640	4.435	4.347	4.482	114	121	123
Direttivi	C	799	876	979	159	178	218	235	233	287	39	50	48
Tecnici	D	39.528	39.093	39.052	8.673	8.446	8.662	29.417	29.267	29.046	99	84	92
	E	17.810	16.804	17.350	6.790	6.468	5.951	10.959	10.253	11.317	9	7	4
Operatori	F	18.503	18.812	17.571	10.351	11.026	10.459	7.946	7.557	6.902	11	19	14
	G	2.199	1.301	1.957	1.730	938	1.198	446	302	698			
	H	179	202	185	179	202	185						
Dirigenti		1.114	1.108	1.065	363	357	357	407	413	404	156	155	132
Totale CCNL ferrovie		95.035	93.195	93.356	35.625	35.158	34.554	55.381	53.883	54.706	539	552	537
Quadri		230	244	251									
Impiegati		912	1.073	1.122									
Operai		3.043	3.004	3.189									
Dirigenti		85	83	84									
Totale altri contratti		4.270	4.404	4.646									
Totale		99.305	97.599	98.002									

Turn over del personale

Le assunzioni di personale dal mercato del lavoro sono state circa 9.600 ed hanno interessato prevalentemente i livelli tecnici e operativi delle Società. In particolare tali inserimenti hanno riguardato, al netto dei contratti a Tempo Determinato, per il 65% risorse giovani assunte con contratti di Inserimento Lavorativo e di Apprendistato.

Le assunzioni dal mercato esterno dei dirigenti nel triennio sono state complessivamente 70 mentre gli ingressi dall'interno nella qualifica di dirigente hanno riguardato 77 risorse.

Le cessazioni di personale nell'arco dei tre anni considerati sono state circa 13.100; le linee-guida di tale andamento sono state, essenzialmente, l'innovazione tecnologica, il ridisegno dei processi produttivi e l'implementazione di azioni gestionali volte al recupero di produttività. Le cessazioni dal servizio del personale dirigente nel triennio 2004-2006 sono state complessivamente 208, di cui 6 per licenziamento e 50 per dimissioni. Al riguardo si segnala il ricorso alle politiche di incentivo all'esodo adottate dall'azienda a valere per l'intero periodo.

ASSUNZIONI 2004-5-6

Forma contrattuale		Gruppo FS			RFI (*)			Trenitalia			Ferrovie dello Stato		
		2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Società CCNL "Attività ferroviarie"	Tempi Indeterminati	974	329	610	110	66	66	734	161	470	21	16	14
	Inserimento Lavoro	91	36	110	46	12	58	41	14	48	1	8	2
	Formazione Lavoro	204	1		27	1		167			3		
	Apprendistato Professionalizzante			2.326			521			1.805			
	Apprendistato	768	716	114		498	36	768	218	78			
	Tempi Determinati	513	772	587	306	390	538	183	356	34		2	1
	Totale	2.550	1.854	3.748	489	967	1.219	1.893	749	2.435	25	26	17
Altre Società	Tempi Indeterminati	216	173	170									
	Formazione Lavoro	50											
	Inserimento Lavoro		11	16									
	Apprendistato	5	3	35									
	Tempi Determinati	283	244	264									
Totale		554	431	485									
Totale		3.104	2.285	4.233									

(*) I tempi determinati di RFI si riferiscono al personale della Navigazione.

Assunzioni e Promozioni Dirigenti anni		2004	2005	2006
Assunzioni		32	28	10
Promozioni		28	38	11
Totale		60	66	21

CESSAZIONI 2004-5-6

		Gruppo FS			RFI			Trenitalia			Ferrovie dello Stato		
		2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Società CCNL "Attività ferroviarie"	Livelli A-H	4.145	3.839	3.586	1.345	1.399	1.812	2.729	2.359	1.661	3	4	14
	Dirigenti	58	69	64	18	17	11	16	35	27	10	12	16
	Totale	4.203	3.908	3.650	1.363	1.416	1.823	2.745	2.394	1.688	13	16	30
Altre Società	Quadri/Impiegati/Operai	398	441	467									
	Dirigenti	3	5	9									
	Totale	401	446	476									
Totale		4.604	4.354	4.126									

Cessazioni Dirigenti Gruppo FS anni		2004	2005	2006
Licenziamenti		4	1	1
Dimissioni		13	15	22
Risoluzioni consensuali		44	58	50
Totale		61	74	73

4.2 Costo del Lavoro

Le voci che compongono il costo del lavoro sono sintetizzate, per il biennio 2005-2006, nelle tabelle che seguono e poste in raffronto con i medesimi dati dell'esercizio precedente.

