

ono tornato da Campora S. Giovanni – sede del nostro XXIV Congresso Nazionale – soddisfatto. Prima di tutto soddisfatto della scelta della sede del Congresso: una località splendida, che ha accolto i congressisti e gli ospiti con giornate splendide, un'accoglienza squisita – come si usa da queste parti – una partecipazione di alto livello.

Non posso esimermi a questo proposito di rinnovare il ringraziamento ai nostri ospiti, che hanno voluto portare un contributo non formale alla nostra assise. Sono tornato con la conferma delle difficoltà che dovremo affrontare, ma soddisfatto.

Avevo auspicato che fosse un congresso vero ed è stato un congresso vero.

Il dibattito ha affrontato tutte le problematiche aperte, senza infingimenti, senza eluderne alcuna tra quelle che riguardano la vita della nostra organizzazione e dell'azienda, ciascuno con la propria visione, con passione ed impegno, ma alla fine i congressisti hanno trovato una sintesi unitaria, che ha portato all'approvazione all'unanimità della mozione finale, ma anche dei nuovi Organi dirigenti.

Non era affatto scontato questo risultato se pensiamo al dibattito acceso ed anche aspro degli ultimi mesi, ma ora che è stato

raggiunto deve essere adeguatamente valorizzato ed utilizzato come punto di riferimento per il prossimo futuro.

Tutti dovranno fare i conti con un Assidifer più forte e compatto. Una squadra coesa e rinnovata che dovrà far valere questa ritrovata compattezza per meglio tutelare i colleghi e valorizzarne la professionalità al servizio di una azienda così importante per l'intero Paese.

Avevo chiesto ai colleghi di essere coraggiosi e generosi.

Il mio invito è stato pienamente compreso e raccolto. Siamo stati coraggiosi nell'investire sui più giovani; i nuovi organi dirigenti sono stati rinnovati mediamente di oltre il 50% e la Segreteria generale per oltre il 50%. È entrata a far parte della

Segreteria, dopo molti anni, una collega: la collega più giovane tra tutti i delegati.

Naturalmente questo è stato possibile perché molti colleghi hanno accettato di fare un passo indietro, per usare una espressione del nostro riconfermato – anch'egli naturalmente all'unanimità – Presidente.

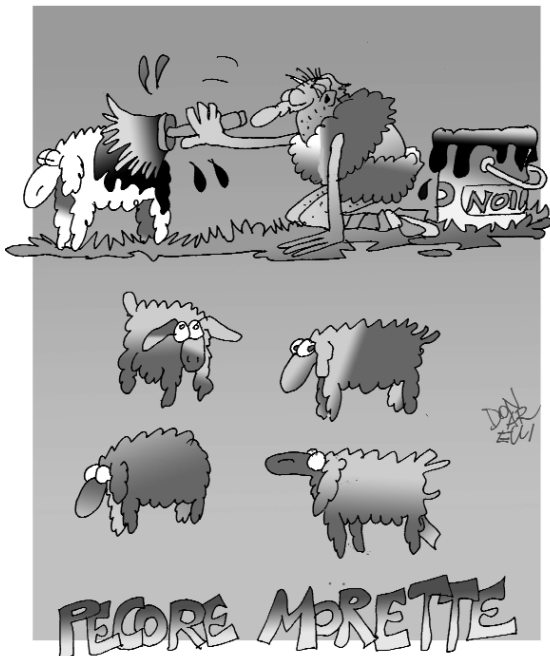
Ora sta alla capacità dell'intera Organizzazione di non disperdere le esperienze, e le competenze professionali di coloro che, pur non essendo più in prima linea, possono e vogliono continuare a dare il loro contributo prezioso.

Ci sono le condizioni migliori per affrontare le criticità che conoscevamo, ma che Mauro Moretti, nelle vesti di nuovo Amministratore delegato del Gruppo, ci ha illustrato con maggior dettaglio, con la franchezza e la chiarezza che tutti gli riconoscono. Abbiamo ribadito in sua presenza che non ci spaventano le nuove sfide, anche le più difficili, che siamo pronti a contribuire con ogni mezzo all'attuazione di una strategia condivisa, ma che per fare questo c'è bisogno di una squadra compatta, di un coinvolgimento vero di tutto il management in un percorso chiaro. Assidifer, che rappresenta la maggioranza assoluta dei dirigenti, è pronto ed ha dimostrato che può contribuire in modo determinante.

Abbiamo ribadito ancora che i dirigenti sono pronti ad assumere, anche questa volta, a pieno le proprie responsabilità legando parti anche importanti della propria retribuzione ai risultati. Riteniamo peraltro che sia interesse soprattutto aziendale che questi processi siano improntati a criteri trasparenti e equi. Sarà in grado questa volta il Vertice aziendale di raccogliere la sfida?

L'ing. Moretti si è dichiarato d'accordo con questa impostazione e, quindi, ci aspettiamo che già nei prossimi giorni sia possibile attivare ragionamenti coerenti. Da parte nostra, come sempre, faremo tutto quanto possibile, anche nei confronti delle Istituzioni e dell'opinione pubblica, perché si diffonda la consapevolezza della necessità che le ferrovie siano messe in condizione di dare al Paese il contributo che esso si attende in termini economici ed ambientali.

Nicola Tosto



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER
FNDAI

ANNO 15°
N° 12-13/2006



Tosto tris

È stata la prima volta che ho dedicato più tempo del solito per titolare questo mio contributo.

Avevo la necessità di coniugare l'esigenza di sinteticità e di effetto che deve avere un titolo, con quanto avvenuto nel nostro 24° Congresso.

I titoli che mi sono passati per la mente sono stati tanti, da "Rinnovamento nella continuità", ad "Ed ora, nuovamente a noi!", passando pure attraverso "La quiete dopo la tempesta". A parere mio tutti rispecchianti la realtà dei fatti.

Andava bene "Rinnovamento nella continuità" perché di fatto ciò è avvenuto. Nella Segreteria sono stati infatti confermati Tosto (delegato di territorio e di struttura), Parrilla (delegato di struttura) e Celentano (delegato di territorio e di struttura), mentre sono risultati neo eletti La Volpe (responsabile RSA di Trenitalia e delegato), Ruiu (delegata di territorio e di struttura), Colella (delegato di territorio e di struttura) e Ceccarelli (delegato di territorio e della struttura pensionati). Dunque 3 conferme, una quasi riconferma (Ceccarelli è stato Segretario aggiunto nella prima Segreteria guidata da Tosto) e tre nuovi ingressi, dei quali una grazie all'ampliamento da 6 a 7 del numero di componenti la Segreteria a seguito di modifica dello Statuto deliberata dal Congresso. Significativo, dopo tanto tempo, il ritorno di una donna nella Segreteria.

Andava bene "Ed ora, nuovamente a noi!" per quanto detto al punto precedente, tenuto conto della mia riconferma a Presidente e del fatto che, di solito, il primo mandato dei veri nuovi entrati costituisce in gran parte periodo di prova.

Andava bene anche "La quiete dopo la tempesta" perché i lavori si sono svolti in un clima pacato e partecipativo, quasi a far dimenticare il burrascoso periodo di fine mandato della Segreteria che ha costretto ad anticiparne la data del Congresso.

Alla fine, ho preferito titolare "Tosto Tris" per sottolineare il successo di Nicola Tosto che per la terza volta consecutiva è stato chiamato alla guida del nostro Sindacato. Dalla Segreteria escono Roberto Martinez, decano di valore, che conserva la carica di Consigliere Onorario e di Direttore del nostro giornale, Agostino Chisari, la voce più critica specie negli ultimi periodi, che viene confermato Consigliere Nazionale e Sergio Castellani.

Dunque il massimo organo riprende ad operare con quattro uomini di esperienza consolidata affiancati da due nuovi colleghi che per la prima volta si affacciano al

nostro mondo

Volte nuovi anche tra i neo eletti Consiglieri Nazionali con l'inserimento della Del Boccio, di Vanacore, di Fratini, di Siciliano e di Lebruto.

Ricompare, dopo tanti anni, Sergio Orsini al quale è stata affidata la Presidenza del Collegio dei Proviviri. Ad un'altro giovane, D'Alfonso, è stata affidata la guida della Commissione Studi.

Insomma un gran lavoro per coinvolgere il più possibile i partecipanti e per distribuire con oculatezza le cariche, seppur con qualche eccezione.

Dopo la puntuale ed apprezzata relazione del Segretario Generale, e l'intervento appassionato e franco del neo Amministratore Delegato Mauro Moretti, che ha condizionato non poco gli interventi dei delegati, il dibattito si è sviluppato con coinvolgimento massiccio dei presenti e con considerazioni di spessore che fanno ben sperare. La mozione le sintetizza negli aspetti fondamentali.

Ora occorre passare dalle parole ai fatti per sviluppare le idee che sono emerse.

Occorre che quanto prima definiamo inequivocabilmente il nostro pensiero sul sistema di mobilità delle persone e delle cose del nostro Paese nel contesto internazionale e nazionale, e, in

tale contesto, quale ruolo riteniamo debba avere il Gruppo FS nelle sue diverse articolazioni. Ciò va fatto con il più ampio coinvolgimento di Federmanager e con interventi pubblici mirati, centrali e di territorio, nei quali coinvolgere la classe politica che ai vari livelli è chiamata a decidere.

Occorre che quanto prima, in linea pure con il "quadro di sistema" individuato, definiamo il nostro pensiero su come il Gruppo dovrebbe organizzarsi per recuperare ruolo, credibilità ed efficienza e per risalire la china del pesante disavanzo con il quale chiuderemo l'esercizio 2006.

Dobbiamo essere capaci di sviluppare le nostre idee e di sostenerle nel confronto con l'Azienda dalla quale dobbiamo pretendere continuità di informazione preventiva. In tale confronto ci importa sapere dove si deve arrivare, come si deve arrivare e come verranno coinvolti ruolo, responsabilità e professionalità di tutti i Dirigenti. Poco ci interessano gli "scatolifici" ed i loro riempimenti, specie quando ciò costituisce un passivo prender atto. Accanto a tali aspetti di profondo valore non dobbiamo comunque dimenticare il quotidiano. Dobbiamo riprendere il confronto con i vertici dell'Azienda riqualificando gli incontri, incontri definiti dal nostro Segretario Generale nella sua relazione di apertura dei lavori congressuali "rari, formali, svogliati, di contenuto modesto, di risultati scarsi".

Dobbiamo monitorare con attenzione che le azioni che verranno poste in essere siano eque e trasparenti come assicurato dall'ing. Moretti. E questo anche nella ricostruzione della "squadra di riferimento".

Dobbiamo far sì che il rinnovo contrattuale, che fino ad oggi è piaciuto a pochi, venga completato con le parti relative alle specificità aziendali. Le difficoltà economiche in cui versa il Gruppo non può essere alibi per congelare in eterno una situazione per molti oramai fredda da anni. Siamo disposti al sacrificio temporaneo solo se questo investe tutti, nessuno escluso.

Insomma, ci aspetta un grande lavoro. Un grande lavoro che non possiamo pretendere dal solo Segretario Generale o dalla Segreteria. Un grande lavoro che va sviluppato con il massimo coinvolgimento di tutti i colleghi, siano essi in servizio o meno. Coinvolgimento che deve essere di partecipazione attiva nell'ambito degli spazi e dei ruoli che necessariamente dovranno essere delegati.

Se saremo capaci di ciò, dimostreremo di essere veramente "una risorsa strategica del Paese".

Giorgio Asunis

CHIAROSCURO

di Claudio Vecchiotti

E a un certo punto, zacchete, scatta l'applauso. Siamo all'apertura del Congresso Assidifer, con tanti dirigenti riuniti in terra di Calabria. L'amministratore delegato FS fa una quadro a tinte fosche: situazione drammatica, crisi finanziaria, difficoltà per tutto il Gruppo, rischio di portare i libri in tribunale. Parla di recupero di professionalità e di eticità nei comportamenti, di "troppi dirigenti che non fanno e perciò non sbagliano".

Eppure, eccolo, inaspettato e inopportuno, parte il solito, fragoroso battimano. Lo stesso Moretti, sottovoce a chi gli sta vicino, mormora: "ma che hanno da applaudire?". Sembra di stare in una sala da concerto con un pubblico poco avvezzo ad ascoltare musica classica: gli applausi irrompono sempre al momento sbagliato, con l'irritazione del direttore d'orchestra. Non è la prima volta che accade, e, temo, non sarà l'ultima. Ma ci vuole tanto ad ascoltare, cercando di tener ferme le mani?

Non so che pagherei per individuare il collega che ha fatto risuonare il primo, trascinate, fantozziano schiocco!

Quanto tempo ci vorrà ancora per far spuntare un primo accenno di criniera alle ormai mitiche pecore delle vignette dell'amico Donarelli?

