

hi si fosse trovato al ristorante Rosalino di Napoli la sera del 18 maggio avrebbe potuto pensare di essere capitato nel mezzo di una rimpatriata di vecchi compagni di scuola.

Una brigata di ragazzi ormai in parte non giovanissimi che si ritrovano per trascorrere una serata fra amici con una buona cena per poi proseguire in allegria.

Erano, invece, alcune decine di dirigenti di RFI che alla fine di una impegnativa giornata di serissime discussioni su bilancio, progetti, patrimonio, SCC, SCMT, ecc. ed alla vigilia di una analoga giornata da trascorrere il giorno dopo in una sala dello splendido Castel dell'Ovo, si sono ritrovati per trascorrere una bella serata tra amici prima che tra colleghi.

Anfitrione d'eccezione l'Amministratore Delegato in persona e con tanti altrettanto eccezionali artisti quali Triglia, Elia, Pozzi e tanti altri che non cito per non rischiare di dimenticarmene qualcuno.

Chi c'era riferisce che, tranne poche eccezioni, i colleghi che si sono esibiti se la sono cavata bene, anche se, onestamente, sono più apprezzati come dirigenti d'azienda!

Il meeting si è concluso il 19, dopo due giorni di impegnativi lavori, in un clima sereno, con grande consapevolezza degli impegni assunti, ma con un forte spirito positivo ed un grande senso di appartenenza e di squadra. Purtroppo la situazione non è così dappertutto.

La situazione di importanti società del nostro Gruppo, infatti, suscita preoccupazioni e genera ansia nei colleghi. E' necessario attivare urgenti iniziative per rimuovere questa situazione.

Queste iniziative, per avere successo, devono, a mio parere, tendere ad unificare gli sforzi e a coinvolgere ogni risorsa, in primo luogo ovviamente quella dirigenziale.

Iniziative verticistiche o elitarie, non avrebbero grandi possibilità di successo.

Occorre motivare e coinvolgere, come l'ing. Catania ci ricorda spesso, tutti gli uomini e le donne che si sen-

tono parte di questa grande azienda.

E' molto importante il messaggio che si manda ed è molto importante come il messaggio viene percepito.

Guai a far credere che discontinuità significa giudizio negativo o annullamento di tutto quello che finora si è fatto! Guai a far percepire che gli uomini nuovi arrivano in sostituzione di quelli che in azienda sono stati impegnati fino ad ora e non per irrobustire una squadra che pure ha lavorato bene!

E' una questione di qualità degli uomini che arrivano, che evidentemente devono dimostrare la loro capacità di leadership, ma è anche una questione di quantità.

Quando gli inserimenti sono troppi, e troppo concentrati nel tempo, rischiano di minare seriamente l'organizzazione, di non essere metabolizzati e assimilati, rischiano di compromettere lo spirito di squadra. Per essere espliciti, per dirla tutta, siamo convinti che in Trenitalia, in questo momento, si sia prossimi a questa situazione.

Questa grande società, ormai da anni oggetto di continue riorganizzazioni, spesso incomplete, con una situazione organizzativa sedimentata nel tempo, sta vivendo un momento molto delicato. Parti importanti della dirigenza avvertono un pericolo di delegittimazione; tanti quadri, che per anni si sono impegnati, anche più del dovuto, magari già in funzione dirigenziale vedono compromesse le legittime aspettative di valorizzazione.

Sono riflessioni che abbiamo cominciato a fare già con l'ing. Testore e che ci proponiamo di approfondire nell'incontro con lui nel nostro Consiglio Nazionale il prossimo 14 giugno, insieme ai contenuti del Piano industriale della Società.

I dirigenti di Trenitalia, come quelli delle altre società del Gruppo, sono fortemente motivati, hanno solo bisogno di essere coinvolti e di avere linee guida chiare e validi strumenti per operare.

Siamo ottimisti, si può fare, vediamo già alcuni elementi che ci autorizzano ad esserlo.

Nicola Tosto



SISTEMA FERROVIE  
PERIODICO DELL'ASSIDIFER  
FNDAI  
ANNO 14°  
N° 5/2005



## Attenzione alla polveriera

**E'** trascorso ormai quasi un anno dalla data di insediamento del nuovo Presidente ed Amministratore Delegato del Gruppo FS. E' pertanto possibile formulare le prime considerazioni e testimoniare ciò che un occhio esterno coglie dalle azioni poste in essere.

La Grande macchina, nelle sue più significative articolazioni (RFI e Trenitalia), si muove ancora in un mare di incertezze, senza una precisa rotta.

In tale mare RFI, certamente, pare la nave meglio attrezzata, con un comandante di lunga carriera ferroviaria, con un gruppo di ufficiali ben amalgamato che ha raggiunto le attuali posizioni dopo aver consumato le proprie scarpe percorrendo per anni impianti e linee e con marinai che remano compatti. Pochi slogan, pochi proclami, ma grande voglia di fare per migliorare. L'equipaggio pare affaticato ma determinato nel proseguire in un percorso che, benché complesso, è abbastanza chiaro.

Nello stesso mare naviga Trenitalia, ma con linee e stili che appaiono completamente diversi. In tale nave il gruppo di comando ha caratteristiche completamente diverse: pochi ferrovieri, molti manager provenienti da esperienze diverse, molti slogan, molti proclami, poca compattezza, un gruppo di ufficiali di nuovo ingresso che ancora cerca di capire.

La flotta, inoltre, continua a remare senza conoscere quale è la rotta e la destinazione. Molti dirigenti continuano a non comprendere il proprio ruolo, forse perché alcuni questo ruolo non lo hanno più e perché altri non lo hanno ancora.

Forse comincia a prender piede quanto ci disse l'Amministratore Delegato del Gruppo FS nel Consiglio nazionale del 1° marzo. Al riguardo ritengo utile ricordare alcuni passaggi dedicati agli uomini ed alle donne che operano in azienda.

"L'ultimo punto della strategia messa in campo deve riguardare noi stessi, i nostri processi interni, come operiamo."... "In questa logica vanno lette alcune modifiche organizzative operate."... "Ma è anche giusto che Trenitalia guardi al suo interno e lo ha fatto. L'attuale team management rappresenta il giusto bilanciamento tra le persone di grande esperienza che ci sono, c'erano e vi rimarranno con alcuni innesti di professionalità che necessariamente abbiamo dovuto inserire per perseguire il giusto assetto organizzati-

vo."... "Quando in un'azienda grande come Trenitalia, o come le stesse Ferrovie, si dedicano più tempo e risorse a dirimere conflitti interni, è davvero un brutto segno"... "Il requisito più importante è avere a disposizione persone preparate e motivate."... "Alla fine ho individuato persone straordinarie in questa azienda, dirigenti che riescono a coniugare l'esperienza ferroviaria con la capacità di cambiare. L'attitudine al cambiamento non ha nulla a che vedere con l'età, con il sesso, né con l'esperienza in un'azienda. Spesso, nella mia carriera, ho trovato persone che avevano lavorato 40 anni in un Gruppo e che tutti i giorni erano pronti a mettersi in discussione, a trovare nuove strade, a guardare al progresso. Ho trovato, viceversa, spesso dei giovani brillanti, magari bocconiani, incapaci di adattarsi al cambiamento e alla ricerca soltanto di comode nicchie di protezione."... "Nel gruppo FS ho trovato professionalità uniche e straordinarie e su queste ho contato, conto e vi

### CHIARO SCURO di Claudio Vecchiotti

Qualche giorno fa, seduto in un comodo scompartimento del treno che mi riportava a Roma da Bologna ripetevo tra me: Gran confort! Già, era quello il nome delle più belle e confortevoli carrozze degli Anni '70, carrozze che ancora oggi compongono gran parte dei nostri Intercity. Il nome era più che azzeccato: sedili comodi, ampie superfici vetrate, insonorizzazione perfetta, buoni gli impianti di climatizzazione ed illuminazione.