TABELLA 1

Bilancio consolidato di Gruppo	2004	2005	2006
<i>€ migliaia</i>			
Salari e stipendi	3.308.559	3.406.418	3.496.312
Oneri sociali	844.047	844.360	838.321
Trattamento di fine rapporto	311.576	314.091	314.814
Altri costi	6.301	27.842	58.847
TOTALE	4.470.483	4.592.711	4.708.294
Consistenza media di personale	100.259	99.057	98.447
Retribuzioni medie (€ migliaia)	33,0	34,4	35,5
Retribuzioni medie - % su anno precedente		4,2%	3,3%
Retribuzioni medie (numeri indice)	100	104,2	107,6

TABELLA 2

FS Spa Capogruppo - Costo complessivo del personale (€ migliaia)

ELEMENTI DI COSTO	2004			2005			2006		
	DIRIGENTI	ALTRO PERSONALE	TOTALE	DIRIGENTI	ALTRO PERSONALE	TOTALE	DIRIGENTI	ALTRO PERSONALE	TOTALE
RETRIBUZIONI									
Competenze fisse	11.555	11.789	23.344	26.053	12.650	38.703	23.903	13.452	37.355
Straordinario		315	315		322	322		344	344
Trasferte	169	45	214	207	50	258	176	23	200
Competenze accessorie	18.409	1.034	19.443	6.228	1.324	7.552	2.582	1.141	3.723
Indennità di mancato preavviso	148	43	191			-	727	5	732
TOTALE RETRIBUZIONI	30.281	13.227	43.508	32.488	14.347	46.834	27.388	14.965	42.353
ONERI SOCIALI E PREVIDENZIALI									
Contributi all'INPS e altri Ist. Prev.li e acc.	6.403	179	6.582	6.102	291	6.393	4.397	456	4.853
Contributi all'INPS Fondo Speciale	2.034	3.067	5.101	1.684	3.211	4.895	1.424	3.184	4.608
Accantonamento e riv.ne fondo TFR	2.044	1.122	3.166	2.141	1.180	3.321	2.021	1.243	3.264
Rivalutazione indennità di buonuscita	111	159	270	114	166	280	99	152	252
Altri costi		22	22	2.918	48	2.966	10.737	702	11.439
TOTALE ONERI SOCIALI E PREVIDENZIALI	10.592	4.549	15.141	12.959	4.896	17.855	18.678	5.737	24.415
COSTO TOTALE	40.873	17.775	58.649	45.447	19.243	64.689	46.067	20.702	66.768
RETRIBUZIONE MEDIA									
Retribuzioni	30.281	13.227	43.508	32.488	14.347	46.834	27.388	14.965	42.353
Consistenza media	156	380	536	157	394	551	144	402	546
Retribuzione media	194,1	34,8	81,2	206,9	36,4	85,0	190,2	37,2	77,6
% su anno precedente				6,6%	4,6%	4,7%	-8,1%	2,2%	-8,7%

TABELLA 3

Trenitalia - Costo complessivo del personale (€ migliaia)