Un Congresso diverso

Un Congresso diverso. Come non se ne vedevano da anni, anzi, forse, come non se ne erano mai visti. Il clima di partenza era pesantissimo. Mesi di incomunicabilità fra i componenti della Segreteria generale, scambi di accuse, incomprensioni avevano generato comportamenti non consueti, addirittura "irrituali", secondo una originale definizione pescata da un collega per concludere in qualche modo un Consiglio straordinario apparentemente senza uscita. I delegati sono arrivati in terra di Calabria in punta di piedi, un po' incuriositi ma soprattutto preoccupati di assistere a chissà quale scontro fra le diverse fazioni. Invece tutto tranquillo. Si è partiti con la ottima relazione di Nicola Tosto, condivisa preventivamente dalla Segreteria generale uscente, e si è proseguito con l'intervento di Mauro Moretti, la vera star della giornata inaugurale. Pur apprezzandone contenuti e stile, non mi voglio associare – almeno totalmente – ai cori di approvazione e di osanna che il congresso ha innalzato alla relazione dell'Amministratore delegato. Moretti ha fatto il suo mestiere: ha detto cose dure – e ha fatto bene! – senza fronzoli e senza nascondere nulla, come si usa fra colleghi che stanno nella stessa barca e che condividono la stessa sorte. Solo che Moretti ha usato un linguaggio spietato, "cattivo" (e lo ha ammesso lui stesso), ad esempio quando ha parlato degli sprechi da ridurre, come se soltanto gli interlocutori che aveva di fronte fossero i responsabili di quegli sprechi e di tutti i mali

dell'Azienda! E, per di più, con sua stessa sorpresa, ricevendo un applauso isterico, senza senso, immotivato, da una platea che forse, con quell'applauso, voleva soltanto rompere la tensione altissima che le parole dell'Amministratore delegato avevano generato. Poi, nei giorni successivi, gli interventi dei delegati e, in contemporanea come sempre succede ai congressi, gli incontri e le trattative nei corridoi, anzi nei viali dello splendido (merito a Tosto!) complesso alberghiero "La Principessa" che ci ospitava. Tra persone per bene, tra persone che hanno a cuore veramente il successo collettivo del sindacato, l'accordo si trova. E così è stato anche questa volta. Tutto tranquillo, dunque. Il giusto riconoscimento ai vincitori, la garanzia di una presenza qualificata alle minoranze. Tutto secondo i canoni di una sicura democrazia condivisa che questa volta ha voluto evitare inutili e inopportune unanimità. Il rispetto delle persone e il riconoscimento reciproco dei ruoli è stato sancito la sera dell'ultimo giorno dei lavori dalla presentazione della candidatura di Tosto alla carica di Segretario generale da parte di Martinez e – fra gli applausi scroscianti di tutta la platea – dall'abbraccio convinto fra i due, veri protagonisti della ricucita unità di tutto il sindacato. Ora la maggioranza si rimbocchi le maniche e lavori. Agli altri il compito di stimolare, di controllare la direzione intrapresa e di denunciare eventuali pericolose derive. (r.m.)

Diario minimo calabrese

Campora San Giovanni, Calabria, 10 ottobre. Nella hall dell'hotel La Principessa sono le 14.28 esatte quando si materializza il nuovo ad del Gruppo Ferrovie dello Stato, Moretti (anzi, Mauromoretti, perché nessuno – a differenza di quanto avveniva con Cimoli e Catania – lo chiama solo usando il suo cognome). Mauromoretti sorride, promanando energia cinetica e manageriale da tutti i pori, stringe qualche mano dimostrandosi nondimeno alla mano, ma quando intuisce il rischio di passare il pomeriggio a scambiare tangibili segni di saluto con i novantatré delegati, si affretta simpaticamente, ma con autorevole fermezza, a precisare: "Non fatemi stringere la mano a tutti!". Il popolo dei dirigenti delegati, membri uscenti e aspiranti entranti, comprende e lo segue nella sala che, senza ironia e senza alcun dubbio, passerà alla storia come quella che ha fatto registrare gli applausi più sinceri – forse anche i più sofferti – mai riservati a un amministratore delegato del Gruppo Fs da parte dei rappresentanti di Assidifer. Già, perché Mauromoretti è un ferroviere. Mica un chimico o un informatico. Tutti lo sanno bene, ne sono consapevoli. Orgogliosi, persino. Molti hanno lavorato con, vicino e per lui negli ultimi trent'anni e molti gli danno del tu, proprio come si fa normalmente con un collega. Più d'uno ha un aneddoto o un episodio da raccontare a proposito di Mauromoretti (le varianti spaziano da "quando lavoravo con Mauro..." a "Mauro praticamente l'ho assunto io..."), e sono tutti comunque positivi, perché a lui universalmente si riconosce competenza e determinazione (a volte, a dire il vero, tanta determinazione). Quando Tosto gli dà la parola, l'attenzione dei partecipanti sale a livelli ectoplasmatici. Mauromoretti spiega, avverte, raccomanda, paventa, allude, denuncia, anticipa. In una parola: comunica, e lo fa nel senso etimologico del termine, perché mette in comune i gravi referti diagnostici e le inevitabili terapie d'urto. Tutti ascoltano l'ad del Gruppo e un loro collega, al tempo stesso, uno cui il destino ha riservato il più alto onore e il più arduo onere. E ce la dice tutta. Come già, più o meno, si sapeva. Solo che la verità ascoltata dalla sua viva voce diventa **Verità**, perché lui non ha bisogno di ventiquattro mesi per capire come funzionano le ferrovie (visto che nelle ferrovie c'è nato), e non ha quindi neppure la possibilità di prendere tempo intonando *Smoke get in your eyes*. Quando invita gli astanti a non applaudire certi suoi passaggi, si capisce chiaramente che il significato è "non applauditemi, ora. Più avanti potreste non essere troppo contenti delle mie decisioni". Mauromoretti non ha peli sulla lingua. Nella sala in cui il giorno dopo qualcuno coglierà il sottile, quasi subliminale lapsus di una delegata ("...il *fratturato* del Gruppo. Scusate: il *fatturato* del Gruppo..."), l'evidenza dei dati presentati dall'ad è tale che nessuno osa fiatare. Solo un brusio crescente sorge spontaneo quando Mauromoretti parla dello stipendio medio dei dirigenti (150.000 euro). Le reazioni e l'irrequietezza degli ascoltatori sono state successivamente classificate secondo i seguenti diversi gruppi di opinioni: a) è la solita storia della media del pollo; b) tutta colpa degli esterni; c) non devo dirlo a mia moglie; d) è un buon auspicio per il futuro (chissà, forse nel 2022...). L'intervento, franco e appassionato, fila liscio e si conclude dopo un'ora e diciassette minuti esatti, con un applauso che dice: "bravo, grazie clap tutto chiaro clap sarà dura clap siamo pronti clap ci faremo comunque ascoltare clap – e non sarà mica la fine del mondo clap, clap, clap...". Dopo la partenza di Mauromoretti, come in tutti i congressi che si rispettano (politici, sindacali, associazionistici, sportivi...), il war game elettorale si inaugura ufficialmente: onore ai vinti, in bocca al lupo ai vincitori (e a tutti noi).

Roberto Scanarotti

Congresso, il giorno dopo

Ormai, si sa, il tempo sta cambiando e non rispetta più le stagioni, tanto che spesso si dice che le mezze stagioni non esistono più: si passa direttamente dall'estate all'inverno e viceversa. Voglio raccontarvi qualcosa sul clima nel giorno dopo il congresso a Campora San Giovanni. Dopo le fatiche che ciascuno ha vissuto più o meno intensamente, senza poter approfittare del mare ancora caldo, sabato mattina si parte su un piccolo pullman turistico per Camigliatello Silano. La strada corre sospesa tra paesaggi boschivi di un verde intenso e noi con il viso attaccato al finestrino cerchiamo di scorgere il fondo dei valloni profondi che dividono cime rocciose. Finalmente si arriva sull'altopiano della Sila: i laghi circondati da prati e boschi invitano ad una sosta, ma Camigliatello ci attende con una sorpresa bellissima: la fiera del fungo in festa. E qui la comitiva dei partecipanti è presa da una frenesia al suono di una banda in costume mentre guardie a cavallo del Corpo Forestale caracollano tra la gioia dei villeggianti. La cittadina turistica è invasa dalle bancarelle, che offrono funghi, porcini naturalmente, e fichi a pallozza, fichi infilati, fichi infornati, cioccolatini di fichi ed i prelibati fichi a crocetta, che nascondono un gheriglio di noce. Descrivere quanto è offerto sulle bancarelle è difficile: biscotti, ciambelle di pane, fagioli, peperoncini, mele speciali, vini locali, castagne e noci, mazzetti di origano, miele di ogni tipo per consumo normale e mieli aromatizzati da accompagnare ai formaggi, caciocavalli silani, pecorini di varia stagionatura, splendide salsicce rosse di peperoncino, così come le soppresse ed i capocolli steccati, prosciutti stagionati veramente in montagna e tagliati a mano e offerti all'assaggio con gentilezza. E qui gli assaggi non si possono rifiutare tanto il clima è perfetto: sembra primavera. Si arriva al punto che bisogna ricorrere a grossi canestri di vimini per contenere quanto si acquista, perché non bastano le buste o i sacchetti già pronti di mele, castagne e noci ed alla fine non bastano neppure i canestri perché i porcini, belli come statuette di porcellana, si vendono a cassette... E poi il pranzo: le tagliatelle larghe ai funghi porcini primeggiano con il loro profumo sulla tavola tra bottiglie di vino rosso, brindisi e canti... E poi la visita alla foresta dei pini larici giganti: sembra di essere entrati in una favola quando nelle foreste incantate spuntano i funghi di vari colori, che parlano come in un film di Walt Disney... Infine la visita al Santuario di San Francesco di Paola con la storia del Santo ed il fervore della fede nei secoli: per il cinquecentenario che si terrà l'anno prossimo a maggio è stata affiancata all'antichissima chiesa, scavando la montagna, una nuova chiesa grandissima e lunga, con la volta in legno a carena di nave. Siamo accompagnati ad un'estremità della chiesa: c'è un organo speciale e il maestro organista suona un'armonia tanto intensa e meravigliosa che pensi che tutti i colleghi dovrebbero sentirla, perché questo clima celestiale ti allevia lo spirito quando lavori e ti fa sperare di vivere in una migliore ferrovia... Sulla via del ritorno mi viene in mente una risposta agli interrogativi pregressuali: la storia continua in un clima di fiducia nel futuro.

Vincenzo Fidei

Parlar chiaro..!