Unico neo, a mio modo di vedere, i rivestimenti di velluto, belli senz'altro, di un bell'azzurro avion, ma di difficile manutenzione. Il velluto, si sa, si usura facilmente e poi è un gran raduno di polvere, specie quando gli standard di pulizia sono quelli che sono. Che ne dite, cari colleghi di Trenitalia, non sarà il caso di prendere qualche iniziativa e mettere all'opera una bella squadra di tappezzeri per far sostituire tessuti (magari, questa volta, di semplice cotone robusto e rasato) e moquettes che i loro anni li dimostrano tutti?

Poi, in subordine, che ne pensate di un buon corso di Inglese e, perché no, di dizione, per scrostare un tantino quelle orribili inflessioni dialettali dei volenterosi colleghi tenuti a fare gli annunci alla clientela via interfono? La qualità di un servizio che si offre alla clientela passa anche attraverso queste piccole cose.

conterò"... "E anche vero che alcune professionalità non le ho viste in sincronia con il mio modo di pensare"... "ho bisogno di avere accanto dirigenti che condividano i fondamentali di questo progetto. Ho operato qualche inserimento di dirigenti provenienti dall'esterno, ma ho mantenuto anche straordinarie professionalità interne su cui conto e conterò". Tali affermazioni seguivano tanti altri ragionamenti incoraggianti e di spessore che hanno più volte strappato l'applauso dei presenti a quel Consiglio Nazionale.

Nella circostanza raccomandai di tenere bassi gli entusiasmi e di aspettare che parlassero i fatti.

Ed i fatti cominciano a parlare, anzi, ad urlare.

E' sotto gli occhi di tutti ciò che sta accadendo in Trenitalia. Un clima per niente sereno nel quale la tensione si legge in gran parte dei dirigenti, molti dei quali sono ancora oggi fuori dai processi operativi e "sotto attenta osservazione".

Fossero tutti non in "sincronia con il modo di pensare" dell'Amministratore Delegato del Gruppo FS? Fossero tutti produttori di "conflitti interni" da dirimere? Fossero tutti senza la giusta "attitudine al cambiamento"?

Possibile che improvvisamente siano diventati incapaci di poter contribuire?

Quale era il "giusto bilanciamento tra le persone di grande esperienza che ci sono, c'erano e vi rimarranno, con alcuni innesti di professionalità che necessariamente abbiamo dovuto inserire" del quale ci parlò l'Amministratore Delegato del Gruppo FS il primo marzo 2005? Badiamo bene, disse "abbiamo dovuto inserire" e non "inseriremo".

La puntualizzazione non è fatta a caso nella considerazione che da allora sono stati praticati tanti innesti di professionalità esterne. Tutti giovani brillanti, a volte bocconiani, con grandi capacità di dettare linee strategiche e di delineare orizzonti di successo.

Intanto Trenitalia continua a beccheggiare ed a cercare i lidi dove far sbarcare quella forza lavoro "incapace di adattarsi al cambiamento e alla ricerca soltanto di comode nicchie di protezione".

L'atmosfera non è serena neanche tra le posizioni di vertice ove si leggono palesemente le insofferenze.

L'azienda è un patrimonio di tutti ed al servizio del Paese, ma attenzione a che non diventi una polveriera! Se salta, saranno tanti a subirne le conseguenze.

Giorgio Asunis

## La RSA di RFI incontra l'Amministratore Delegato della Società

A giugno del 2003, a seguito di referendum fra gli iscritti, è stata designata la Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA) Assidifer-Federmanager dei dirigenti della società RFI SpA. Come primo atto, la RSA ha chiesto e ottenuto un incontro con l'Amministratore Delegato, ponendo le basi per un confronto periodico sui temi di maggiore interesse. In quel primo incontro è stato affrontato il tema del nuovo piano industriale, delle prospettive di sviluppo della Società, dell'evoluzione delle politiche retributive, e quello del ruolo della RSA, in un quadro di continui cambiamenti organizzativi. La RSA ha rappresentato l'intendimento di assicurare una funzione di collegamento tra la Società e i suoi dirigenti. Sulle politiche retributive, ha fatto presente di condividere in modo convinto l'uso dell'MBO, come strumento di motivazione e coinvolgimento dei dirigenti, auspicando la sua rapida estensione, sia ai dirigenti, sia a quei quadri di valore, che con la loro azione concorrono in modo sostanziale al raggiungimento degli obiettivi della Società. Riguardo al peso delle posizioni attribuite ai dirigenti, la RSA ha evidenziato l'esigenza di una maggiore visibilità nella loro diversificazione e di una maggiore attenzione alla programmazione dei percorsi di carriera. Il continuo cambiamento in atto, infatti, potrebbe rischiare di ostacolare la programmazione dei "piani di rimpiazzo", perdendo l'occasione, da un lato di garantire le risorse necessarie al funzionamento della società, dall'altro di dare una prospettiva di sviluppo di carriera. Dal punto di vista organizzativo, la RSA ha evidenziato che l'efficiamento realizzato negli anni passati ha prodotto gli effetti sperati, come risulta chiaramente dimostrato dal miglioramento del conto economico della Società, ma ora esistono difficoltà dovute a carenza di personale di adeguata professionalità, che, di fatto, sono compensate solo dall'impegno sempre più intenso dei dirigenti e quadri.

In quella prima riunione, l'ing. Moretti ha dato assicurazione riguardo alla possibilità di dare visibilità al processo di pesatura delle posizioni dirigenziali. E' stato anche evidenziato che, nell'ambito del processo di razionalizzazione dei processi produttivi e dell'individuazione di una nuova gamma di servizi da offrire alle imprese di trasporto, sarebbe stato necessario e opportuno proseguire nell'individuazione di posizioni strategiche, ma che esse sarebbero risultate sempre più delocalizzate sul territorio, con la necessità di una intensa mobilità territoriale dei dirigenti. Per quanto riguardava l'organizzazione sono state preannunciate novità nel settore della manutenzione, degli investimenti e della manovra con rilevanti effetti benefici sulla operatività, una semplificazione del lavoro e una liberazione di risorse pregiate. Nel mondo degli investimenti, interessato da una mole imponente d'interventi e per effetto della citata liberazione di risorse, sarà da prevedere un progressivo rafforzamento, consentendo la costituzione di tutti quei gruppi di lavoro previsti per il presidio dei progetti d'investimento.