ELEMENTI DI COSTO	2004			2005			2006		
	DIRIGENTI	ALTRO PERSONALE	TOTALE	DIRIGENTI	ALTRO PERSONALE	TOTALE	DIRIGENTI	ALTRO PERSONALE	TOTALE
RETRIBUZIONI									
Competenze fisse	28.397	1.388.120	1.416.517	39.909	1.393.035	1.432.944	40.365	1.453.612	1.493.977
Straordinario		102.823	102.823		99.429	99.429		124.636	124.636
Trasferte	933	13.590	14.523	1.137	12.770	13.906	1.170	12.676	13.846
Competenze accessorie	10.853	338.940	349.793	5.609	369.904	375.513	3.209	347.019	350.229
Indennità di mancato preavviso		1.040	1.040	77	672	749	158	832	990
TOTALE RETRIBUZIONI	40.183	1.844.513	1.884.696	46.732	1.875.810	1.922.542	44.902	1.938.775	1.983.677
ONERI SOCIALI E PREVIDENZIALI									
Contributi all'INPS e altri Ist. Prev.li e acc.	4.898	52.140	57.038	6.780	49.061	55.841	6.665	59.121	65.786
Contributi all'INPS Fondo Speciale	6.837	409.814	416.651	6.290	407.560	413.849	6.206	395.396	401.602
Accantonamento e riv.ne fondo TFR	3.224	146.561	149.785	3.395	147.297	150.691	3.443	151.327	154.770
Rivalutazione indennità di buonuscita	479	26.394	26.873	468	25.868	26.337	413	22.362	22.774
Altri costi		2.500	2.500	309	12.075	12.384	795	23.783	24.578
TOTALE ONERI SOCIALI E PREVIDENZIALI	15.438	637.409	652.847	17.242	641.861	659.102	17.522	651.988	669.510
COSTO TOTALE	55.621	2.481.922	2.537.543	63.974	2.517.670	2.581.644	62.423	2.590.764	2.653.187

RETRIBUZIONE MEDIA

Retribuzioni	40.183	1.844.513	1.884.696	46.732	1.875.810	1.922.542	44.902	1.938.775	1.983.677
Consistenza media	444	55.542	55.986	420	54.600	55.020	415	54.343	54.758
Retribuzione media	90,5	33,2	33,7	111,3	34,4	34,9	108	35,7	36,2
% su anno precedente				22,9%	3,5%	3,8%	-2,8%	3,8%	3,7%

TABELLA 4

RFI - Costo complessivo del personale (€ migliaia)

ELEMENTI DI COSTO	2004			2005			2006		
	DIRIGENTI	ALTRO PERSONALE	TOTALE	DIRIGENTI	ALTRO PERSONALE	TOTALE	DIRIGENTI	ALTRO PERSONALE	TOTALE
RETRIBUZIONI									
Competenze fisse	25.645	891.204	916.849	32.028	906.515	938.543	31.689	924.981	956.670
Straordinario		45.960	45.960		47.841	47.841		58.624	58.624
Trasferte	714	18.677	19.391	941	19.117	20.058	962	20.086	21.048
Competenze accessorie	8.229	142.350	150.579	3.332	160.139	163.471	1.312	144.538	145.850
Indennità di mancato preavviso	137	210	347	184	303	487	162	541	703
TOTALE RETRIBUZIONI	34.725	1.098.401	1.133.126	36.485	1.133.915	1.170.400	34.125	1.148.770	1.182.895
ONERI SOCIALI E PREVIDENZIALI									
Contributi all'INPS e altri Ist. Prev.li e acc.	2.480	35.294	37.775	2.482	33.058	35.539	2.894	31.178	34.072
Contributi all'INPS Fondo Speciale	7.385	244.853	252.238	6.950	248.615	255.565	6.403	242.998	249.401
Accantonamento e riv.ne fondo TFR	2.822	90.122	92.944	2.832	91.024	93.856	2.865	92.453	95.318
Rivalutazione indennità di buonuscita	584	16.981	17.565	569	16.880	17.448	534	14.634	15.168
Altri costi		1.812	1.812	549	8.815	9.364	1.104	17.887	18.991
TOTALE ONERI SOCIALI E PREVIDENZIALI	13.271	389.064	402.335	13.382	398.391	411.773	13.800	399.150	412.950
COSTO TOTALE	47.996	1.487.465	1.535.461	49.867	1.532.306	1.582.173	47.925	1.547.920	1.595.845
RETRIBUZIONE MEDIA									
Retribuzioni	34.725	1.098.401	1.133.126	36.485	1.133.915	1.170.400	34.125	1.148.770	1.182.895
Consistenza media	363	35.681	36.044	362	35.280	35.642	361	34.547	34.908
Retribuzione media	95,7	30,8	31,4	100,8	32,1	32,8	94,5	33,3	33,9
% su anno precedente				5,4%	4,4%	4,5%	-6,2%	3,5%	3,2%