"L'azienda è in grande difficoltà. Occorre un'inversione di rotta e per far questo non basta un buon capitano, ci vuole un grande equipaggio!". Così ha esordito Moretti, facendo intendere che questo non sarebbe stato "soltanto" un intervento di saluto rivolto a delegati e dirigenti FS, riuniti a Campora San Giovanni per il XXIV Congresso Assidifer Federmanager, annunciando l'intenzione di mettere a punto con i dirigenti stessi un metodo di confronto per valutare il raggiungimento degli obiettivi strategici. "Chi è a capo di un settore, ha detto, se ne deve assumere la totale responsabilità". "Dovrò fare scelte impopolari e molte non saranno condivise da molti di voi, ma con voi avrò sempre un confronto aperto e trasparente". Ha poi proseguito affermando di aver chiarito da subito i rapporti con l'azionista e indicato la strada per invertire la rotta in azienda: puntare in primo luogo sull'esigenza di ricostruire una "squadra di riferimento". Ha poi rivendicato "autonomia" e "mano libera sulla scelta degli uomini", precisando di non aver "brigato" per diventare amministratore delegato del Gruppo FS, ma che la carica gli è stata offerta. "Non voglio sbagliare per gli altri, ma, semmai, per me stesso", ha detto, sottolineando l'esigenza di pretendere la fusione tra "professionalità" ed "eticità", intesa come modo di comportarsi degli uomini. Le Aziende, e chi vi lavora, si misurano rispetto agli obiettivi raggiunti, in base ai quali si valutano i risultati, ed ha ammonito: "chi dà un contributo negativo, o si converte oppure lascia. Il metodo deve valere a partire dai dirigenti fino a scendere ai livelli più bassi! E'; questo, l'unico sistema per valorizzare al meglio quello che c'è, in termini di uomini e di attività". Ha continuato facendo un quadro della situazione generale del Gruppo, degli aspetti finanziari e degli investimenti. Alcune cose sono vicine all'eccellenza, altre in forte degrado, ha denunciato Moretti, specie se raffrontate con l'Europa e con il "mondo". La situazione economico-finanziaria e patrimoniale è drammatica: tutto il Gruppo è fortemente indebitato e non ha risorse interne per potersi indebitare ancora di più. Sotto l'aspetto economico, RFI è in una situazione soddisfacente, nonostante i tagli della Finanziaria 2006, mentre Trenitalia ha bisogno di essere ricapitalizzata. E' finito anche il fondo di ristrutturazione. Tutto il resto, dal punto di vista industriale, è in perdita. "Se non ci sarà un'inversione di tendenza, si va verso il fallimento", ha detto, e poi, rivolto ai dirigenti seduti in platea, ha proseguito: "Voi non vi esprimete soltanto come Sindacato, ma avete anche un rapporto individuale con l'azienda. Non si può e non si deve sempre dire di sì. E' un problema di comportamenti, troppi valori sono stati distrutti! Ci sono troppi sprechi, non si deve sprecare più nulla. Non intendo prescindere sulla partita degli sprechi". Ha poi fatto un esempio, riferendosi al mercato immobiliare FS. "Abbiamo venduto i nostri palazzi e poi li abbiamo ripresi in affitto! Dal recupero degli sprechi voglio ricavare 200 milioni di euro" ha concluso. Cosa fare? "Non c'è una politica per tutte le stagioni" ha continuato Mauro Moretti, "occorre ricapitalizzare Trenitalia per almeno 10 miliardi di euro, ma sarà difficile ricavare tante risorse dallo Stato, a parte quelle destinate agli investimenti. Certo, se non vi saranno i necessari trasferimenti, l'azionista ci dovrà indicare i servizi da tagliare". Ha poi proseguito parlando di individuazione delle priorità, prima fra tutte la sicurezza dell'esercizio, per poi passare alle azioni (difficili) per conciliare crescita e sviluppo. Ha preannunciato interventi organizzativi ispirati al mercato e alla liberalizzazione che scaturiscono dalle direttive europee per giungere ad un "accentramento di strategie ed a un decentramento delle operatività": occorre applicare per ogni attività degli indicatori e potenziare il controllo di gestione", ha detto. Riferendosi poi all'architettura finanziaria del Gruppo: "non significa fare solo prestiti in banca", ha detto polemicamente. Ha poi parlato di nuove tecnologie, di formazione professionale (non solo per i dirigenti ma per tutti) e della necessità di un'immediata, urgente e completa revisione organizzativa di Trenitalia. "A che servono staff elefantache, compresse verso il vertice della Holding?... Occorre ricostruire basandosi su processi industriali indirizzati al business, con strutture di vendita volte alla ricomposizione dell'attuale frammentazione, e poi, ispirandosi al modello tedesco, se in alcune attività non si cresce e si rimane marginali (come Cargo), è meglio la dismissione, è meglio lasciar perdere.... Stiamo preparando il piano di ristrutturazione del settore merci da presentare alle Istituzioni europee per accedere ai finanziamenti da azienda in crisi. Se non ce la facciamo, si chiude!" In sostanza, bisogna aumentare in qualità ed efficienza, "allargare il core-business a monte e a valle" ha soggiunto Moretti. E continuando, "non si può più investire senza sapere se le cose ci servono realmente, ovvero preoccuparsi degli interventi al 2025 e non curare quel che ci servirà fra tre anni!". Ha poi affrontato il problema per instaurare rapporti chiari e precisi con ogni lavoratore dell'Azienda. Ma anche con lo Stato. Uno Stato da considerare in maniera diversa di volta in volta, a seconda della veste che ricopre: come istituzione di indirizzo politico, come regolatore del mercato, come Stato-cliente (basta ai condizionamenti delle vicende delle leggi finanziarie sull'operatività della nostra azienda!) e come Stato-azionista. Mauro Moretti ha concluso il suo intervento affrontando i problemi del lavoro in azienda. Ha parlato dell'introduzione di nuovi sistemi premianti ed incentivanti e riferendosi a tutti i lavoratori del Gruppo, ha concluso che occorre ricostruire un sistema di credibilità, fatto di etica e professionalità, che significa risorse valide e selezionate, ben formate e ben distribuite. Un applauso liberatorio è scattato fragoroso, nonostante la durezza di molti passaggi dell'intervento appena concluso.

Claudio Vecchiatti

LE ELEZIONI

Segreteria Generale

Segretario Generale

dott. Nicola TOSTO

Segretari Generali Aggiunti

dott. Antonio CECCARELLI

dott. Giuseppe CELENTANO

ing. Maurizio COLELLA

ing. Ettore LA VOLPE

dott. Paolo PARRILLA

ing. Nannina RUIU

Presidente del Sindacato

ing. Giorgio ASUNIS

Per il Consiglio Nazionale

(entrano i primo 28)

- | | |
|----------------|------------------|
| 1. TOSTO | 25. BERNARDO |
| 2. LA VOLPE | 26. ANGELINI |
| 3. PARRILLA | 27. DOMINA |
| 4. CECCARELLI | 28. LEBRUTO |
| 5. RUIU | |
| 6. CELENTANO | 29. NICITA |
| 7. COLELLA | 30. FRANCHI |
| 8. ALLEGRA | 31. CASTELLANI |
| 9. MORELLINA | 32. CESCHIN |
| 10. PERRONE | 33. BACCARI |
| 11. TRICOLI | 34. RIZZO |
| 12. VANACORE | 35. IETTA |
| 13. CHISARI | 36. PUCCI |
| 14. VECCIA | 37. LIDO |
| 15. LA VELLA | 38. CONGEDO |
| 16. FIDEI | 39. ZEFELIPPO |
| 17. BIANCHI | 40. D'ALFONSO |
| 18. DEL BOCCIO | 41. NAPOLEONI |
| 19. SCANAROTTI | 42. LEPORE |
| 20. FRATINI | 43. GIANNATTASIO |
| 21. SICILIANO | 44. AGLIANO' |
| 22. VECCHIETTI | 45. LITARDI |
| 23. CIARMATORI | 46. MELITO |
| 24. DONARELLI | 47. PETRELLA |

Presidente del Collegio dei Probiviri

dott. Sergio ORSINI

Componenti il Collegio dei Probiviri

ing. Franco VALBONESI

dr.ssa Eleonora CESCHIN

Presidente del Collegio dei Sindaci

ing. Claudio LA MANTIA

Componenti il Collegio dei Sindaci

sig. Mauro MERELLI

ing. Massimo PETRELLA

I NUOVI ORGANI DI ASSIDIFER

PRESIDENTE

ASUNIS ing. Giorgio

SEGRETERIA GENERALE

TOSTO dr. Nicola Biagio
Segretario Generale

CECCARELLI dr. Antonio
Segretario Generale Aggiunto
CELENTANO dr. Giuseppe
Segretario Generale Aggiunto

COLELLA ing. Maurizio
Segretario Generale Aggiunto
LA VOLPE ing. Ettore
Segretario Generale Aggiunto

PARRILLA dr. Paolo
Segretario Generale Aggiunto
RUIU ing. Nannina
Segretario Generale Aggiunto

GIUNTA ESECUTIVA

AGLIANO' dr. Francesco
ALLEGRA ing. Antonio (*)
CALOGERO ing. Aldo

(*) *Presidente di Commissione*
(°) *Direttore Rivista Sindacale*

CAPUTO dr.ssa Elena
CASTELLANI ing. Sergio (*)
CHISARI ing. Agostino (*)

D'ALFONSO ing. Salvatore (*)
GRANA dr. Carlo
GRAZIANI dr. Sergio
LA MANTIA ing. Claudio

MARTINEZ dr. Roberto (°)
ORSINI dr. Sergio
PROVENZALE ing. Piero
SIROLLI ing. Raffaele

CONSIGLIO NAZIONALE

ALLEGRA ing. Antonio
ANGELINI dr. Vincenzo
BERNARDO ing. Gennaro
BIANCHI dr. Luigi
CECCARELLI dr. Antonio
CELENTANO dr. Giuseppe
CHISARI ing. Agostino

CIARMATORI ing. Claudio
COLELLA ing. Maurizio
DEL BOCCIO ing. Maria Antonietta
DOMINA ing. Domenico
DONARELLI ing. Franco
FIDEI ing. Vincenzo
FRATINI dr. Roberto

LA VELLA ing. Lucio
LA VOLPE ing. Ettore
LEBRUTO ing. Umberto
MORELLINA ing. Stefano
PARRILLA dr. Paolo
PERRONE ing. Antonio
RUIU ing. Nannina

SCANAROTTI dr. Roberto
SICILIANO dr. Rocco
TOSTO dr. Nicola Biagio
TRICOLI ing. Salvatore
VANACORE sig. Sergio
VECCHIETTI dr. Claudio
VECCIA dr. Marcello

CONSIGLIERI ONORARI

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

(*) *Presidente*

LA ROSA ing. Salvatore
MARTINEZ dr. Roberto

COLLEGIO DEI PROBIVIRI

ORSINI dr. Sergio (*)
CESCHIN dr.ssa Eleonora
VALBONESI ing. Franco

COLLEGIO DEI SINDACI

LA MANTIA ing. Claudio (*)
MERELLI sig. Mauro
PETRELLA ing. Massimo

DIRETTORE RIVISTA SINDACALE

MARTINEZ dr. Roberto

COORDINATORI RSA

(I Coordinatori delle RSA fanno parte di diritto del Consiglio Nazionale)

RSA DI TERRITORIO

LA VELLA ing. Lucio
Piemonte e Val d'Aosta
FRANCHI ing. Riccardo
Lombardia
ZANFORLIN ing. Fiorenzo
Trentino Alto Adige e Verona
GOTTARDO ing. Mario
Veneto
BARBINA ing. Claudio
Friuli-Venezia Giulia

DI VENUTA ing. Calogero
Liguria
GENTILE ing. Maurizio
Emilia Romagna
NESTI ing. Fabrizio
Toscana
CATRARO ing. Lorenzo
Marche-Umbria-Abruzzo
ALLEGRA ing. Antonio
Lazio

D'ANTONIO ing. Claudio
Campania
GIANNATTASIO ing. Michele
Puglia-Basilicata-Molise
BORRUTO ing. Francesco
Calabria
PEDONE dr. Ferdinando
Sicilia
TOLA ing. Sandro
Sardegna

RSA DI STRUTTURA

AGLIANO' dr. Francesco
Ferrovie dello Stato
SIROLLI ing. Raffaele
Rete Ferroviaria Italiana
LA VOLPE ing. Ettore
Trenitalia
PROVENZALE ing. Piero
Italferr
GRANA dr. Claudio
Ferservizi

CAPUTO dr.ssa Elena
Telesistemi Ferroviari
CALOGERO dr. Aldo
T.A.V.
GRAZIANI dr. Sergio
Dirigenti in quiescenza

PRESIDENTI COMMISSIONI

ALLEGRA ing. Antonio
Commissione Comunicazione e Organizzazione

CASTELLANI ing. Sergio
Commissione Previdenza e Assistenza

CHISARI ing. Agostino
Commissione Sindacale

D'ALFONSO ing. Salvatore
Commissione Studi

LA RELAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

Gentili ospiti, care colleghe, cari colleghi,

grazie a tutti voi per aver accettato il nostro invito ed essere qui oggi per l'apertura dei lavori del XXIV congresso di Assidifer Federmanager.

Essere qui oggi a svolgere questa relazione alla fine del 2° mandato da Segretario Generale, è un piacere grande.

E' ancora più grande perché questa volta il Congresso si svolge in una splendida località della nostra Calabria.

D'altra parte una segreteria generale fatta per il 50% da calabresi non poteva fare scelta diversa.

La nostra presenza qui non è dovuta solo ad una scelta affettiva, essa vuole dimostrare la consapevolezza dei dirigenti di una grande azienda industriale nazionale che ha avuto un ruolo importante per l'unificazione culturale e sociale dell'Italia, che si può e si deve fare di più perché il meridione d'Italia venga finalmente riconosciuto come una grande opportunità per lo sviluppo dell'intero paese.

Un Meridione che ancora fatica a conquistare condizioni analoghe al resto del Paese e potere esprimere così a pieno le proprie potenzialità.

La Calabria in particolare soffre di una situazione economica particolarmente difficile, con un tasso di disoccupazione molto più alto della media nazionale, un tasso di industrializzazione di circa un terzo più basso, una spesa media per famiglia tra le più basse d'Italia.

Per quanto riguarda la situazione delle infrastrutture di trasporto, se dovessimo limitarci ai dati quantitativi, dovremmo dedurre che siamo in una Regione privilegiata; 5.1 km di strada per 1000 abitanti contro una media nazionale di 3 km, 67 km di strada per ogni 1000 kmq contro una media nazionale di 58, 0.4 km di ferrovia per ogni 1000 abitanti contro una media nazionale di 0.3, e 56.4 km di ferrovia per ogni 1000 kmq contro una media nazionale di 52.8.

In effetti, chiunque abbia avuto la ventura di percorrere la statale 106 ionica o la cosiddetta autostrada Salerno-Reggio Calabria, ma bisogna dire anche alcune delle nostre linee ferroviarie, non si stupirà se la soddisfazione dei clienti frequentatori dei mezzi pubblici, per la verità già bassa in tutta Italia, in questa regione non raggiunge mediamente il 50%.

Le Ferrovie dello stato ha realizzato e sta realizzando in Calabria interventi importanti.

La recente apertura della linea Reggio-Melito raddoppiata, il potenziamento dell'itinerario merci Gioia T.-Paola-Cosenza-Sibari-Taranto verso l'adriatica, la linea Lamezia-Catanzaro, interventi diffusi sulle altre linee, compreso il restyling di molte stazioni, sono fatti importanti che vanno adeguatamente valutati.