Dopo quel primo incontro vi sono stati numerosi altri incontri con il Direttore della Direzione Personale e Organizzazione di RFI, dr Pozzi, allo scopo di condividere procedure di consultazione periodica e analizzare le prospettive di sviluppo della Società e soprattutto degli strumenti offerti dal nuovo contratto, che all'epoca era ancora in corso di definizione. Con il rinnovo del contratto di lavoro dei dirigenti, tra Confindustria e Federmanager, si è aperto un nuovo capitolo, la discontinuità introdotta alla tradizionale logica del rinnovo contrattuale, che tendeva principalmente all'adeguamento degli stipendi al costo della vita, è stata molto netta. Il nuovo contratto, infatti, ad eccezione di una garanzia minima di retribuzione a tutela della dignità del dirigente, non impone altri vincoli, quindi, non offre più rendite di posizione per i Dirigenti, ma neppure alibi per chi giudica e decide livelli funzionali, retribuzioni, esuberanti e assunzioni. Con la firma del nuovo contratto è iniziata un'era in cui tutti siamo e saremo soggetti a valutazione.

Il 5 maggio di quest'anno, la RSA è stata ricevuta nuovamente dall'Amministratore Delegato ing. Mauro Moretti e ha potuto così esprimere il proprio pensiero durante un colloquio di circa un'ora dai toni sereni e fattivi. La RSA, in primo luogo, ha colto l'occasione per rinnovare all'Amministratore Delegato la solidarietà di TUTTI i dirigenti in occasione dei gravi incidenti verificatisi, ben sapendo come l'attenzione per il Cliente e la cultura della sicurezza siano i primi pensieri per la Società e il primo obiettivo per ogni dirigente; ha poi rappresentato la necessità di intensificare i momenti di confronto, perché vede proprio nel confronto la possibilità di trovare soluzioni utili e condivise e alimentare lo spirito di squadra, fondamentale per il conseguimento degli obiettivi della Società. Ha, quindi, evidenziato l'importanza e la delicatezza del cambiamento intervenuto nel contratto di lavoro dei dirigenti e sulla conseguente necessità di un uso oculato e diffuso dell'MBO, di un'assegnazione di risorse mirata e di strumenti di governo efficaci, ricercando, nell'ambito degli strumenti offerti dal CCNL del personale del Gruppo FS, forme più efficaci di coinvolgimento del personale degli uffici, dotato di una pluriennale esperienza professionale, nell'ambito delle attività specialistiche e in particolare in quelle previste da specifiche disposizioni di leggi che regolano la gestione dei lavori. E' stata evidenziata la necessità di fornire ai dirigenti un'assegnazione di fondi per motivare, oltre ai quadri, tutti i propri collaboratori più validi, dando così un segnale di stima e di apprezzamento per il lavoro svolto e per la capacità dimostrata. Per quanto concerne l'andamento della Società nel 2004, la RSA ha fatto rilevare che, alla luce del risultato positivo conseguito da RFI S.p.A., esiste l'aspettativa di un tangibile segnale da parte della Società, soprattutto per quanto riguarda il budget destinato ai premi. Peraltro ha anche fatto notare che l'entità del budget dovrebbe beneficiare dell'economia conseguita nel rinnovo del contratto, avvenuto praticamente senza alcun costo per la Società. Dal punto di vista organizzativo, infine, la RSA ha segnalato la necessità di conferire ai dirigenti strumenti operativi, che, da un lato siano in grado di dare riferimenti univoci per materia, dall'altro, consentano di fornire un supporto specialistico alle strutture operative anche mediante la costituzione di nuclei territoriali, emanazione delle strutture centrali di staff, adeguati a rispondere con la necessaria tempestività alle esigenze operative; si è parlato in particolare del settore per la gestione del personale, di quello per gli affari legali - contenzioso e per il confronto con gli organi di vigilanza in materia di ambiente, quali i Pretori e la Magistratura.

L'Amministratore Delegato, ing. Mauro Moretti, ha apprezzato la solidarietà manifestata dai dirigenti, rinnovando la volontà di un confronto frequente con essi e la loro RSA. Riguardo all'MBO si è dichiarato favorevole ad una sua estensione a tutti i dirigenti e anche a quei quadri, che risultano insostituibili collaboratori del dirigente; comunque, al di là della volontà di effettuare tale scelta, ha evidenziato che sarà molto importante che il budget destinato all'MBO sia congruo, consentendone la più ampia estensione. Infine per quanto riguarda l'organizzazione, nel registrare le segnalazioni effettuate dalla RSA, l'Amministratore Delegato ha espresso la volontà di verificare caso per caso le eventuali criticità; ha quindi comunicato di non prevedere altre significative modifiche, a breve, se non qualche assestamento, come quello che porterà alla costituzione di un nucleo, all'interno di RFI, con risorse provenienti anche da Trenitalia, il quale, in prospettiva, andrà a costituire la futura "Agenzia per la Sicurezza" presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti. L'incontro si è concluso con il proposito di approfondire l'analisi delle varie tematiche esaminate e rinnovare il confronto a settembre.

Raffaele Sirolli

## Ricordo di Francesco Vinci

Francesco Vinci è mancato venerdì 7 maggio, poco dopo la mezzanotte, all'Ospedale San Martino di Genova. Era andato in pensione alla fine dello scorso anno, lasciandosi alle spalle la direzione commerciale della Liguria e una lunga carriera iniziata, giovane immigrato tarantino, con il berretto rosso nella stazioncina di Mele di cui conservava memorabili ricordi di vita professionale e umana.

Iscritto già al Sindifer e poi all'Assidifer, negli ultimi tempi aveva partecipato alla vita dell'Associazione portando il suo contributo critico.

"Con Vinci si vince", era il motto con cui dava la carica a se stesso e ai collaboratori, ai colleghi e ai superiori, soprattutto in quei frequenti momenti in cui il morale tendeva a dirigersi pericolosamente verso il basso. Anche nella malattia, nonostante negli ultimi tempi il lavoro gli avesse procurato qualche amarezza, riusciva sempre a dimostrarsi ottimista, vincente, rassicurando subito l'amico che si interessava a lui.

Francesco, ferroviere di quelli che ormai non se ne fanno più, aveva preso la laurea a pieni voti quando già si era trasferito al Nord per fare il "ci-esse", studiando di notte. Era dotato di una brillantissima intelligenza e di una visione filosofica della vita il cui impianto poggiava su solide basi logico-matematiche costruite con gli studi e con una forte e consapevole esperienza di vita. Nel privato, un grande attaccamento alla famiglia, alla sua terra d'origine come alla Riviera ligure, e una passione per la gastronomia che lo portava ad essere tanto ottimo cuoco (specialmente se si trattava di cucinare il

pesce), quanto generoso dispensatore di succulente ricette. Francesco Vinci diceva sempre anche un'altra cosa filosofica: diceva che la vita finisce per tutti con un 6, cioè con la sufficienza, e che bisognava ricordarselo sia quando le cose andavano male, sia quando andavano troppo bene. Per non deprimerli troppo e per non perdere il senso della misura. Il bello è che a momenti riusciva anche a dimostrarcela veramente la sua teoria del 6: l'ironia della sorte ha voluto però che il tormento dei suoi ultimi giorni terminasse solo pochi minuti dopo la mezzanotte di venerdì 6 maggio. E da questo segno, noi, vecchi amici, colleghi, collaboratori e allievi, abbiamo tratto una logica conclusione, come sarebbe piaciuto a lui: caro Franco, la tua teoria valeva in generale, ne siamo certi, ma a te la vita ha comunque voluto dare un 7. E noi lo sottoscriviamo tutto.