Il maggior onere registrato nel triennio (2006 vs. 2004 = + 5,3%) è attribuibile principalmente al rinnovo del biennio economico 2005-2006 [€ 100 medi mensili a regime con accordo 23 giugno 2005] solo in parte compensato dal decremento delle consistenze medie di personale (-1,8%).

Le retribuzioni medie crescono del 4,2% e del 3,3% rispettivamente nel 2005 e nel 2006, contro il 2,3% e 4,2% nell'industria ed il 3,1% ed il 2,4% nei servizi²².

Rispetto all'incremento delle retribuzioni, non si registra nel periodo una analoga crescita degli oneri sociali per effetto della contabilizzazione tra gli "Altri Costi" degli importi liquidati al personale a titolo di "superbonus" (l. 243/2004).

Considerando i costi sostenuti per il personale da Ferrovie dello Stato S.p.a. (Capogruppo), da R.F.I. S.p.a. e da Trenitalia S.p.a. si rileva che:

1. per la Capogruppo il costo totale passa dai 58,6 milioni del 2004 ai 66,8 milioni del 2006; rispetto al 2004, la retribuzione media dei dirigenti cresce del 6,6% nel 2005 mentre si riduce dell'8,1% nel 2006 rispetto al 2005, con importo che resta quasi doppio rispetto a quello del personale dirigente di RFI e Trenitalia;
2. per Trenitalia il costo totale passa dai 2.537 milioni del 2004 ai 2.653 milioni del 2006; la retribuzione dei dirigenti cresce del 22,9% nel 2005 mentre si riduce del 2,8% nel 2006 rispetto al 2005.
3. per RFI il costo totale registra analogo trend passando dai 1.535 milioni del 2004 ai 1.596 del 2006; la retribuzione media dei dirigenti cresce del 5,4% nel 2005 mentre si riduce del 6,2% nel 2006 rispetto al 2005.

4.3 Politica retributiva

La politica retributiva societaria dell'anno 2004 ha concentrato le risorse disponibili prevalentemente sugli elementi variabili della retribuzione.

Per quanto riguarda il sistema di valutazione "per obiettivi" del personale dirigente (Management By Objectives) dopo che si è proceduto alla consuntivazione degli obiettivi attribuiti nel corso del 2003, sono stati definiti ed assegnati a circa 300 managers gli obiettivi 2004, in coerenza con le indicazioni contenute nella budget letter ed in sintonia con le nuove impostazioni del Vertice tese ad enfatizzare lo spirito di squadra ed il team working come comportamento distintivo dei managers del Gruppo FS.

²² Fonte: ISTAT - Indici delle retribuzioni lorde per Ula per settore di attività economica.

Anche nel 2005 le politiche retributive del personale Dirigente sono state caratterizzate per la maggior parte da interventi sulla parte variabile della retribuzione.

Il sistema di incentivazione applicato nell'anno ha mirato, da un lato, all'incentivazione del management verso il raggiungimento degli obiettivi di budget e dall'altro a diffondere e sviluppare i comportamenti del modello di leadership messo a punto dal Vertice aziendale sul finire del 2004.

L'attenzione al contenimento dei costi che ha caratterizzato il 2006 ha avuto ripercussioni anche sulle politiche retributive.

Infatti, per dare un forte segnale di consapevolezza circa le difficoltà del momento e di coerenza di comportamenti, sono state adottate misure di contenimento economico relativamente anche ai trattamenti retributivi meritocratici riservati alla dirigenza.

Per tali motivi, con una operazione ponderata e concertata con il Top Management del Gruppo, si è deciso, per l'anno 2006, di sospendere il sistema di valutazione "per obiettivi" del personale dirigente (Management By Objectives-MBO).