Certamente i calabresi si aspettano anche che, in sinergia tra Governo nazionale, Governo regionale ed FS, la velocizzazione della linea tirrenica, oggi in fase di progettazione entri rapidamente in fase realizzativa.

Questo consentirà di ridurre significativamente i tempi di percorrenza e la qualità dei servizi offerti. Occorre che le previsioni del Decreto di Programmazione Economica e Finanziaria, approvato dal Governo lo scorso mese di giugno, in fatto di priorità a breve e medio termine per quanto riguarda il trasporto e la logistica, si traducano rapidamente in interventi concreti tesi a consentire una corretta gestione territoriale, anche alla luce delle problematiche emergenti con l'allargamento della Comunità europea, al fine di cogliere le opportunità offerte dalla programmazione dei fondi strutturali.

Occorre poi naturalmente che i tempi per la realizzazione delle opere finanziate si accorcino significativamente in modo che gli investimenti producano risultati concreti in tempi brevi.

Il ruolo delle regioni in questo è fondamentale e sono certo che la nuova Giunta voglia esercitare una funzione di coordinamento e di stimolo al fine di ottenere una ottimizzazione dei tempi di risposta,

pur nel rispetto dei ruoli e delle prerogative di tutti i soggetti interessati.

La scarsità di risorse economiche rende necessaria una severa programmazione e selezione degli interventi ed obbligatoria la messa a frutto delle opere nei tempi programmati.

E' un problema generale, ma riguarda in particolare un'azienda come la nostra che, da maggiore investitrice europea si è trovata a fare i conti con tagli pesantissimi della legge finanziaria 2006.

E questo proprio nel momento in cui sarebbe stato richiesto uno sforzo maggiore per portare a compimento e mettere a frutto interventi vitali come l'Alta capacità, di cui proprio lo scorso anno sono stati attivati i primi tronchi (Roma -Napoli e Torino-Novara) e l'adeguamento e l'ammodernamento tecnologico delle linee e dei mezzi.

Sono interventi che non possono essere ritardati ulteriormente se si vuole dare risposte positive alle esigenze del Paese ed agli indirizzi della Comunità europea.

Gli obiettivi da questa fissati per il 2010, in termini di spostamento di quote di traffico dalla strada alle ferrovie, anche con l'obiettivo di ridurre significativamente l'inquinamento sono certamente ambiziosi, ma ancora realizzabili, anche se bisogna riconoscere che finora non è stato fatto quanto era possibile e necessario.

Occorre recuperare il ritardo accumulato e procedere con maggior convinzione.

La liberalizzazione dell'accesso alle reti ferroviarie, obiettivo primario per rendere competitivo il settore, è stata attuata con tempestività e convinzione in Italia, tanto che sulle nostre linee circolano da tempo mezzi appartenenti ad aziende diverse da Trenitalia, senza che ciò per la verità abbia consentito di sottrarre traffico alla strada: il traffico complessivo su ferro è rimasto pressoché invariato.

In definitiva la concorrenza si esercita principalmente all'interno della stessa modalità ferroviaria anziché tra le diverse modalità.

Non c'è dubbio che per quanto riguarda la nostra azienda le scelte organizzative sbagliate, in particolare negli ultimi tempi, hanno prodotto inefficienze gravi già da noi anche pubblicamente denunciate, ma la carenza di iniziative governative tese a rendere conveniente il trasporto ferroviario pesa in modo determinante.

Non è forse contraddittorio con gli obiettivi europei il mantenimento di incentivi per l'autotrasporto?

L'assenza poi di un concreto progetto nazionale della logistica capace di valorizzare la collocazione geografica del nostro paese, piattaforma naturale protesa nel mediterraneo, in posizione ideale per intercettare i traffici provenienti dai paesi orientali che oggi segnano valori di crescita straordinariamente grandi, fa perdere occasioni forse irripetibili nel tempo. I pochi punti di forza, come il porto di Gioia Tauro, dimostrano come sia possibile intercettare flussi significativi di traffico.

E' necessario però che infrastrutture come questa siano collegate ad un sistema nazionale capace di assicurare in comodità ed efficienza la distribuzione verso i mercati nazionali ed europei delle merci intercettate.

E' necessario che sia creato un sistema capace di utilizzare a pieno tutte le modalità sfruttando al meglio le peculiari caratteristiche di ciascuna di esse.

Occorre creare un mercato in cui i treni, i mezzi stradali, le navi, gli aerei siano messi in condizione di operare secondo regole chiare e controllate per concorrere al sistema nell'interesse generale del Paese eliminando sprechi e duplicazioni.

Il Governo centrale, quelli regionali e gli operatori di settore devono trovare il modo di fare sinergia tra loro in un quadro di riferimento generale ed unitario.

I dirigenti rappresentati da Federmanager ed in particolare quelli ferroviari rappresentati da Assidifer - che di Federmanager è parte - sono disponibili a contribuire mettendo a disposizione la

propria competenza e professionalità.

L'azienda

In Italia il processo di liberalizzazione è stato, come già detto, rapido e tempestivo.

Più che in altri stati europei ed in anticipo rispetto alle previsioni della normativa europea che fissa al 2007 la completa liberalizzazione del trasporto merci e addirittura al 2010 quello del trasporto viaggiatori a media e lunga distanza.

Pur non essendo previsto nulla in sede europea per il trasporto regionale in Italia era stato previsto che dal 2003 l'assegnazione dei servizi regionali avvenisse mediante gare.

Questa previsione è stata però finora sostanzialmente disattesa in quanto solo una quantità minima di servizi di pochissime regioni sono stati messi in gara.

Anche dal punto di vista organizzativo in Italia si è adottata una soluzione netta con la creazione di società distinte per la gestione delle infrastrutture (RFI) e per il trasporto (Trenitalia), a fronte di una richiesta comunitaria di semplice separazione contabile.

Solo la Gran Bretagna ha adottato una soluzione più radicale, ma con risultati talmente negativi da richiedere una clamorosa marcia in dietro.

Gli ultimi anni sono stati particolarmente intensi e contraddittori.

Si sono avuti risultati positivi sul piano del bilancio, che per tre anni consecutivi, dal 2003 al 2005, ha raggiunto un sostanziale pareggio, in anticipo rispetto alle previsioni della cosiddetta direttiva D'Alema, anche se questo risultato è anche frutto di un trattamento di favore riservato all'azienda in termini di ammortamenti.

Certamente straordinari sono stati i risultati in termini di investimenti; un trend positivo che nel 2005 ha portato a fatturare circa 8 miliardi di euro, facendo di FS una delle aziende europee che hanno investito di più.

E grazie a questi investimenti si sono ottenuti risultati importanti con l'apertura dei primi due tratti delle linee AC/AV - Roma/Napoli e Torino/Novara -

Ma se questi sono i risultati più eclatanti, non meno importanti sono i risultati degli investimenti per l'ammodernamento delle linee e dei mezzi e quelle in tema di sicurezza, che hanno consentito ad FS di consolidare il primato in questo campo tra tutte le reti europee.

Purtroppo non possiamo essere altrettanto soddisfatti dei risultati in tema di volumi di traffico e, soprattutto di qualità e di soddisfazione dei clienti. Non siamo stati in grado, bisogna riconoscerlo, di corrispondere alle aspettative suscitate anche dalla nostra comunicazione.

Si è avuto un arretramento grave.

E non solo per quanto riguarda la qualità dei servizi ma anche in termini di risultati economici. Abbiamo già espresso pubblicamente il nostro pensiero sulle principali cause di questi risultati, ma vale la pena di richiamarne qui almeno alcune.

L'invecchiamento del materiale rotabile dovuto anche agli insufficienti investimenti del passato è certamente una di queste, così come il mancato adeguamento delle tariffe rispetto agli altri paesi europei, ma ad esse se ne sono aggiunte altre che traggono origine all'interno dell'azienda e che hanno pesato come macigni.

Una tra tutte è quella legata alle scelte organizzative fatte in Trenitalia con la modifica radicale della struttura produttiva, e la sostituzione contestuale dei primi livelli dell'organizzazione con soggetti nuovi provenienti da esperienze le più disparate maturate all'esterno dell'azienda.

Una scelta evidentemente almeno inopportuna, che ha provocato sconvolgimenti negativi mortificando le professionalità già presenti in azienda e neutralizzando quei punti di riferimento essenziali in ogni organizzazione ed in particolare in quelle

(segue a pag. 5)

(Relazione del Segretario Generale, segue da pag. 4)

come Trenitalia la cui complessità può essere stata sottovalutata solo da chi ne ha una conoscenza solo parziale o sommaria.

I risultati, ahimè, sono noti a tutti in quanto per lunghi periodi sono stati sulle pagine di tutti i giornali. Compito arduo di chi guida oggi questa grande e prestigiosa azienda è prima di tutto quello di invertire la rotta.

Ricostruire un tessuto connettivo rivitalizzando e motivando tutte le professionalità esistenti, senza alcuna discriminazione rispetto alla provenienza, recuperando quelle ingiustamente mortificate ed emarginate.

Per fortuna, dopo venti anni, al vertice operativo è stato chiamato un manager che, in questa azienda è professionalmente nato e cresciuto, ha fatto esperienze in ogni settore di essa, raccoglie una stima molto ampia ed è quindi in grado di farcela.

L'ing. Mauro Moretti, al quale confermiamo la nostra stima insieme ad un caloroso augurio di buon lavoro, sa che può contare sui suoi dirigenti, come è doveroso che sia, sa che in noi troverà non solo dei collaboratori ma anche dei proponenti attivi e, se serve, anche critici.

Abbiamo suggerito nel recente incontro, e lui si è dichiarato d'accordo, di rendere sempre più partecipi i dirigenti delle scelte strategiche che si accinge a fare, di associare e responsabilizzare i dirigenti sugli obiettivi e sui risultati, dando loro gli strumenti necessari ad un corretto e completo assolvimento delle funzioni assegnate.

In questa ottica va ripresa e sviluppata la politica della formazione che coinvolga tutto il personale con particolare riferimento ai quadri che devono conquistare quel ruolo essenziale e responsabile che loro compete in tutte le aziende normali.

Assidifer dovrà farsi parte attiva su questi temi, unitamente a Federmanager che ha già creato una sua specifica organizzazione – Federmanager quadri – che, pur senza rivendicare la rappresentanza contrattuale di questa categoria, intende affiancarla e sostenerla a tutela del proprio ruolo e professionalità.

Sappiamo che abbiamo davanti un periodo, non breve, duro, siamo consapevoli di questo e siamo consapevoli che potranno essere adottate scelte impopolari.

Dai primi provvedimenti varati dall'ing. Moretti si intravede già la sua direzione di marcia!

Non è la prima volta che questo succede nella storia di questa azienda, non abbiamo paura di cimentarci con queste problematiche.

L'importante è che, questa volta, essi siano inseriti in percorso riconoscibile e condiviso e siano improntati a criteri di equità e trasparenza.

Se Mauro Moretti seguirà questi criteri avrà l'appoggio dei dirigenti in caso contrario dovrà aspettarsi le nostre critiche motivate, senza sconti, neanche per lui che consideriamo uno di noi.

Non a caso la nostra è una organizzazione che ha fatto della propria indipendenza la sua bandiera e, spero, anzi sono certo, che anche in futuro il nuovo vertice che sarà eletto da questo congresso vorrà difendere questo come valore assoluto.

Persino nei confronti di Federmanager abbiamo mantenuto una nostra specificità ed abbiamo esercitato, ogni volta che lo abbiamo ritenuto utile e necessario, la nostra autonomia ed il nostro potere di critica.

Ovviamente è chiaro a tutti noi che l'adesione alla Federazione dei dirigenti industriali è irreversibile. Siamo assolutamente convinti che la scelta fatta dopo lunga meditazione, anche alla luce dei risultati ottenuti per la categoria è stata giusta.

Basta pensare ai risultati in tema di tutele previdenziali e sanitarie, al peso politico che deriva dall'appartenenza a questo grande insieme di dirigenti che ci ha consentito di avere accesso a livelli di rappresentanza più ampi e di partecipare ai tavoli di concertazione regionali e, speriamo, anche nazionali.

Non voglio né tacere né sottovalutare differenze di vedute e veri e propri dissensi che si sono avuti in seguito all'ultimo rinnovo del contratto di lavoro, si

tratta certamente di manifestazioni di vitalità e di dialettica vitali in una grande organizzazione che deve saperli utilizzare per migliorarsi, ma anche l'esplicitazione della delusione di coloro, me compreso, che avevano visto in quel contratto opportunità che sono state deluse.

E di questo occorre tenere conto.

Peraltro questi dissensi sono tanto marcati anche e soprattutto perché alcune tra le grandi aziende, e la nostra tra di esse, non hanno saputo o forse non hanno voluto cogliere lo spirito innovativo di quel contratto che esplicitamente postulava l'introduzione di un nuovo modo di rapportarsi tra aziende e dirigenti.

E' un peccato perché ogni azienda normale avrebbe interesse e vantaggi indubbi a responsabilizzare i propri dirigenti sui risultati ed il modo più diretto e sicuro è quello di legare ai risultati parte della loro retribuzione.