Roberto Scanarotti

Alla moglie e alle figlie di Francesco Vinci, le condoglianze più sentite della Segreteria generale di Assidifer, della Redazione di Ferrovie&Servizi e dei colleghi tutti del Gruppo Ferrovie dello Stato che ricorderanno sempre Francesco per la sua professionalità, per il suo spirito e per la sua grande umanità.

## In Trenitalia ancora si cambia

*Trenitalia, la seconda azienda italiana per numero di dipendenti, è da tanti anni ormai in fase di cambiamento organizzativo.*

*Da vent'anni, da quando cioè l'Azienda Autonoma Ferrovie dello Stato ha iniziato il suo travagliato percorso verso l'Ente pubblico, prima, e verso la Società per azioni, poi, il suo settore commerciale è stato quello che più degli altri ha subito cambiamenti, anzi, addirittura veri e propri stravolgimenti organizzativi, finalizzati a dare a quel settore un sempre più idoneo "orientamento al mercato".*

*Cambiare struttura organizzativa ad una azienda crea problemi, cambiarla di continuo può provocare forti criticità.*

*I molteplici cambiamenti avvenuti dunque in questo delicato settore dell'Azienda ferroviaria (inteso come Servizio Commerciale e del Traffico nell'Azienda Autonoma e poi, via via, come Divisione o Direzione Passeggeri, Merci e Trasporto Locale e, quindi, Trenitalia S.p.A.) non hanno certo risparmiato stress e apprensioni a tutti quei dirigenti che nel corso degli anni hanno prestato in quel comparto il proprio lavoro e svolto la propria attività.*

*Eppure, con professionalità e forte spirito di adattamento, quei dirigenti hanno speso stretto i denti e hanno tirato la carretta, accollandosi il peso del cambiamento, condividendone sempre obiettivi e finalità, magari non essendo stati neanche coinvolti nel percorso che lo aveva determinato.*

*Dall'inizio dell'anno in corso, con l'arrivo in Trenitalia del nuovo Amministratore Delegato, ing. Testore, è partita una nuova fase di cambiamento, l'ennesima, e di nuovo i dirigenti, i quadri e il personale tutto a tirare avanti.*

*Il clima che si può avvertire fra gli addetti ai lavori è abbastanza pesante.*

*Dalle Assemblee delle RSA e dagli incontri con i colleghi che operano nelle diverse aree territoriali del Paese si può rilevare con chiarezza uno stato di forte disagio, di disorientamento, dovuti principalmente al senso di instabilità, di continuità e perenne precarietà che i dirigenti di Trenitalia avvertono ad ogni ristrutturazione importante. In particolare in questa.*

*Compito del sindacato dei dirigenti, in questo caso, è quello di riportare al vertice della Società questo stato di malessere della categoria e di avere, dagli stessi uomini di vertice, quelle informazioni su dove sta andando l'azienda, sui suoi obiettivi e, possibilmente, delle rassicurazioni sul ruolo previsto per i dirigenti inseriti in quei settori maggiormente toccati dai cambiamenti.*

*Lo scorso 2 maggio, la cortesia dell'ing. Testore ha consentito alla RSA di Trenitalia - accompagnata nell'importante occasione dalla Segreteria Generale di Assidifer - di avere un lungo scambio di idee con i vertici aziendali, nel corso di un cordiale e fattivo colloquio al quale ha preso parte lo stesso Amministratore Delegato della Società e del quale riportiamo in altra parte del giornale una ampia sintesi predisposta dal Coordinatore della RSA, Ettore La Volpe.*

*Parlando, esponendo ciascuno i propri problemi, ci si comprende, ci si può aiutare reciprocamente, si possono fare sinergie a vantaggio di tutti, in primo luogo in favore dell'azienda per la quale si lavora insieme.*

*Per continuare il colloquio già aperto con i propri dirigenti è stato chiesto dunque all'Amministratore Delegato di Trenitalia di partecipare al prossimo Consiglio Nazionale di Assidifer e di concedere una intervista sugli obiettivi che la Società si darà per trovare, nel prossimo futuro, una più utile e proficua collocazione sul mercato.*

*L'ing. Testore ha assicurato la sua partecipazione al Consiglio Nazionale Assidifer del 14 giugno, a Roma, e ha inviato a Ferrovie & Servizi una lunga intervista che ben volentieri pubblichiamo nella pagina accanto.*

Roberto Martinez

## Intervista all'ing. Testore

**Ingegner Testore, sappiamo bene che Trenitalia è una realtà importante per l'economia e per il funzionamento del paese. Arrivare a gestirla e anche a riorganizzarla è una bella responsabilità...**

Direi proprio di sì. Basti pensare che muoviamo ogni giorno ben oltre un milione di persone e duecentomila tonnellate di merci; se ci fermiamo noi, si ferma l'Italia. E poi siamo la seconda azienda del paese (per numero di dipendenti, nona per fatturato): una grande responsabilità dunque per noi stessi e soprattutto per i nostri clienti. Abbiamo una grande opportunità ed anche una grande responsabilità se pensiamo allo sforzo che le Ferrovie ed il Paese stanno facendo in termini di investimenti: circa 7 miliardi di euro all'anno in infrastrutture (sia sulla rete tradizionale che sull'Alta Velocità) e oltre 2 miliardi di euro all'anno in materiale rotabile

**Che idea si è fatto di Trenitalia al suo arrivo e quale è quella di oggi?**

L'idea di una realtà ricca, piena di straordinarie professionalità; qualche volta non abbastanza curiosa, un poco introversa, che non guarda a sufficienza oltre il perimetro di se stessa; e non penso naturalmente solo al trend del mercato e a quello che vogliono i clienti. Certo ci sono anche le regole a inquadrare le tendenze ma anche le regole cambiano. Per capire come cambiare in meglio dobbiamo capire quello che sta succedendo intorno a noi, cogliere anche i segnali deboli. La gente cambia gusti, aspettative, ci vuole affidabili ma anche creativi, ci vuole veloci nelle risposte e trasparenti nella comunicazione, ci vuole semplici. Di fronte a queste aspettative il nostro modo di ragionare non è più adeguato. Siamo a volte inutilmente complicati.