Coerentemente nell'anno, non è stata effettuata la consueta politica meritocratica discrezionale di Gruppo per i Dirigenti.

4.4 Formazione

Sulla base degli elementi forniti da Ferrovie dello Stato SpA, può riferirsi che, nel triennio 2004-2006, la Formazione del Gruppo FS ha focalizzato la sua attenzione su progetti orientati allo sviluppo e al corretto utilizzo di competenze coerenti con i nuovi scenari e le tendenze del business.

La formazione istituzionale ha mirato allo sviluppo delle competenze delle popolazioni chiamate a tradurre i valori, la missione e gli indirizzi strategici in concrete azioni di cambiamento e di miglioramento delle performance. Per questo è stato sviluppato il Sistema di Competenze di Gruppo, è proseguito il percorso di formazione volto ad accrescere le competenze manageriali critiche per i manager che ricoprono ruoli chiave, sono stati avviati percorsi formativi specifici per gruppi di risorse pregiate.

Le metodologie sono state orientate alla sperimentazione diretta e alla simulazione di casi concreti, per rafforzare il legame con la realtà lavorativa e l'agire quotidiano

Per i laureati e gli esperti Neo Assunti è stato realizzato il percorso di orientamento per l'ingresso nel complesso sistema ferroviario, attraverso una

serie di corsi modulari che hanno ricoperto tutti i processi trasversali e produttivi aziendali.

Il progetto si è prefisso di agevolare la lettura dei processi ferroviari fondamentali e la conoscenza della realtà operativa degli impianti, socializzare col complesso sistema aziendale, sviluppare fin dall'inizio la visione sistemica e il senso di appartenenza ad una grande realtà industriale.

Per quanto riguarda il Sistema Professionale, terminata l'attività di mappatura dei ruoli e delle competenze per la famiglia professionale ICT e rilevati i gap di conoscenza, sono stati definiti i percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze più critiche. Il sistema è stato esteso all'area Amministrazione Finanza e Controllo ed è proseguito con altre famiglie professionali. Per l'area AFC sono stati svolti anche dei moduli di aggiornamento sui temi della fiscalità di impresa ed è continuata l'attività di Change Management a supporto del progetto SCORE, che è proseguito nel 2006 con la formazione sul sistema "BW Reporting" e si concluderà con quella sul "Tableau de Bord".

Il percorso per la capitalizzazione delle conoscenze sui processi ferroviari fondamentali – articolato in moduli su circolazione e produzione, manutenzione, sicurezza e investimenti per lo sviluppo della rete - rivolto ai dirigenti provenienti dall'esterno, dovrebbe aver consentito il confronto tra gestore dell'infrastruttura ed impresa di trasporto, facilitando l'integrazione dei nuovi e offrendo opportunità di aggiornamento ai "vecchi".

Al fine di definire procedure, metodologie e prassi comuni certificate a livello europeo, nonché di promuovere lo scambio e l'innovazione, il Gruppo ha partecipato a confronti internazionali su diverse tematiche: la trasmissione dei mestieri, per l'acquisizione di metodologie di descrizione comuni e la costruzione di adeguati sistemi di "knowledge management"; i sistemi di classificazione delle famiglie e figure professionali, per l'individuazione di quelle critiche e conseguenti azioni di scambio e mobilità delle risorse; i progetti di e-learning attivati e la realizzazione di piattaforme comuni a livello europeo.

È stata realizzata specifica Formazione On - Line per dare continuità tra i moduli previsti nel percorso formativo per i key manager, attraverso l'utilizzo di un ambiente di rete che ha permesso la collaborazione tra gli allievi e lo scambio continuativo con i docenti.

Dal punto di vista strutturale, per massimizzare l'efficacia e minimizzare i costi delle attività formative, sono stati messi a punto metodi e strumenti di monitoraggio e valutazione delle competenze, che sono attualmente in sviluppo (in particolare il Sistema Professionale e il "Tableau de Bord"); il Sistema di

Valutazione (gradimento ed efficacia) comune della formazione ha preso avvio con la definizione di un questionario comune.

Parallelamente le Società hanno realizzato programmi formativi per lo sviluppo delle competenze professionali legate ai business specifici.