Noi siamo convinti che questa è una strada da percorrere abbandonando metodi paternalistici e poco trasparenti finora adottati. Noi ci batteremo perché questo avvenga ed anche in tempi rapidi.

Il sindacato

Assidifer in questi anni ha avuto un ruolo importante in questa azienda ed anche, più in generale, in Federmanager.

Il primo risultato che rivendico a nome dell'intera squadra che negli ultimi sei anni ha avuto le massime responsabilità in questa Organizzazione è di essersi posti sempre al servizio dei colleghi, in particolare di quelli più deboli ed in difficoltà.

I risultati, è vero, non sono stati sempre quelli che ci aspettavamo, ma sono stati comunque largamente positivi.

In questi ultimi anni è avvenuto un ricambio di gran parte del gruppo dirigente, non siamo riusciti ad evitare l'estromissione di tanti colleghi che a nostro parere potevano continuare a dare il loro contributo positivo e che sono stati invece sostituiti con altri di provenienza esterna e non sempre di adeguata professionalità.

Questo è vero, ma, contrariamente a quanto avviene purtroppo frequentemente in altre aziende, siamo riusciti ad evitare licenziamenti, pur qualche volta minacciati, specialmente per i colleghi senza diritto a pensione; abbiamo garantito la nostra presenza nei momenti più difficili e fatta sentire la nostra voce anche sui media – cosa mai accaduta prima – per marcare il nostro dissenso verso le scelte sciagurate che venivano attuate; abbiamo fatto anche buoni accordi, specialmente in campo sanitario e previdenziale, anche se oggi qualcuno lo dimentica o lo minimizza.

Abbiamo infine promosso e gestito iniziative pubbliche importanti su vari argomenti che riguardano la nostra sfera di competenza, convegni con la partecipazione di Enti e soggetti qualificati tra i quali sono sempre stati presenti i vertici della nostra Società a dimostrazione della stima che comunque Assidifer gode in azienda e fuori di essa.

Ultimo in ordine di tempo il Convegno tenuto a Padova lo scorso anno per celebrare il primo centenario delle Ferrovie dello stato.

Abbiamo assunto e manteniamo tuttora incarichi di prestigio e di responsabilità in seno a Federmanager.

Agostino Chisari in Giunta nazionale ed il sottoscritto Capo della delegazione federale per le trattative nazionali con le associazioni delle imprese – prima tra tutte Confindustria – Nando Pedone nel Consiglio di Amministrazione di Assidai, ma poi incarichi direttivi di tanti colleghi in molti sindacati territoriali di Federmanager, ci consentono di rappresentare e far valere le idee e le proposte dei dirigenti che Assidifer rappresenta.

Ma più di tutti mi conforta il fatto che – al di là delle critiche e dei suggerimenti che i colleghi non fanno mancare e che considero elemento essenziale della vitalità di una organizzazione democratica quale Assidifer è e spero sempre più sarà – i dati organizzativi degli anni in cui questa squadra ha guidato Assidifer.

A dicembre del 2001 gli iscritti erano 579, nel 2002 sono passati a 643, nel 2003 a 650, nel 2004 a 674,

nel 2005 a 706, nel 2006 – il 4 ottobre- eravamo 725.

Oggi siamo già qualche unità in più. In sostanza nei sei anni in cui la squadra che ha guidato per due mandati consecutivi Assidifer, ha realizzato un aumento di iscritti superiore al 25%.

Siamo soddisfatti e appagati? Certamente no!

L'ho detto io per primo oltre un anno fa in consiglio nazionale.

Sentiamo la necessità di adeguare la nostra rappresentanza per meglio aderire alla nuova situazione che si è creata in azienda, sia per quanto riguarda la struttura industriale, sia per quanto riguarda l'organizzazione.

Non siamo soddisfatti dello stato delle relazioni industriali.

Pur dando atto al dottor Forlenza di aver tenuto aperto un tavolo con noi, la qualità degli incontri, in particolare degli ultimi tempi, è stata la più bassa che io ricordi; incontri rari, formali, svogliati, di contenuto modesto, di risultati scarsi.

Altro elemento di insoddisfazione è l'incapacità di attrarre a sufficienza colleghi provenienti dall'esterno.

Anche se noi abbiamo sempre ribadito che nessuna preclusione vi era e vi poteva essere nei loro confronti, la maggior parte di essi non si è mai del tutto integrata.

Riteniamo che certamente potevamo fare di più, ma la responsabilità maggiore non può che ricadere su quella parte dei vertici aziendali che non solo non ha favorito l'integrazione e la coesione in una squadra unita ma ha predicato il verbo della divisione.

Oggi che l'aria è cambiata ci sembra di percepire qualche cambio di atteggiamento nei confronti di Assidifer.

Vogliamo tranquillizzare tutti i colleghi.

L'atteggiamento di Assidifer non cambierà. Il rispetto per ciascuno resta immutato, chiunque sieda sulla poltrona più alta della nostra azienda.

Atteggiamenti di rivalsa non appartengono alla nostra cultura.

Lavoreremo sempre – e questa volta spero con maggiore possibilità di successo – per fare squadra e non per creare divisioni.

A questo proposito mi sento di fare un appello a chi in passato ha scelto forme di rappresentanza diverse dalla nostra; questo potrebbe essere il momento buono per riprendere il cammino unitario che hanno abbandonato.

Altro fronte su cui lavorare di più è quello dei giovani.

Anche qui i risultati non sono stati adeguati alle aspettative.

Abbiamo promosso nello scorso maggio un incontro con essi, li abbiamo invitati ad intervenire a questo congresso, alcuni lo hanno fatto ed è giusto che la loro voglia di impegnarsi, che si è dimostrata superiore a quanto molti immaginassero, trovi risposte positive da parte nostra.

Chi vuole impegnarsi in attività sindacali deve trovare spazio, a maggior ragione i più giovani.

Dobbiamo adoperarci per assicurare un futuro adeguato ad Assidifer e questo compito non può che essere affidato ad essi.

Dobbiamo operare scelte nello stesso tempo coraggiose e generose.

Dobbiamo saper rinnovare senza mortificare chi, pur non essendo più così giovane, è in grado di dare comunque un proprio contributo.

Cose da fare ce ne sono tante.

Ognuno può trovare il suo spazio.

Una Organizzazione come la nostra, che rappresenta i dirigenti e che oltretutto conta un numero ristretto di iscritti, ha un'unica possibilità di contare: fare affidamento sulle idee, sui progetti, sulle proposte.

Assidifer ha bisogno per fare questo di tanta gente che metta a disposizione le proprie idee, la propria intelligenza, la propria generosità e la propria professionalità.

Sono sicuro che l'Assidifer che uscirà da questo congresso avrà tutti i numeri per farsi valere.

L'intervento dell'Amministratore Delegato

Mauro Moretti
Amministratore Delegato FS

Vi ringrazio per le parole di stima che mi sono state rivolte, per la comprensione che dimostrate circa le difficoltà in cui l'Azienda si trova e anche per la disponibilità ad invertire una rotta poco bella verso la quale da tempo ci siamo avventurati.

Per cambiare questa rotta non basta un buon capitano, ma serve un grande equipaggio. Se non si lavora in maniera coordinata, in perfetta trasparenza, con la volontà di raggiungere tutti insieme un unico obiettivo – che è poi quello di far invertire la rotta e portare la nave in acque più sicure – il solo capitano non è sufficiente.

Non voglio fare qui soltanto un intervento di saluto, ma voglio approfittare di questa occasione per dimostrare direttamente che le cose chieste da Nicola Tosto, ovvero come ci possiamo confrontare sulle questioni strategiche, le iniziamo da subito, oggi stesso, in maniera concreta.

Credo che non siano i tavoli delle trattative, più o meno visibili, a fare le cose: l'importante è dircele, quelle cose, in maniera chiara, e stabilire un metodo di confronto che, in alcuni casi, significa portare alla condivisione completa delle scelte, ed altre volte no!

In quest'ultimo caso cosa succede? Succede che chi è a capo di una Azienda si assume la responsabilità delle sue scelte e con coraggio, se ci crede, va avanti, sfidando anche l'impopolarità.

Di queste scelte impopolari credo che ne dovrò fare parecchie ma sono sicuro che avrò la comprensione di ognuno di voi, anche se magari non la condivisione in termini di Organizzazione. Perché è giusto che un'Organizzazione come la vostra, che ha un ruolo di rappresentanza di uomini, soprattutto di quelli che sono maggiormente in difficoltà, a volte possa non condividere totalmente quelle che sono le politiche dell'azienda, le sue strategie, gli obiettivi e il suo modo concreto di operare.

Coraggio per operare una svolta, rispetto delle persone, riconoscimento dei ruoli, ma anche confronto aperto, trasparente e leale per poter dare un contributo positivo alle sorti dell'azienda: questo è l'intento che mi pongo.

Come fare per invertire la rotta? Non si può stare dietro ai manuali che consigliano prima di fare la politica, poi via via... Qui si deve lavorare in settori diversi e, nello stesso tempo, in parallelo.

Il primo grande compito è quello di ricostruire un squadra di riferimento, intesa come organizzazione di vertice. Da quando sono stato nominato sto cercando di costruire una squadra di uomini di primo livello in grado di costruire una politica e, attraverso quella, delineare gli obiettivi strategici da far calare in tutta la parte operativa.

Cosa ho fatto? Intanto ho chiarito subito i miei rapporti con l'azionista.

Io non sono qua perché ho "lavorato" per esserci. Non ho speso un solo secondo per trascinare i miei piedi per i "corridoi della politica", per trovare sponsorizzazioni ad assumere il ruolo di amministratore delegato delle Ferrovie dello Stato. Me lo hanno chiesto. Ed io ho chiesto loro di riflettere sulla scelta, facendo capire che non sono persona che si piega ai voleri – e ciò è abbastanza noto – e che avrei voluto avere tutta l'autonomia nella scelta degli uomini. Così ho fatto.

Tutti i pronostici che c'erano per determinate posizioni in azienda, come avete visto, sono stati smentiti. Vi posso assicurare che determinate "pressioni" ci sono state e ci sono, ma il miglior modo per poter affrontare la vicenda è quello di rimanere autonomi, per potersi assumere delle responsabilità. Se dovrò essere cacciato via tra qualche anno o tra qualche mese, lo voglio fare perché ho sbagliato io, non perché mia hanno fatto sbagliare gli altri! Avrò se non altro la possibilità di riflettere sui miei errori. Se dovessi andarmene per quello che mi hanno costretto a fare gli altri e soprattutto per quello che ho accettato di subire, non varrebbe neanche la pena di cominciare!

Le scelte fatte, le ho fatte in autonomia, guardando alla professionalità degli uomini, ma anche alla loro eticità, intesa come modo di comportarsi. Per me l'espressione etica e l'espressione professionale vengono ad essere fuse nel comportamento delle persone. Non mi interessa ascoltare come uno parla, ma piuttosto mi interessa verificare come uno agisce.

Come ho fatto scelte di persone per il comportamento e per la professionalità (valore etico e valore professionale) ho anche affrontato il problema di coloro che dovevano lasciare determinate posizioni, non in maniera pregiudiziale, ma semplicemente confrontando con loro i risultati delle loro azioni.

In questi mesi non ho fatto alcuna dichiarazione, non ho

rilasciato interviste, nessuna apparizione televisiva. Ho detto solo: "parlano i numeri". E questo non vale solo per oggi ma anche per ieri, e varrà, soprattutto, per domani. Perché l'Azienda può essere misurata ed il valore di ogni persona si misura in relazione al raggiungimento di determinati obiettivi che peraltro vorrò personalmente contrattare, con le Società e le strutture che rispondono a me. Rispetto a quegli obiettivi si misureranno i risultati. E i risultati saranno degli indicatori molto chiari, in grado di misurare in maniera molto precisa le performance di una determinata attività. E su quei risultati si verificherà come uno è andato: se darà un contributo positivo all'andamento dell'azienda è una persona che deve "svilupparsi", se viceversa il contributo è negativo, o cambia oppure lascia.

Le azioni successive saranno quelle di fare cose analoghe per i livelli inferiori nelle due Società più grandi e per le prime linee delle Società minori.

Non ho alcuna intenzione di fare "purghe", né fare operazioni di rapida sostituzione di interi gruppi dirigenti. Anche in questo caso chi mi conosce sa che uso dire che in ogni trasformazione c'è bisogno di un "perno", perché senza un punto d'appoggio non esiste organizzazione che può trasformarsi. E di volta in volta le scelte saranno fatte cercando di valorizzare al meglio tutto quello che c'è: uomini, azioni, attività in senso imprenditoriale e, naturalmente, su quello fondare le trasformazioni.

Quale è lo stato del Gruppo? Lo stato del Gruppo è a macchia di leopardo. Ci sono delle situazioni che possono essere vicine all'eccellenza, se confrontate ad analoghe situazioni in giro per l'Europa e nel "mondo", e ci sono delle situazioni invece di forte degrado. Questo sotto il punto di vista industriale.