**I risultati infatti non sono a oggi particolarmente esaltanti, soprattutto i più recenti...**

Va detto che dalla sua costituzione Trenitalia ha prodotto risultati e fatto significativi progressi, la produttività è aumentata, i treni sono più puntuali e puliti, il traffico è cresciuto del 2% rispetto al 2003. Risultati particolarmente significativi se si considera che sono stati ottenuti in un contesto difficile e con le tariffe bloccate dal 2001. Ma se molti risultati sono stati raggiunti, sussistono ancora tre grandi criticità tra loro collegate e che richiedono di essere affrontate e risolte: la prima: i risultati economici non ci consentono di sostenere da soli tutti gli investimenti di cui abbiamo bisogno. La seconda: l'immagine sul mercato non è coerente con i miglioramenti ottenuti, quindi è "da ricostruire"; la terza: le molte sinergie di funzionamento non sufficientemente valorizzate.

**Partiamo dalla situazione economica: anche il 2004 chiuderà in rosso...**

Sì è vero. E anche se sono arrivato a due mesi dalla chiusura dell'esercizio finanziario non posso comunque non fare i conti, per il futuro, con questo risultato. Vorrei comunque far notare che, per quanto riguarda la situazione economica, nei prossimi tre anni Trenitalia ha la necessità di investire mediamente 2.300 M.di euro l'anno, a fronte di una capacità di autofinanziamento pari a 700 M.di euro l'anno, circa un terzo di quello che serve. Questo perché Trenitalia non riesce sufficientemente a tradurre in incrementi di ricavi gli investimenti effettuati e quindi, nel 2004, perdiamo soldi già a livello di risultato operativo. E poi c'è il problema delle merci.

**Perché l'immagine di Trenitalia da parte del mercato stenta a migliorare?**

In realtà l'immagine è migliorata negli ultimi anni, ma resta ancora un gap significativo rispetto alle altre grandi aziende Italiane e, complessivamente, l'opinione pubblica non ha ancora oggi un'immagine positiva delle ferrovie italiane, come si legge anche da alcuni articoli pubblicati negli ultimi mesi.

**Che intende quando parla di sinergie non valorizzate?**

Penso alle opportunità, sia operative che di offerta, tra il busi-

ness nazionale/internazionale e quello locale, alla necessità di una gestione integrata, focalizzata ed altamente professionalizzata delle attività di manutenzione, la cui performance continua a condizionare pesantemente la qualità del servizio, penso alle difficoltà e alle inevitabili inefficienze di un'organizzazione in cui la dispersione territoriale non è sempre il frutto di una scelta guidata dalle esigenze del business.

**Ma non sono proprie queste le "criticità" che avete cercato di risolvere con il nuovo modello organizzativo?**

Infatti, anche se siamo consapevoli che non esiste un'organizzazione perfetta: l'organizzazione è uno strumento di cambiamento fondamentale ma pur sempre uno strumento. Per Trenitalia abbiamo pensato a un modello che razionalizzasse e ottimizzasse i processi industriali e commerciali e semplificasse le strutture di staff. Un modello definito a livello macro e di cui, con l'aiuto di tutti, stiamo mettendo a punto i meccanismi di funzionamento di dettaglio. Ci siamo basati essenzialmente su tre scelte:

La "raccolta" di tutte le professionalità di staff, di supporto al business, attorno al responsabile della "famiglia professionale" cioè alle Direzioni Corporate Trenitalia, mantenendo la presenza anche a livello territoriale

La creazione di due *Direzioni Tecniche*, di cui una - Direzione Ingegneria, Sicurezza e Qualità di Sistema - in grado di presidiare in una logica sistemica tutte le problematiche di qualità e sicurezza, e l'altra - Direzione Operazioni Tecniche - con la responsabilità di assicurare i massimi livelli di qualità e di efficienza dei processi manutentivi. La creazione di due *Direzioni Generali Operative* - Passeggeri e Logistica - con una forte focalizzazione sul business ed in grado di conseguire tutte le sinergie oggi non colte e che possano andare a tutto vantaggio

### Chi è Roberto Testore

**Roberto Testore è nato a Torino nell'ottobre del 1952, si è laureato al Politecnico in Ingegneria meccanica, è sposato e ha un figlio.**

**Nel 1976 ha iniziato la sua esperienza lavorativa in FIAT: fino al 1981 ha ricoperto incarichi nelle aree di produzione e organizzazione e, dopo aver lavorato per oltre un anno nella Direzione Pianificazione e Controllo, dal 1982 al 1986 ha fatto parte del Gruppo Unimorando dell'IFI, con l'incarico di Responsabile della Direzione Industriale.**

**Entrato in Comau nel 1986, per un anno è stato responsabile della Pianificazione strategica e assistente dell'Amministratore Delegato.**

**Dal 1987 al 1989 ha ricoperto l'incarico di responsabile della Divisione Macchine Standard e Sistemi Flessibili. Dal 1989 al 1991 è passato alla Direzione Commerciale per poi ricoprire, fino al febbraio 1994, l'incarico di responsabile della Divisione Meccanica. In quegli anni ha gestito società di diverse dimensioni e complessità in Italia, Francia e Stati Uniti.**

**A marzo del 1994 è Amministratore Delegato e Direttore Generale di Comau Spa e di Comau Finanziaria Spa, incarico che lascia nel febbraio 1996 per assumere quello di Amministratore Delegato di Fiat Auto.**

**Ad aprile del 2002 viene nominato Amministratore Delegato e Direttore Generale di Finmeccanica, il maggior Gruppo industriale italiano nel settore dell'alta tecnologia.**

**Dal 30 settembre 2004 è Amministratore Delegato di Trenitalia.**

del servizio ai clienti.

**Quale sarà la ricaduta sulle unità organizzative territoriali?** La nuova organizzazione lascerà ancora maggiore autonomia là dove serve, nella gestione del business; per raggiungere obiettivi sfidanti le strutture territoriali utilizzeranno *servizi comuni* per tutte quelle attività (Staff e processi industriali) che costituiscono strumenti al servizio del business. Come vede il modello risponde ai nostri obiettivi di semplicità, trasparenza, rapidità. La vera sfida è però realizzarlo, cioè creare i presupposti per farlo funzionare in modo coerente, con la massima efficacia ed impatto sui risultati. Con la disponibilità a realizzare tutti gli "aggiustamenti" in corso d'opera, qualora fossero necessari.

**Le persone sono anche disposte a cambiare ma vogliono sapere, condividere, chiedono di essere rese partecipi. Lo state facendo?**

Credo che le organizzazioni funzionino se le persone che ci lavorano le interpretano correttamente e ci credono. Ecco perché è necessaria una condivisione, un confronto diretto con il maggior numero di persone possibile. Dal mio arrivo in Trenitalia a oggi ho incontrato oltre 7mila persone. Ho raccontato le nuove logiche organizzative a tutti i quadri e tutti i dirigenti, sto incontrando anche tutti i giovani neolaureati e, in piccoli gruppi, persone scelte in maniera assolutamente casuale su tutto il territorio e di tutti i profili: ferroviari che, semplicemente, mi raccontano i loro problemi quotidiani, le loro aspettative, le loro delusioni, le loro proposte di miglioramento. Sono molto soddisfatto e anche loro direi, visto che moltissimi scrivono alla mia casella di posta tramite il servizio "In linea con l'AD" accessibile dalla intranet Tcontact di Trenitalia. Insomma un importante lavoro di comunicazione interna. E naturalmente, dove servirà, anche di formazione.