Nella tabella seguente sono riportati i principali volumi di attività formativa nel triennio:

GIORNATE/UOMO DI FORMAZIONE				
ANNO	DIRIGENTI	QUADRI	ALTRI	TOTALE
2004	5.510	62.465	455.494	523.469
2005	4.466	70.110	316.483	391.059
2006	6.744	87.480	443.412	537.636

4.5 Il Contenzioso

Le tipologie di contenzioso particolarmente rilevanti, nel periodo preso in considerazione, per l'esposizione economica delle Società, sono quelle relative ai licenziamenti ex accordo 5 agosto 1998, alle richieste di risarcimento del danno biologico a seguito di esposizione ad amianto, alle richieste di regolarizzazione della propria posizione lavorativa per violazione delle disposizioni della legge n. 1369 del 1960.

Gli accordi del 5 agosto 1998 e del 19 novembre 1998 furono stipulati in attuazione dell'accordo del 21 maggio 1998 tra FS e le OO.SS. firmatarie del CCNL che al punto 4 prevedeva, ai fini del contenimento delle eccedenze del personale dell'impresa, il collocamento in quiescenza dei dipendenti che avessero maturato il servizio utile (37 anni) richiesto per l'acquisizione del diritto alla percentuale massima di pensionabilità, in ragione della maggiore anzianità contributiva. Tale contenzioso può ormai considerarsi in fase di esaurimento.

La questione amianto è particolarmente rilevante nella determinazione degli oneri derivanti da potenziale contenzioso; nella determinazione del fondo rischi di Rete Ferroviaria Italiana, la stima per amianto incide, sulla base di valutazioni sanitarie ed attuariali, nella misura di 53 milioni di euro.

Un'ulteriore tipologia di contenzioso di particolare rilievo, per quanto riguarda l'esposizione economica delle Società, è quella relativa alla violazione delle disposizioni della legge n. 1369 del 1960.

La legge 23 ottobre 1960, n.1369 vieta all'imprenditore di affidare in appalto o in subappalto o in qualsiasi altra forma, anche a società cooperative, l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro mediante impiego di mano d'opera assunta o retribuita dall'appaltatore o dall'intermediario, qualunque sia la natura dell'opera o del servizio cui le prestazioni si riferiscono.

L'esposizione economica delle Società deriva non tanto dalla condanna a corrispondere le differenze retributive tra quanto percepito dal lavoratore da parte della ditta appaltatrice e quanto corrisposto da FS a un dipendente di pari qualifica (trattandosi di qualifiche non elevate, le differenze sono minime), quanto dalla regolarizzazione delle posizione contributiva od eventualmente dall'attribuzione di un corrispettivo economico per indurre i ricorrenti, in sede di conciliazione, a rinunciare all'inquadramento nei ruoli FS.

Il determinarsi di tali problematiche contenziose ha comportato, in particolare a carico di RFI, una importante esposizione economica che ha raggiunto il suo massimo picco nel corso del 2004 allorquando le decisioni

sfavorevoli hanno riguardato le controversie relative ai richiamati licenziamenti ex accordo.

Quanto al recupero crediti, a fronte di pronunce giudiziarie favorevoli alle Società soprattutto in esito a contenziosi seriali definiti in Cassazione (straordinario, indennità integrativa speciale, benefici contrattuali con riflessi sul trattamento di buonuscita) è stata intrapresa e consolidata una importante attività che ha consentito, nel periodo in esame, un rientro di oltre 10 milioni di Euro, determinando come ulteriore conseguenza favorevole una maggiore ponderazione dei dipendenti nel produrre nuovi ricorsi.

La Capogruppo evidenzia, altresì, come sia risultato decisivo ai fini del contenimento dei costi del contenzioso il costante presidio delle procedure esecutive (pignoramenti) intentate ai danni delle aziende del Gruppo, che ha contribuito ad abbattere in maniera decisiva i relativi oneri (passati da oltre i 20 milioni di Euro del 2003 al milione del 2006).