Abbiamo però una situazione economico finanziaria, e in alcuni casi patrimoniale, che è drammatica e, vi prego di credermi, questa sarà la questione sulla quale ci misureremo tutti.

Cosa vuol dire "drammatica"?

Tutto il Gruppo è in una situazione finanziaria precaria. Si è fortemente indebitato dopo una Finanziaria "folle" che non solo non ha dato risorse aggiuntive, ma ha "definanziato" per quasi 6 miliardi di euro quella che era la situazione del 2005. Il Gruppo così pesantemente indebitato non ha più risorse interne per fare un'ulteriore operazione di indebitamento. Tutti i patrimoni immobiliari – le "miniere" di cui si sta fantasticando ancora, purtroppo, anche all'interno del Gruppo – sono del tutto inadeguati, non tanto a sostenere un altro anno come il 2006, ma addirittura a sostenere l'indebitamento già maturato. E questa situazione riguarda tutto il Gruppo.

Da un punto di vista economico, abbiamo la situazione di RFI che può essere considerata soddisfacente, nonostante i tagli operati dalla Legge finanziaria 2006 sul Contratto di programma, sia per la parte gestione che per la parte rimborso oneri finanziari dell'alta velocità, tagli che potrebbero essere compensati con i fondi che quella Società ancora ha, perché non utilizzati in questi anni di ristrutturazione.

Abbiamo invece una situazione molto "pesante" in Trenitalia, con una previsione di chiusura di un miliardo e 707 milioni di euro (di perdite) per il 2006 che cala su una situazione già precaria da un punto di vista economico e che aveva già avuto bisogno all'inizio dell'anno di una ricapitalizzazione. Anche qui ci sono dei problemi legati ai trasferimenti dallo Stato, ma rispetto a quelli che erano contrattualmente esigibili, le "mancanze" sono soltanto di 115 milioni di euro. Si erano chiesti 170 milioni per i "K2", ma senza "giuridicamente" alcun diritto. Si è esaurito il fondo di ristrutturazione e ne abbiamo ricostituito il fondo di riserve con i 170 milioni. Tutto il resto sono "perdite" industriali. Questa situazione comporta che se non ci sarà la ricapitalizzazione (e in maniera sufficiente), Trenitalia si avvierà verso quella che si chiama, secondo il codice civile, art. 2447, ovvero verso il fallimento.

Una situazione pesantissima di cui non è che non ci siano responsabilità, ma, attenzione, non voglio che alla fine venga fuori che la responsabilità è di uno solo, perché, come è stato detto, è vero che ci sono delle organizzazioni in cui si dice che le cose non vanno, ma ci sono anche le posizioni delle singole persone che, come dirigenti, di volta in volta debbono esprimere in maniera chiara e trasparente il loro punto di vista nell'interesse dell'impresa anche davanti agli amministratori delegati, ai direttori generali e così via.

Sto parlando della vostra particolarissima situazione. Voi non vi esprimete soltanto attraverso il Sindacato, che è una legittima espressione democratica in cui si cerca di riuscire a portare a sintesi quello che è il punto di vista di un gruppo importantissimo di lavoratori (chiamo così anche voi!). Voi avete un rapporto individuale e fiduciario con l'Azienda che presuppone che non si dica soltanto "sì", ma si sappia dire anche diversamente da "sì" e, in

maniera argomentata, si sappiano porre le questioni e le critiche.

Perché dico questo? Perché io, prima di assumere questo ruolo, ho sostenuto varie tesi e non mi sono sentito attorniato da molta gente che la pensava come me e invece mi accorgo che oggi, discutendo con le stesse persone che ieri esprimevano determinati punti di vista più o meno concordi con la politica che c'era, esprimono adesso delle idee diametralmente opposte. Allora non capisco più niente!

Mi riferisco sempre al problema dei comportamenti.

Perché sottolineo questo aspetto? Perché le aziende vanno in malora così! Soprattutto quelle aziende come la nostra dove non c'è un padrone che ogni sera fa i conti per vedere se l'azienda ha creato valore oppure l'ha distrutto. Qui abbiamo distrutto un'infinità di valori, e l'indice che ho dato prima, ossia 1 miliardo e 707 milioni, non è altro che la misura del degrado che è penetrato profondamente.

Ci sono intere strutture che non sanno nemmeno a chi parlare! E sono quelle che stanno sul fronte dei nostri mercati, a contatto con la clientela e che non sanno nemmeno come discutere con loro! Ci sono modalità di intendere l'azione che comportano sprechi "folli": sono inorridito quando, avendo praticato la politica immobiliare in RFI che consisteva nel lasciare i grandi palazzi e nel portare la gente nelle officine, riscontravo che altri colleghi di altre aziende andavano a rioccupare quegli stessi palazzi!

Cari amici, ritorno ai comportamenti, ai comportamenti di ciascuno di noi, di chi è ben felice di restare in stanze da 60 mq e non si pone certo il problema di quanto quegli spazi costino e del fatto che corrispondano o meno al contributo che è stato dato da ciascuno all'azienda.

Questa partita, degli sprechi, la riprenderò e non è una cosa piccola. Io su questa partita voglio ricavare 200 milioni di euro! Comporterà grandi sacrifici. Vorrà dire che dalle due torri di Milano, si passerà a Firenze, dove ci sono degli uffici vuoti. Dalla palazzina di Bologna Centrale di Grandi Stazioni delle Poste, si passerà alle Officine Grandi Riparazioni, dove, magari, c'è qui il direttore che ha un ufficio che è grande come questa sala convegni! Questo faremo. E su questo non discuto, non contratto! E questi non sono problemi "strategici", sono problemi di un'azienda che si deve comportare come una impresa normale dove non si spreca nulla. Non è una partita piccola, vi ripeto.

La partita immobiliare sulla quale oggi ci stiamo impegnando nasce dal fatto che abbiamo venduto tutti i palazzi e siamo andati a fare contratti per tenere in affitto gli stessi palazzi. E pur avendo mantenuto gli stessi palazzi abbiamo inondato tutto il mercato per chiedere altri affitti! Queste cose d'ora in poi ve le sognerete! Avrete molti disagi a passare in mezzo ai binari per andare al vostro ufficio! Vi ricorderete con "cattiveria" di questo momento in cui ve lo sto dicendo! Ma non so cosa farci, non posso vedere "strozzare" Trenitalia per cose di questo genere! E questo, naturalmente, vale per tutto il Gruppo. Dicevo l'altro ieri che Villa Patrizi in altri tempi ha contenuto fino a 5.000 persone: ora mi chiedo, perché adesso siamo in 2.500 e non riusciamo a trovare spazio per far entrare TAV, Trenitalia e così via e paghiamo affitti a tutti quanti? Siamo distributori di soldi a tutti!

Al di là di questa battuta sugli sprechi, cosa fare? Non c'è una politica per tutte le stagioni, la politica è fatta in relazione allo stato dell'impresa, quando si prende in mano, e dalle disponibilità delle risorse che si hanno da quel momento in poi.

Ho già detto delle risorse in partenza.

Dobbiamo ricapitalizzare Trenitalia, altrimenti va in fallimento. Abbiamo chiesto nella Legge finanziaria la bellezza – ed è una richiesta che fa tremare chiunque, compreso lo Stato italiano – di circa 10 miliardi di euro in conto capitale. Di questi, un miliardo serve per ricapitalizzare Trenitalia. Aggiungo che questa è la richiesta di una prima tranche di altre tre tranches analoghe che servono per tenere in piedi Trenitalia. Questa cifra di per se stesso la dice lunga: siamo in una situazione drammatica! Abbiamo chiesto 6 miliardi di euro per poter mandare avanti i cantieri in corso, tra alta velocità e tradizionale, abbiamo poi chiesto un miliardo di euro per poter pagare gli interessi sui debiti dell'alta velocità e quelli dovevano essere a carico dello Stato. Abbiamo chiesto un altro miliardo per poter fare operazioni di nuovo investimento verso materiale rotabile per 480 milioni di euro e verso un nuovo pezzo di alta velocità, almeno da Treviglio a Verona.

Di tutto ciò abbiamo ottenuto in conto capitale 2 miliardi di euro, di cui 1700 disponibili per la parte "cantieri" e 300 milioni per gli oneri finanziari. In più 400 milioni per la

(segue a pag. 7)

L'intervento dell'Amministratore Delegato

(Moretti, segue da pag. 6)

ricapitalizzazione di Trenitalia. Gli altri mancano! Ora parliamo della parte gestione.

Abbiamo chiesto 2 miliardi e cento per i contratti di programma e di servizio, ne abbiamo ottenuti 1700 e qualcosa. Ne mancano 300. Naturalmente espongo per grandi linee, però dovete capire l'ordine di grandezza in cui oggi ci troviamo.

Quello che abbiamo avuto rappresenta un grande passo in avanti rispetto alla situazione del 2006 della quale stiamo vivendo le conseguenze: allora non ottenemmo nulla in conto capitale in quanto dettero, a posteriori, 1 miliardo e ottocento per l'alta velocità e ci tagliarono 600 milioni in conto esercizio. Quindi se dobbiamo confrontare in termini relativi questa finanziaria rispetto all'altra, dobbiamo dire che è stato fatto uno sforzo tremendo. Peraltro, se dobbiamo commisurare il risultato a quelle che sono le nostre necessità, siamo in una situazione drammatica. Non so come ne usciremo. C'è una discussione aperta, molto complicata, che tende ad individuare nuove leve che sono state dimesse dal precedente Governo con la legge finanziaria. Penso a Ispa, Infrastrutture Spa, che finanziava tutta l'alta velocità che con la precedente finanziaria è stata chiusa ed assorbita dalla Cassa Depositi e Prestiti. Quest'ultima non ha avuto più mandato per poter fare finanziamenti.

Poi dovremmo vedere come le altre disponibilità potrebbero venire fuori. Abbiamo la Legge obiettivo che non so quanto possa darci, poi l'operazione del Ponte sullo Stretto di Messina con i soldi Fintecna che dovrebbe distribuire risorse per infrastrutture tra la Sicilia e la Calabria. Questi sono gli elementi sui quali possiamo giostrare. Ma è ben chiaro che se va bene ci danno un po' di soldi per investimenti infrastrutturali, ma per la ricapitalizzazione sarà ben difficile trovare altre risorse. Come fare? Come dicevo prima, non c'è una politica per tutte le stagioni.

La politica è relativa alle risorse che ci sono. Non credo che potremo, come è stato fatto in precedenza, dire che non ci sono i soldi e quindi ci indebitiamo ancora. Questo porterebbe la Società in una situazione economico-finanziaria non più recuperabile. Credo che se non vi sono i trasferimenti sufficienti per poter fare il contratto di programma e di servizio lo Stato ci deve dire quali sono i servizi da tagliare. Se lo Stato non ha tutti i soldi per fare tutti i servizi che vuole, ci dica quelli che vuole togliere. Non ci sono tutti i soldi per fare gli investimenti: lo Stato ci dica dove quei soldi che ci dà debbono essere spesi. Noi gli diremo qual è, secondo noi, la priorità degli investimenti: prima è la sicurezza, poi le grandi aree metropolitane, quindi i grandi corridoi europei. Abbiamo dato queste priorità, che sono state accettate: soltanto che non abbiamo nemmeno i soldi per poter "coprire" i cantieri.

Dobbiamo poi lavorare per poter capire quali sono gli investimenti da fare nel materiale rotabile. Ma "lavorarci" con un po' di intelligenza, non come si è fatto fino adesso dove non si capiva quali erano le priorità.

Nell'impresa ci sono settori che funzionano e altri no. Quelli che non funzionano o sono sostenuti oppure non riescono a stare in piedi.

Se questa è la situazione come possiamo fare? E' difficile prevedere grande crescita, grande sviluppo. L'unica strada che possiamo seguire è quella di sfruttare al massimo le risorse disponibili che abbiamo per poter dare il massimo della produttività possibile. Ma come? Con interventi organizzativi, in aderenza con le regole che oggi esistono sul mercato.

Confermo che il mercato e la liberalizzazione dei servizi all'accesso dell'infrastruttura ferroviaria, è un bene. E' quella cosa che ci può pungolare a mettere in piedi efficienza e qualità. Senza, non si fa. La conferma è che dove abbiamo un barlume di competitività, in termini di efficienza e qualità, andiamo molto meglio. E' un bene per noi perché ci spinge ad essere un'impresa "vera". Personalmente sosterrò tutte le azioni legate a questa logica di liberalizzazione. Quindi portare avanti e completare tutte le operazioni scaturenti dalle direttive europee e in particolare dello spin off, dell'organismo della sicurezza e dell'organismo ispettivo. Se le prenda lo Stato. Lo Stato le porti avanti e faccia parte di uno di quegli strumenti che si chiama "di regolazione".