**Si torna a parlare di sviluppo ma Trenitalia ha davvero le possibilità per una crescita significativa? Anche per la logistica?**

Direi proprio di sì, in termini di volumi, ricavi e redditività. Possiamo giocare un ruolo chiave per il futuro del Paese, e lo dico sulla base di evidenze concrete. C'è un forte sviluppo della domanda di servizi, sia per le merci, con la crescita esponenziale dei traffici da Far East e Est Europeo che sono già triplicati o quadruplicati nel corso degli ultimi anni, sia per i passeggeri, crescita evidenziata, tra l'altro, dall'enorme sviluppo delle linee aeree low-cost. E poi nei prossimi anni le Ferrovie avranno finalmente la possibilità di sfruttare i grandi investimenti che si stanno facendo in materiale rotabile e la realizzazione delle linee ad alta velocità. Quanto alla Logistica abbiamo predisposto un piano che prevede la collaborazione con gli operatori di porti, autostrade del mare e gomma. Lavoreremo molto sugli snodi intermodali, suddividendo le merci settore per settore. Il nostro obiettivo è riportare la logistica in attivo tra 4/5 anni grazie anche agli sviluppi sul mercato internazionale e in particolare su quello tedesco. Insomma, è Trenitalia che rappresenta il contatto con il mercato, la responsabilità ricade su di noi, dobbiamo dunque essere capaci di lavorare bene ed in modo generoso e collaborativo per conseguire tutti gli obiettivi.

**E il ruolo del sindacato?**

Il sindacato svolge un ruolo fondamentale di stimolo e di confronto all'interno dell'azienda. Spero che attraverso un dialogo aperto sia possibile condividere gli obiettivi di sviluppo che ci stiamo dando e trovare la miglior modalità per conseguirli. Ci aspettiamo un approccio flessibile, orientati ad aiutarci a cogliere le specificità e le differenze che i mercati presentano (locale, nazionale, internazionale e della logistica) attraverso risposte concrete e, dove necessario, differenziate tra loro. Insieme dovremo trovare il miglior modo per creare le premesse operative e per motivare le persone, se vogliamo conseguire i risultati sfidanti che ci stiamo ponendo come obiettivo.

## Incontro della RSA di Trenitalia con l'Amministratore Delegato ing. Testore

Il giorno 2 maggio 2005 si è svolto l'incontro RSA Trenitalia-Azienda - chiesto dalla RSA in data 11 aprile 2005 allo scopo di avere un confronto sui seguenti argomenti:

1) **Punto sulla riorganizzazione in atto della Società Trenitalia;**  
2) **copertura delle posizioni ad interim presenti nell'attuale organizzazione;** 3) **ricollocazione dei Dirigenti a disposizione o senza specifico incarico;** 4) **riorganizzazione del settore Manutenzione Rotabili;** 5) **obiettivi aziendali e avvio del Performance Management.**

Erano presenti all'incontro: 1) per la RSA, il Coordinatore Ettore La Volpe ed i rappresentanti delle ex Divisioni Eleonora Ceschin, Umberto Cincinatti, Rosario Lido, Dante Di Nisio, Francesco Del Vecchio. Ha partecipato all'incontro anche la Segreteria Generale Assidifer nelle persone del Segretario Generale Nicola Tosto e dei Segretari Aggiunti Roberto Martinez e Paolo Parrilla. 2) per la Società Trenitalia, l'Amministratore Delegato Roberto Testore, il Responsabile Sviluppo Angelo Sferazza e il nuovo responsabile delle Relazioni Industriali Michele Bruno.

1) **Punto sulla riorganizzazione in atto della Società Trenitalia**  
Il dottor Sferazza ha confermato, che è in corso la seconda fase del processo di accorpamenti; degli staff (Marketing, ICT e Pianificazione Network, Strategia, Legale, Acquisti ecc.); tale fase prevede la riprogettazione degli staff in funzione del ruolo che dovranno svolgere in seno alla Società e nei confronti delle Direzioni Generali Operative.

La riorganizzazione degli staff avverrà gradualmente, con emissione di singoli ordini di servizio, a cominciare dalla metà di maggio con termine per la metà di giugno.

L'ing. Testore ha esposto le linee di indirizzo ed illustrato il modello che sarà applicato per la nuova organizzazione e cioè il raggruppamento per famiglie professionali delle diverse attività di staff. L'obiettivo della Società è di mettere a fattor comune modalità e procedure per attività eguali e/o affini, individuando anche risorse che allo stato attuale, seppur impegnate nelle stesse atti-

vità sono collocate in altre strutture. A tal scopo sono in corso "Convention" delle diverse famiglie professionali, che mirano appunto a riconoscersi in tali attività, creando in tal modo uno spirito di condivisione ed appartenenza. In un momento successivo è previsto invece lo sviluppo di rapporti funzionali più stretti tra gli staff e le Direzioni Generali Operative di riferimento.

E' nell'obiettivo della Società realizzare un'organizzazione, distribuita anche a livello territoriale, che, pur rispondendo in maniera gerarchica alla relativa struttura di staff (famiglia professionale), continui ad essere a stretto collegamento con le Direzioni Operative e relative strutture dipendenti. Assidifer, su tale aspetto, evidenziato come da primi riscontri ricevuti, non emergano in modo chiaro i ruoli, generando in questo modo difficoltà aggiuntive nell'operatività. Pertanto, ritiene indispensabile che la Società svolga un adeguato lavoro di comunicazione interna, per far meglio conoscere a tutti il nuovo modello organizzativo.

2) **Copertura delle posizioni ad interim presenti nell'attuale organizzazione e 3) Ricollocazione dei Dirigenti a disposizione o senza specifico incarico;**

L'ing. La Volpe ha fatto presente che in TRENITALIA, nella struttura definita con gli ordini di servizio dell'11 marzo 2005, a fronte di numerose posizioni "ad interim" vi sono, viceversa, molti dirigenti con incarichi non ben specificati o a disposizione.

L'ing. Testore, si è mostrato intenzionato ad effettuare ad una ricollocazione dei dirigenti in tale situazione, attraverso un esame caso per caso. Inoltre, ha confermato la stessa disponibilità sulla regolarizzazione dei quadri cui è stato assegnato, da molto tempo, una responsabilità di struttura.

L'iniziativa di valorizzazione interesserà anche i quadri giovani in relazione al valore chiave dell'attività ed al loro potenziale.

L'ing. Testore, su domanda concernente l'ingresso di dirigenti esterni, ha detto che eventuali nuovi apporti saranno marginali.

4) **Riorganizzazione del settore Manutenzione Rotabili;**

L'ing. Testore ha prospettato che anche per la Direzione

Operazioni Tecniche dovrà valere lo stesso modello di accorpamento sopra descritto (in tal senso è da intendersi che il primo livello manutentivo potrà avere una dipendenza gerarchica da questa), ma analogamente al modello degli Staff dovrà mantenersi uno stretto rapporto funzionale con le Direzioni Generali Operative. Tale modello potrà essere ben valutato successivamente all'insediamento operativo del nuovo Direttore che avverrà il 1° primo luglio 2005.