4.6 Relazioni Industriali

Nel 2004, a livello di Gruppo, è proseguito l'impegno sul fronte del dialogo sociale europeo in seno alla CER (Comunità delle ferrovie europee) sullo studio delle problematiche relative all'applicazione dell'accordo tra CER ed ETF (Federazione europea dei lavoratori), relativo alla patente europea per i macchinisti, stipulato il 27 gennaio.

È proseguita, nel corso dell'anno, la fase di consolidamento della nuova normativa contrattuale in vigore dal 1° agosto 2003 per rendere pienamente operativo il nuovo CCNL delle attività ferroviarie e per l'applicazione della riforma dell'orario di lavoro.

Nel 2005 il quadro delle Relazioni industriali di Gruppo si è sviluppato, nella prima parte dell'anno, attraverso il supporto ad Agens-Confindustria per la definizione della parte economica relativa al 2° biennio 2005-2006 del CCNL, con un aumento retributivo medio complessivo a regime di 100 euro mensili.

Nell'ambito del negoziato per il rinnovo del biennio economico, a livello aziendale, sono state raggiunte contestualmente intese che hanno introdotto aggiornamenti alla parte normativa del contratto di lavoro per tener conto delle dinamiche tecnologiche, in particolare legate alle innovazioni in materia di sicurezza della circolazione, organizzative e di mercato.

A livello di Gruppo è stata raggiunta un'intesa con Asstra, associazione che rappresenta le aziende, anche ferroviarie, del trasporto pubblico locale, per

avviare approfondimenti congiunti su tematiche di interesse comune riguardanti le relazioni industriali e la normativa del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda il dialogo sociale europeo è proseguita l'azione già avviata nel 2004 per la trasformazione in Direttiva dell'accordo europeo sulle condizioni di utilizzo del personale mobile, concretizzatasi il 18 luglio 2005 con l'emanazione, appunto, della Direttiva che recepisce integralmente l'accordo tra le parti sociali. Inoltre, sempre a livello europeo, si è contribuito alla definizione della posizione della CER circa la proposta di Direttiva sulla certificazione del personale di macchina e di bordo.

Sul versante assicurativo, il 6 aprile 2005 è stato sottoscritto, tra il Gruppo FS e l'Inail, un Protocollo d'intesa che pone le basi per lo sviluppo di un nuovo e sinergico rapporto tra i due soggetti, in particolare migliorandone la gestione amministrativa e sviluppando analisi ed azioni congiunte sul piano della prevenzione e della sicurezza sul lavoro.

Nel 2006 è stata definita un'intesa con le organizzazioni sindacali nazionali che, muovendo dal confronto già avviato nella seconda metà del 2005, affronta più dettagliatamente le specifiche problematiche connesse alla revisione dei processi industriali delle principali società del Gruppo (RFI e Trenitalia) favorendo il positivo prosieguo del confronto di merito. Contestualmente è stata raggiunta l'intesa per il riconoscimento ai lavoratori del Gruppo del premio di risultato per l'anno 2004.

RFI SpA ha sottoscritto un'intesa per la nuova organizzazione dei Posti di Telecomando TE della manutenzione infrastrutture. Trenitalia SpA ha realizzato le ulteriori intese sul territorio per la nuova organizzazione della manutenzione dei rotabili.

Il 1° marzo, d'intesa con Agens-Confindustria, è stato raggiunto con le organizzazioni sindacali nazionali l'accordo sull'Apprendistato professionalizzante in applicazione dell'art. 49 del D.lgs. 276/2003, in particolare per tutte le figure tipiche dell'esercizio ferroviario (macchinista, capo treno, capo stazione, capo tecnico delle manutenzioni, operatore della circolazione, operatore delle manutenzioni).

A livello europeo è stato avviato il confronto tra CER ed ETF per la rinegoziazione di alcune clausole, in particolare relative al regime dei riposi fuori residenza, contenute nella Direttiva del 18 luglio 2005 relativa all'orario di lavoro dei lavoratori mobili in interoperabilità.

Nella seconda metà dell'anno il Gruppo è stato chiamato a dare il proprio contributo nello sviluppo dei rapporti trilaterali Governo-Aziende-Sindacati