Per quanto riguarda il problema del Gruppo, inteso come Capogruppo, la politica è molto semplice: accentramento di quelli che sono gli elementi delle decisioni strategiche e di controllo strategico, decentramento degli aspetti operativi. Oggi, abbiamo un po' e un po'! Si fa un po' di operativo "sopra" e un po' di strategia sopra. Un po' di strategia sotto e un po' di operativo sotto! Occorre finalizzare bene la missione di ognuno di questi livelli del nostro Gruppo. La Capogruppo ha un compito chiaro: stabilire la politica del Gruppo attraverso la declamazio-

ne delle strategie e operare un controllo strategico. In particolare va attuato un controllo di gestione "vero", non fatto con la sovrapposizione delle carte che vanno dal basso verso l'alto senza valore aggiunto. Vuol dire mettere in piedi per ogni attività pochi indicatori, chiari, veri e su quelli attivare un controllo costante e una discussione costante. Altrimenti rischiamo di ritrovarci un'azienda sbandata, in una situazione irreparabile, senza nemmeno essercene accorti!

Le parti operative debbono essere decentrate alle strutture operative e alle Società operative. Tutto ciò che non crea valore in alto non può stare in alto e deve essere senz'altro diminuita quella che agli occhi degli operatori delle società operative sembra più un'operazione "da carabinieri" che di sostegno. Per fare "sostegno" ci vuole testa, intelligenza e capacità di farlo, perché se si dicono cose banali quando si sta in alto viene spontaneo dire: "ma a che cosa servite?". Quindi dovremo, a partire da me, aguzzare l'ingegno per poter non essere "banali". Poter determinare le cose importanti, strategiche e fare "sentire" il peso della decisione strategica. Questo in tutti i settori, considerando che oltre al discorso del controllo di gestione, che è un punto debole per noi, intervengono come settori emergenti, per la situazione che viviamo, altri settori in cui siamo scarsi di capacità. Ad esempio il settore della finanza.

Occorre trovare gente che sappia fare un minimo di architettura finanziaria e non solamente i prestiti in banca! Penso poi alla politica del personale, dove dobbiamo cambiare. Non so se in meglio o in peggio ma dove bisogna ristabilire i ruoli di chi sta "sopra" e chi "sotto". Chi sta sotto non può sbandare come vuole e quello sopra è obbligato a dare delle indicazioni.

Nelle società operative dobbiamo ricomporre intanto una situazione di gruppo che è fortemente spezzettata. In alcuni casi, sbriciolata. Penso a Cargo, ad esempio. Come facciamo a vivere con quella composizione così spezzettata, dove tutti si "pizzicano" l'uno con l'altro! Alla fine, poi, sono tutti d'accordo nel creare un grande debito. Dobbiamo ricomporre per segmenti di mercato, per unità di business dedicate.

A noi non interessa più stare in maniera marginale su dei pezzi di mercato. Dovremmo cominciare a praticare anche noi la politica per cui o siamo i primi o siamo i secondi per diventar primi. Oppure lasciamo!

Dicevo poi delle due grandi società operative.

RFI, spin off da un lato e completamento del piano di innovazione tecnologica e messa a frutto dell'investimento per la trasformazione. Capitale investito vuol dire che ci deve essere un ritorno di gestione. Ci sono dei progetti che stanno dentro RFI legati al problema della riorganizzazione territoriale, tra cui i due più grandi sono manutenzione e gestione. Ci sono poi tutti i problemi legati al governo delle nuove tecnologie e quindi a quelli che sono i presidi delle novità installate attraverso il rinnovamento di alcuni settori della manutenzione territoriale, capaci di far fronte alle nuove tecnologie e capaci di riversare le esperienze di quelli che sono stati in reparti di società sul fronte delle nuove tecnologie e la tecnica verso una ricostruzione di quelli che sono i momenti gestionali più diffusi sul territorio. Tutto ciò deve produrre qualità, oltre che diminuzione dei costi gestionali. E nella qualità, riqualificazione professionale, esperienza professionale, formazione professionale, nuovo valore professionale. Non per i dirigenti ma per tutti!

Obiettivo di tutti noi, di noi corpo dirigente, è quello di far sì che la gente cresca professionalmente e senta che nella crescita professionale sta il capitale proprio, personale, che può spendere nel suo futuro. Per poter essere orgogliosi di fare una certa esperienza e di appartenere all'impresa, di essere certi di aver un capitale che non rende obsoleta la propria esperienza professionale, esperienza che potrà riposizionare sul mercato del lavoro che evolve, non tanto perché c'è la globalizzazione, ma perché c'è una dinamica nell'innovazione tecnologica che è "folle". Noi molto spesso ormai pensiamo e parliamo di innovazione nei mercati, di globalizzazione e abbiamo perso di vista l'innovazione tecnologica. Le due cose vanno avanti di pari passo e non possiamo perderne nessuna delle due.

Per quanto riguarda Trenitalia il problema è molto più complesso, perché Trenitalia ha bisogno di una revisione completa della sua forma organizzativa che faccia tesoro di tutte le fasi che abbiamo vissuto: la fase delle tre divisioni che avevano dentro staff elefantache e che comprimevano una subholding Trenitalia verso la Capogruppo anch'essa elefantaca. Ma d'altra parte bisogna ricostruire su processi industriali, coerenti al business di riferimento o delle operazioni di chiusura e di compiutezza del processo sotto una responsabilità.

Ritorniamo alla logica delle business unit o delle divisioni, in cui l'intero processo legato al trasporto a lunga percorrenza sia governato da un responsabile che avrà la

sua organizzazione relativa, lo stesso per la parte del trasporto locale, lo stesso per le merci, dove c'è una maggiore complessità. Anche in questo caso il problema non è solo riuscire ad organizzare la parte industriale in maniera compiuta, ma avere anche una struttura di commercializzazione-vendita che abbia una filosofia e una logica comportamentale da logistico. Questo non vale solo per le merci ma anche per i passeggeri. Dal segmento del trasporto che non ha la possibilità di creare valore monetario, sufficiente a sostenere il business, occorre allargare a monte e a valle, là dove c'è la possibilità di fare guadagni.

Non è una cosa semplice perché non abbiamo la cultura. Questo passerà attraverso una serie di azioni che dovremo mettere in piedi. Penso, per entrambi i business, alla creazione di quei "negozi" su internet che qualsiasi altra impresa normale ormai ha, come DHL o Ryanair, e riuscire a ricostruire una catena di attività di partnership per riuscire a dare un servizio completo al cliente. Questo passa attraverso il recupero della frammentazione che c'è nei due pezzi, in particolare nel campo delle merci, tra le società di FS Cargo e quelle che stanno dentro Cargo. Dovrà essere riallacciata verso la parte industriale di trasporto una committenza precisa, evitando di fare tutte le confusioni di filiera che ci sono. Insomma il modello tedesco. Andate a iniziare a studiare! Questa cosa avrà senso in particolare nel campo delle merci tenere se, e solo se, riusciamo a fare operazioni di investimento per imprese che abbiano già la dimensione, il portafoglio, per far sì che noi si possa essere il numero uno o il numero due "potente". Se non ce la facciamo è meglio lasciar perdere. Non si buttano via 400 milioni di euro l'anno! Lo dico in maniera esplicita: non si può continuare nell'illusione che noi si vada avanti all'infinito con il "succhiotto dello Stato" che ogni anno è disponibile a pagare.

Né possiamo continuare ad avere delle contraddizioni interne "folli": in tutte le sale Eurostar vi sono locandine che dicono che se vuoi spedire il bagaglio c'è DHL! La locandina ha il timbro DHL e quello di Trenitalia!

A questo punto è meglio scegliere: non si è capaci a fare un mestiere? Allora vendiamo tutto. Non siamo più in grado di recuperare quello che hanno fatto gli altri sul mercato della logistica, perché negli ultimi cinque anni i tedeschi hanno comprato tutto, tutte le società più grandi al mondo? Abbiamo sbagliato noi a non porci neanche il problema, anzi abbiamo venduto le poche cose che avevamo: Saima Avandero, ad esempio.

Quindi dovremo fare operazioni chiare, di scelta. Dobbiamo fare due azioni concrete. La prima sul tradizionale segmento del trasporto: aumentare fortemente la qualità. Oggi siamo fuori standard. Dobbiamo implementare la diminuzione dei costi e accentuare la qualità e l'efficienza sul business tradizionale.

Seconda cosa, dobbiamo allargare il core business a monte e a valle nelle attività che producono valore. Quelle del trasporto, in particolare merci, distruggono risorse, allora non possiamo rimanere lì. La medicina non è di quelle semplici. Per poter adottare questa medicina occorre trovare delle persone.

Prima delle persone, però, vorrei parlare degli investimenti.

Siamo abituati ad investire senza fare due conti per capire se le cose ci servono oggi oppure se possiamo aspettare due anni. Non riusciamo a fare due conti mettendo nell'ambito della valutazione dell'investimento lo sforzo che dobbiamo fare nel riuscire ad aumentare fortemente, considerando la situazione in cui ci troviamo, la disponibilità delle risorse di capitale investito già esistenti.

Cosa voglio dire? Ieri una persona mi ha detto: "purtroppo non siete più al '97", perché allora c'era una differenza nella disponibilità del materiale rotabile di 14 punti. 14 punti su 100 vuol dire che a ogni miliardo che dobbiamo investire, 140 sono già risparmiati, ovvero se ne possono utilizzare per 140 in più.

Non è più possibile continuare a vedere delle proposte di investimento accoppiate ad una disponibilità del 28 per cento del materiale rotabile! E' una cosa scandalosa. Come ci siamo arrivati? Dopo dirò qualcosa in merito a come si debbono reclutare le risorse. Quello che qui mi interessa sottolineare è che per la nostra cultura media il problema dell'investimento è dissociato dalla verifica delle risorse disponibili. Considerando che non ci sono soldi, come minimo dovremmo fare un passo indietro! Oltre al problema della disponibilità e all'uso del materiale rotabile, anche per la Rete vale lo stesso principio: c'è il problema dell'uso efficace del materiale.

Ho trovato sul mio tavolo una proposta che era considerata in ritardo per l'acquisto di materiale rotabile per l'alta velocità. Ma perché era in ritardo? Oggi, come senz'altro saprete, c'è materiale alta velocità che fa Taranto -

(segue a pag. 8)

L'intervento dell'Amministratore Delegato

(Moretti, segue da pag. 7)

Bologna - Milano senza fare un metro di alta velocità! Solamente finalizzando l'uso ad esempio sulla "Y", che va da Napoli verso Milano e Venezia, abbiamo verificato che quel materiale può andare bene, senza bisogno di nuovi "ingressi" fino al 2011! Ciò significa che abbiamo ancora un anno e mezzo prima di far partire l'ordine di acquisto.

Ma cosa vuol dire questa "piccola operazione"? Ha un significato enorme. Ci permette di aspettare la nuova generazione di materiale rotabile. Se fossimo partiti un anno e mezzo fa avremmo avuto da scegliere tra il TGV e l'ETR 500, due materiali del 1980/1985! Così non si fa "azienda": avremmo acquistato materiale che costa più di 50.000 euro "a seduta", avendo tra due anni una nuova generazione di materiale da poter ordinare, materiale che i nostri competitori acquisteranno e con il quale verranno a farci concorrenza sulla Milano-Napoli!

I costi, magari, saranno di 35.000 euro a seduta, con prestazioni e materiali completamente diversi. Ho voluto dilungarmi su questo perché su questa partita è prevedibile che faremo molte discussioni, molta "cultura".

La politica degli investimenti non può essere lasciata all'improvvisazione come abbiamo fatto fino ad oggi. Questo significa buttar via tanti soldi! Non c'è nessuno al mondo che fa un investimento tre anni prima del momento in cui serve! Questo vale sia per il materiale rotabile che per le infrastrutture. Tutti sanno la mia opinione su determinate "grandi opere" e molti vogliono saperne la ragione. Semplicemente, mi dico, se un'opera mi serve nel 2025, perché debbo iniziare l'investimento oggi? Quei pochi soldi che ho li destino agli investimenti che mi servono tra tre anni, non nel 2025! La politica dei colli di bottiglia, che si deve riproporre per qualsiasi investimento e non solo sulla parte dei nodi della rete ferroviaria!

Poi dobbiamo completare gli investimenti su quelli che sono i nostri sistemi di gestione. Alcune parti dell'azienda sono ricche di sistemi, mentre altre ne sono prive. Quelli che ci sono, molto spesso sono stati orientati ad una sorta di controllo "burocratico" piuttosto che finalizzati a poter disporre di strumenti per poter operare e controllare in maniera gestionale efficace. A noi deve interessare quest'ultimo aspetto, cioè avere dei sistemi per unificare i centri di potere.

Ora affrontiamo altri due problemi.

Il primo riguarda l'importanza di avere un chiaro e preciso rapporto con lo Stato. Il secondo è di avere un chiaro, nuovo e diverso rapporto con ogni lavoratore dell'azienda. Se non mettiamo in chiaro questi aspetti non riusciremo ad andare avanti.

Parto dal primo problema. Siamo in una situazione in cui con lo Stato non si capisce "chi fa qualcosa" e "chi risponde di che cosa".