5) **Obiettivi aziendali e avvio del Performance Management.**

L'obiettivo è quello di dare, in futuro, gli obiettivi già nel mese di gennaio; nei prossimi giorni verranno dati gli obiettivi a tutti i dirigenti, attraverso il Performance Management.

Per l'MBO quest'anno si è passati da 140 a 220 dirigenti, si sta inoltre estendendo la gestione per obiettivi anche ai quadri. Assidifer ha raccomandato di seguire attentamente la questione della assegnazione degli obiettivi in presenza di una fase di profonda riorganizzazione, in cui è possibile che molti dirigenti cambino attività nel corso dell'anno, con conseguente necessità di rivedere gli obiettivi.

Il Segretario Generale ha fatto presente la necessità di dedicare un incontro specifico al piano industriale, argomento molto importante che merita un approfondimento specifico.

Ha inoltre invitato a riflettere sulla opportunità di portare avanti l'iniziativa, di cui si è venuti a conoscenza, di applicare un ticket sulle concessioni di viaggio distribuite ai ferroviari ed ai loro familiari per l'uso dei treni intercity e regionali. Tale iniziativa avrebbe infatti un impatto certamente negativo tra tutti coloro che, sentendosi parte della grande famiglia dei ferroviari, ne difendono i valori: i modesti vantaggi economici che ne verrebbero tratti non compenserebbero la perdita d'immagine che ne potrebbe derivare. La Segreteria, infine, ha invitato l'ing. Testore al prossimo Consiglio Nazionale Assidifer del 14 giugno 2005, invito che è stato volentieri accettato.

Ettore La Volpe

## La Segreteria Generale incontra i colleghi di Napoli

Continuano, gli incontri della Segreteria Generale con i colleghi del territorio, iniziati nel mese di febbraio.

Lo scorso 19 maggio si è svolta a Napoli, una assemblea vivace, pur se non molto affollata, nella quale la Segreteria ha preferito dare subito la parola ai colleghi per conoscere dalla loro viva voce i maggiori problemi con i quali si devono confrontare ogni giorno e gli argomenti sui quali avrebbero gradito avere dalla Segreteria aggiornamenti e chiarimenti.

Giuseppe Celentano, Segretario Generale Aggiunto, ha ringraziato i colleghi napoletani per la loro presenza e ha giustificato gli assenti, facendo presente che, nella giornata, Napoli è stata teatro di due importanti riunioni: una convention di RFI, che ha visto la partecipazione dello stesso Amministratore Delegato di quella Società, Mauro Moretti, e una riunione sul trasporto regionale, indetta dal Direttore Generale Massimo Ghenzer. Le due riunioni si sono svolte in pratica nelle stesse ore dell'assemblea Assidifer.

La concomitanza dei tre eventi - ha evidenziato Celentano - ha costretto al forfait molti colleghi che pure avrebbero desiderato partecipare all'incontro con la Segreteria Generale.

Il Coordinatore della RSA di territorio, Claudio D'Antonio, si è unito ai saluti di Celentano e ha pregato il Segretario Generale, Tosto, di informare i colleghi di Napoli sul sistema di gestione degli MBO, sulle politiche retributive dell'Azienda e sul minimo complessivo di garanzia. Ha chiesto, inoltre, di aggiornare i colleghi sugli sviluppi dell'applicazione del contratto e sulla continua evoluzione della organizzazione di Trenitalia che sta procurando tante perplessità e tante preoccupazioni fra i dirigenti di quella Società.

Molti gli interventi dei colleghi, tutti interessanti e ben articolati.

In particolare, lamentele sono state espresse perché, secondo alcuni, i continui cambiamenti che avvengono in azienda, sono gestiti senza che al sindacato dei dirigenti sia riconosciuto alcun ruolo: l'impressione, insomma, è che Assidifer, in questa fase così delicata della vita di alcune società, e in fondo dell'Azienda e del Gruppo, non conti, non partecipi, non sia capace di influenzare in alcun modo quello che sta accadendo. "Peccato", dicono alcuni, "perché l'esperienza del sindacato e dei suoi uomini potrebbe contribuire efficacemente a migliorare l'organizzazione e il funzionamento di quelle Società".

Ci si lamenta, poi, perché il contratto firmato nel novembre del 2004 è passato sopra il corpo dei dirigenti FS come un carro armato. Dicono alcuni: "Nessuno ha reagito al guadagno uguale a zero che ci è stato proposto. Dovevamo prendere esempio dalle vicende di questi giorni: gli statali, i medici e tante altre categorie professionali si stanno battendo pur di avere pochi euro dal rinnovo del loro contratto. Noi niente. Abbiamo firmato con la Confindustria senza muovere un solo dito, accettando lo zero che ci è stato imposto". Tosto, anche a nome della Segreteria Generale, si è detto d'accordo su molte delle preoccupazioni espresse dai colleghi.

Ha tenuto a precisare, però, che fin dal primo incontro avuto con l'Amministratore Delegato di Trenitalia, Testore, ha dichiarato che ad Assidifer non interessa conoscere gli organigrammi e le decisioni prese, quanto piuttosto interessa dare un contributo fattivo prima che quelle decisioni vengano prese, affinché esse tengano conto del parere e dei suggerimenti dei dirigenti e del sindacato che li rappresenta.

Per quanto riguarda poi l'applicazione degli accordi previsti dal contratto, Tosto ha sottolineato con eviden-

te compiacimento come il recente accordo firmato da Assidifer e Azienda FS sull'aumento dei versamenti volontari a Previdai - reso possibile proprio dai contenuti del recente contratto - si possa configurare come un vero e proprio aumento di stipendio e, per di più, come un valido investimento finanziario per il futuro, visti gli alti tassi d'interesse che i fondi Previdai rendono in questo momento.

Sulle politiche retributive, poi, Tosto ha evidenziato come il processo di MBO in corso evidenzia miglioramenti rispetto al passato.

Il fatto che gli obiettivi siano stati assegnati ad aprile/maggio - rispetto a quanto accaduto negli anni passati, quando venivano indicati a dicembre - rappresenta sicuramente una cosa positiva.

Certo, l'MBO ancora non porterà denaro fresco a tutti ma già il fatto che dai 300 o poco più colleghi destinatari di MBO nel 2004 si passi, nel 2005, a circa 550, questo sicuramente è un'altra cosa positiva.

Infine, ha informato Tosto, Assidifer sta seguendo con grande attenzione le vicende Fasi e Assidai per vigilare sulle attività di quei fondi e per vedere se sarà possibile migliorarne le prestazioni nel prossimo anno.

Ancora una volta la partecipazione dei dirigenti del territorio a queste riunioni e i loro preziosi interventi hanno confermato come gli incontri tra Segreteria Generale e colleghi, iscritti e non iscritti al sindacato, rappresentino un momento essenziale della vita del sindacato stesso.

Solo il contatto diretto con i colleghi e con le problematiche che essi evidenziano, ha concluso Tosto, può permettere agli Organi centrali del sindacato di sviluppare le conoscenze necessarie a mettere in atto quelle strategie idonee a tutelare la categoria che rappresentiamo.

## I 100 anni delle Ferrovie dello Stato

Nel 2005 le Ferrovie dello Stato compiono il loro 100° anno di vita. Fu infatti a partire dal 1° luglio del 1905 che, in base alla Legge n. 137 del 22 aprile ed al R.D. n. 259 del 15 giugno dello stesso anno l'esercizio relativo ebbe inizio.

La Rete così costituita comprendeva in quel momento le ferrovie delle grandi Reti preesistenti, la *Mediterranea*, l'*Adriatica* e la *Sicula* nonché altre ferrovie di minore importanza. Non comprendeva invece le *Ferrovie Meridionali* che furono riscattate solo nel 1906.

Lo sviluppo complessivo della nuova Rete risultava di 13.074 km dei quali 1.917 a doppio binario e 11.157 a semplice; l'elettrificazione era limitata a 178 km, dei quali solo 40 a doppio binario. Il parco del materiale rotabile era costituito da 2264 locomotive a vapore, da 8747 carrozze e bagagliai e 52.778 carri. La Direzione Generale unificata fu stabilita in Roma e suddivisa in 13 Servizi tecnici ed amministrativi mentre l'organizzazione periferica si componeva di 9 Direzioni Compartimentali il cui numero fu successivamente aumentato.

Direttore Generale fu nominato l'Ing. Riccardo Bianchi (1905-1915) già Direttore Generale della Rete Sicula, valente tecnico ferroviario ed inventore degli *apparati centrali idrodinamici*. A lui seguirono attraverso il tempo l'Ing. Raffaele De Corn (1915-1920), l'Ing. Carlo Crova (1920-1922), l'Ing. Andrea Alessandri (Amministratore Generale 1922) e l'Ing. Luigi Alzona (1922-1923). Dopo un periodo di gestione commissariale del Dott. Torre (1923-1924) si riprese la serie dei Direttori Generali con l'Ing. Cesare Oddone (1924-1931), l'Ing. Luigi Velani (1931-1944), l'Ing. Giovanni Di Raimondo (1944-1956) il direttore della ricostruzione, l'Ing. Severo Rissone (1956-1962), Il Dott. Giuseppe Renzetti (1962-1965), l'Ing. Ruben Fienga (1965-1971), l'Ing. Filippo Bordoni (1971-1975), l'Ing. Lucio Mayer (1975-1977), il Dott. Ercole Semenza (1977-1984) l'Ing. Luigi Misiti (1984-1985), il Dott. Giovanni Coletti (1985-1988), il Dott. Giovanni De Chiara (1989-1990), il Dott. Benedetto De Cesaris (1990-1992) e l'Ing. Cesare Vaciago (1993); gli ultimi due non provenivano dai ranghi delle F.S.

La figura del Direttore Generale con le successive trasformazioni organizzative è andata sparendo e le sue funzio-

ni sono state assorbite da organismi diversi (Presidente ed Amministratore Delegato).

Nella cronologia degli eventi collegati alla nascita ed allo sviluppo delle ferrovie italiane, che verrà pubblicata nel prossimo numero di *Ferrovie&Servizi*, si può seguire l'evolversi della loro crescita e del loro assetto organizzativo, con particolare riferimento agli atti legislativi, agli interventi governativi ed alle Direttive Europee nel corso di oltre un secolo e mezzo.

Da essa si può rilevare come dopo il 1905, in ambito parlamentare e governativo, vi siano stati costantemente numerosi tentativi per dare all'azienda F.S. un diverso assetto, che potesse meglio soddisfare le esigenze economiche e funzionali del trasporto ferroviario. Vennero in merito nominate numerose commissioni di studio.

In particolare dopo la II guerra mondiale si avviò una costante ricerca per riformare le F.S., mentre il traffico su strada cresceva in modo sempre più imperioso, sino al 1985 con la trasformazione delle F.S. in Ente e poi al 1992 con la nascita delle S.p.A.

Nei suoi 100 anni di vita le F.S. si sono continuamente sviluppate in tutti i loro diversi settori di attività pur subendo le perdite e le distruzioni legate alle due Guerre Mondiali del 1915-1918 e soprattutto del 1940-1945. Nel corso di quest'ultima sono andati distrutti o danneggiati 9.400 km di linee, di cui i 2/3 a doppio binario, 68 km di ponti in muratura, 35 km i ponti in ferro, 7.000 fabbricati, decine di km di linee telegrafiche nonché 1.202 locomotive elettriche ed elettromotrici, 1.216 locomotive a vapore, 766 automotrici, 9.902 carrozze, bagagliai, postali, 106.102 carri merci.

La faticosa opera di ricostruzione e le iniziative adottate per l'ammodernamento della rete hanno peraltro consentito di recuperare le perdite e di migliorare sensibilmente la situazione sino ad oggi, in cui le FS operano nel contesto dell'integrazione e della concorrenza con le altre modalità di trasporto.

Dal 1985 con l'approvazione della legge n. 210 ha inizio una serie di trasformazioni organizzative, che, dopo la creazione dell'Ente F.S., hanno culminato nel 1992 alla nascita della F.S. S.p.A., con l'obiettivo di ridurre i costi del trasporto ferroviario e migliorarne la qualità e l'efficienza.

Tale cammino è ormai in dirittura di arrivo con la creazione di TRENITALIA e RFI (Rete Ferroviaria Italiana S.p.A.), che completa l'assetto delle strutture delle Società del Gruppo FS secondo le Direttive Europee.

Naturalmente molto rimane da fare per rendere sempre più efficienti le strutture organizzative, idonee a fronteggiare le esigenze del mercato del trasporto e quelle fondamentali per l'ammodernamento ed il potenziamento della rete ferroviaria.

Il 2005 è iniziato con l'avvio dell'esercizio sperimentale sulla nuova linea ad alta velocità Roma-Napoli, che dovrebbe essere attivata nel prossimo anno: essa sarà, dopo la Roma-Firenze realizzata nel secolo scorso, il primo tronco della nuova rete AV/AC, che una volta completata con le tratte Firenze-Milano, Torino-Venezia e Milano-Genova, darà al paese un nuovo assetto dei trasporti ferroviari con maggiore capacità e notevole riduzione delle percorrenze, che potrà migliorare la mobilità complessiva delle cose e delle persone nel nostro Paese.

Bruno Cirillo

Nel prossimo numero di *Ferrovie&Servizi* pubblicheremo un interessante studio dal titolo "Cronologia degli eventi e delle leggi riguardanti la costruzione e lo sviluppo delle Ferrovie italiane", predisposto dallo stesso autore dell'articolo qui sopra riportato, ing. Bruno Cirillo.

### AVVERTENZA

Il giornale *Ferrovie&Servizi* può essere letto in tempo reale anche sul sito del sindacato all'indirizzo

<http://www.assidifer.it>