Lo Stato ha quattro funzioni diverse sulle quali vogliamo avere quattro distinti rapporti. Il primo è uno Stato "politico", istituzionale, che fa le leggi nel rispetto di tutti i cittadini, delle persone giuridiche e fisiche. C'è poco da dire: decideranno su come si fa la distribuzione dei redditi, se vogliono avvantaggiare un territorio, uno strato sociale. Il problema è della politica.

Secondo, c'è lo Stato "regolatore" del mercato e dei mercati. Il mercato come luogo dove si svolgono tutti i fattori che hanno una loro competitività e, nei singoli mercati, ciascuno di questi fattori. Nel nostro caso c'è il "pezzo" dei trasporti: un sistema assolutamente non regolato! Perché ogni modalità ha sue regole proprie, non c'è niente che attenga a quelli che sono i problemi del confronto e delle regole che scaturiscono da una chiara interpretazione degli obiettivi strategici che lo Stato si pone e degli strumenti di regolazione che servono a far sì che quegli obiettivi siano raggiunti.

Cari colleghi, occorre dar voce tutti assieme a questa partita! Moltiplichiamo, magari, i luoghi di confronto, altrimenti saremo sempre quelli che hanno meno potere degli altri. Al riguardo perché invoco che anche da noi ci sia mercato? Perché voglio che ci siano più imprese ferroviarie, e vi sembrerà paradossale che lo sostenga anche ora che ho questo ruolo, ma se avessimo cento imprese ferroviarie, vere, grandi, potremmo condizionare la partita delle regole in maniera diversa. Invece abbiamo una voce più fioca perché siamo "dipendenti pubblici" in una logica d'impresa. Terzo, lo Stato "cliente". Se lo Stato-cliente vuole determinati servizi, li deve pagare. Se non li paga diminuisco i servizi. Non si può continuare con la logica di fare gli stessi servizi senza avere i relativi contratti di servizio. Oggi continuiamo a garantire tutta la rete senza avere il contratto di programma! Abbiamo nella nostra responsabilità un codice civile - che è legge dello Stato - che ci impone che la nostra impresa abbia i conti a posto. Non siamo degli pseudo-politici, anche se a volte pensiamo di poter fare

le cose un po' "alla carlona". Quando un'impresa è una società per azioni, ci sono delle regole che vanno rispettate.

Per i contratti che andremo a sottoscrivere, chiederemo che essi siano esigibili e cioè, se lo Stato si impegna, che una Finanziaria abbia i soldi o non li abbia ci deve interessare poco! Dobbiamo insomma distinguere il nostro rapporto con lo Stato, rispetto alle vicende della Legge finanziaria!

Da ultimo lo Stato "azionista". L'azionista ci deve dire cosa vuol fare.

Io posso anche mandare in fallimento Trenitalia! Personalmente, un miliardo l'anno per quattro anni non li ho! Questo non è un passaggio "banale", questo è il punto più critico che voglio porre.

Con la richiesta di un miliardo di aumento di capitale l'anno non è possibile semplicemente chiudere la partita. Intanto è difficile che ce li diano. Anzi, la ritengo una cosa quasi impossibile, almeno per quest'anno. Ma anche se questi soldi ci fossero, c'è un problema di regole che valgono per l'Unione Europea. Dati così, questi soldi si chiamano "aiuti di Stato" e, per potervi accedere, occorre preparare un piano di ristrutturazione per un'impresa in crisi, dichiarandolo formalmente.

Cambia tutto. Cambiano anche i diritti e le garanzie. Siamo già preparando il Piano di ristrutturazione delle merci, come ha fatto SNCF due anni fa per portarlo in discussione a livello europeo. Li hanno detto che tutti i servizi che non si ripagano, si tagliano! Tutte le cose che non servono, si tagliano. Bisogna dimostrare che c'è la possibilità che, con l'aiuto dello Stato, si può anche riprendere, altrimenti non danno il placet. Questo sarà il pungolo, lo stimolo forte ad abbandonare tante azioni ed atteggiamenti che sono state per noi di privilegio rispetto agli altri gruppi.

Arrivo all'ultima questione che è quella del lavoro.

Si riaggancia all'ultimo argomento trattato. Cambia il modo di intendere tutta la questione! Avete visto che sulla partita del rapporto del Sindacato con i lavoratori abbiamo affrontato la partita togliendo di mezzo tutto quello che poteva rappresentare "nebbia", i licenziamenti, il VACMA, etc.

I licenziamenti li togliamo di mezzo, aspettiamo quello che dice il Ministero. Se il Ministero conferma, bene, altrimenti andate a scioperare contro il Ministero!

Questa è la sintesi di quel che abbiamo detto. Però noi abbiamo investito 4 miliardi e 400 milioni di euro, abbiamo detto che ogni anno vanno ammortizzati, non è possibile che noi paghiamo sul conto economico gli ammortamenti e allo stesso tempo paghiamo gli stessi costi di gestione.

C'è poi un problema che si chiama "macchinista unico". Solo per questo sono 6000 persone in più. Mi piace parlare chiaro perché non voglio arrivare a una situazione dove non si è capito qual è il problema e non si sa qual è la medicina per risolverlo. Lo ripeto a voi che siete dirigenti. Ho un capitale investito per 4 miliardi e 400 milioni, non posso permettermi sul conto economico di avere da un lato gli ammortamenti e dall'altro gli stessi costi di gestione! Ci deve essere addirittura un saldo positivo. Molto positivo! Altrimenti c'è il fallimento dell'azienda. Credo che le cose dette così, siano molto semplici ma anche molto chiare. Se qualcuno asserisce che non sono "vere", magari trovasse un motivo per fare diversamente! Sarebbe anche molto meno faticoso per noi!

Allora per potere fare tutto ciò, ritorno sui problemi che dicevo inizialmente.

Quale è l'asse di credibilità, che serve per portare avanti tutta la partita?

Etica e professionalità. Etica vuol dire "faccia" che si spende, professionalità vuol dire la garanzia che si è in grado di poter portare ragionevolmente, da professionista, in porto un progetto. Anzi, prima disegnarlo, strutturarli e poi portarli in porto. Per potere fare questo abbiamo bisogno di gente valida, assolutamente ben selezionata, ben formata, assolutamente ben distribuita nelle esperienze che debbono essere fatte durante una vita di lavoro. E si debbono utilizzare le risorse per il meglio che possono offrire! Non voglio entrare nelle critiche fatte in merito a questa partita. Mi interessa guardare avanti perché anche in questo momento di transizione, dovendo affrontare dei problemi di trasformazione, di cambiamento e di sostituzione, comunque, questa sarà la mia "busola".

Dobbiamo ricostruire alcuni schemi nella selezione dei dirigenti. Ho chiesto l'altro giorno ai vostri colleghi che, per affrontare uno dei problemi più cruciali che abbiamo oggi, quello della "manutenzione del materiale rotabile", desidero ricevere la proposta di dieci persone che vengono dall'esercizio, anche dai capi reparto, e che siano qualificati come i migliori che oggi esistono nelle ferrovie. Non voglio avere a che fare con gente che non sa di che

cosa si parla!

Voi sapete che ci sono queste risorse. I dirigenti a Villa Patrizi sono troppi, farò una politica per mandarli all'esercizio. Come tanti lavoratori, voglio che a Firenze via sia un turno in terza, con un dirigente sempre presente. Non l'orario d'ufficio, perché essere lì in orario d'ufficio, rappresenta la *distinzione* di quell'uomo dall'impianto, non l'*integrazione* di quell'uomo con l'impianto.

Se volete partecipare, si partecipa fino in fondo, non alle discussioni con l'amministratore delegato, ma alla vita del lavoro che dovete fare! E così per gli altri dieci impianti fondamentali. Voglio 40 dirigenti che "stiano" su questi 10 impianti fondamentali invece di avere 80 persone accentrate nel personale di Trenitalia! Questa è la sfida che vi pongo. Come vedete è molto concreta. Voglio fare un ribaltone che comporta per ognuno di noi un cambio di abitudini! Perché a volte anche noi siamo piuttosto "molliti" e non va più bene. Non va più bene che non ci si voglia mai assumere una responsabilità. Voglio che la gente possa sbagliare e non penalizzerò mai uno che sbaglia perché ha avuto coraggio di assumersi una responsabilità. Ma voglio anche iniziare a mandare via la gente che non dà mai un contributo perché non si assume mai alcuna responsabilità! Chi fa è destinato a sbagliare, chi non fa non sbaglierà mai! Abbiamo una situazione che va ribaltata: troppi nostri colleghi non fanno e non sbagliano.

Poi dovremo iniziare a constatare che quando si fanno dirigenti non si pesa soltanto la managerialità ma ci vuole la competenza tecnica sul business di cui si va assumere la responsabilità. Non c'è nessuno che nasce imparato. Avrò forse qualche facilità in più rispetto al mio predecessore Catania ad affrontare qualche problema, non perché sono più intelligente o più volenteroso ma perché ho più esperienza di lui in questo settore. E l'esperienza è un valore, e non il contrario!

A volte preferisco avere uno che non è perfetto dal punto di vista manageriale, ma che sappia fare un qualche lavoro, piuttosto che vederlo passeggiare per i corridoi aspettando che qualcuno gli faccia il lavoro che lui non sa fare!

Quando si fa un dirigente, questi deve essere manager ed avere competenza tecnica. Poi abbiamo bisogno di professionisti che siano in grado di poter seguire gli sviluppi tecnologici, gli interventi specifici e riprenderemo la partita dei "professionisti" che, per poter dare dignità al ruolo, dovrà avere un contributo di retribuzione "uguale" ai 150.000 euro di retribuzione media che hanno i dirigenti. Così il professional non si sentirà discriminato. Signori quest'anno non c'è una lira! Forlenza contatterà il sindacato per affrontare questo "piccolo problema". D'altronde gran parte dell'azienda non ha ricevuto un documento contenente degli obiettivi da premiare. Dovremo vedere come fare un'operazione-ponte. Ma fatta quest'operazione, vorrei poter discutere direttamente con quelli che stanno nelle società, senza intermediari o mediazioni, la possibilità di confrontare quali sono gli obiettivi di quell'impresa, quali sono gli strumenti, quali sono i criteri sui quali misurare il raggiungimento degli obiettivi "veri", sui quali dare soldi e applicare sistemi premianti. Personalmente credo nella distinzione dei ruoli, come ho detto prima, tra Capogruppo e altre strutture.

Non è utile "responsabilizzare" tutti quanti su dei risultati "generici", in quanto, per la mia cultura, i risultati di Gruppo si vengono a determinare se si stratificano dei solidi risultati delle Società che appartengono al Gruppo. Ma se questi non si riescono mai ad incentivare in maniera chiara su dei risultati elementari, se "non si fanno mattoni per fare il muro", non si fa "il muro". Vuol dire, in altri termini, che vorrei per ogni centro di responsabilità assegnare degli obiettivi, ma obiettivi del suo "pezzo", premiarlo sui risultati che ha sui risultati di quel pezzo di attività. Non è sempre stato così e i risultati di quel pezzo sono stati collegati agli elementi "critici" generali che abbiamo in questo momento. Tutto questo ci comporterà un confronto serrato, positivo, assolutamente trasparente.

Come vedete ho solo interesse a introdurre "trasparenza" nelle cose. Ma non perché adesso c'è un cambiamento. Nella trasparenza la gente è sempre in grado di capire in maniera chiara cosa deve fare. Senza la trasparenza, c'è il tam-tam che riesce a diffondersi nella nebbia in maniera del tutto diversa da quella che è la realtà. Non mi pare che sia il modo per poter affrontare in maniera giusta una situazione come quella che abbiamo.

Trasparenza da un lato, apertura al confronto, apertura alle critiche, coraggio e rispetto, dall'altro. Termino così, perché questo è il nostro mestiere, da professionisti, in questa azienda che vogliamo migliorare.

Gli altri interventi

Stefano Cuzzilla Presidente SRDAI - Federmanager

Ringrazio gli amici di Assidifer per l'invito a partecipare a questa manifestazione. Li ringrazio anche perché quell'invito mi ha permesso di ritornare a casa, in Calabria.

E' vero, l'amministratore delegato FS che ho conosciuto e sentito parlare oggi per la prima volta, fa l'amministratore perché è stato "chiamato" a farlo. Lo posso dire, perché qualche stanza dei bottoni la giro anche io. In quella stanza stanno ancora perdendo tempo per decidere chi deve andare alle Poste, all'ANAS o all'ENAV, se l'Alitalia funziona o se qualche altra cosa va cambiata. Per le ferrovie è girato sempre un solo nome: quello di Mauro Moretti. Ho assunto da poco tempo la direzione del Sindacato romano di Federmanager, un sindacato che, vi prometto, si farà sentire nei prossimi giorni e nei prossimi mesi. Un sindacato che non sarà come il precedente. Ad esempio, questo sindacato è stato capace di spendere qualche centinaio di milioni per uscire sui giornali e dire che la Legge finanziaria non va bene. E' questo un sindacato che non ha paura e comprende che il ruolo del dirigente è difficile in quanto, come diceva prima Moretti, una volta sei chiamato ad essere uomo d'azienda, con un rapporto diretto, un minuto dopo sei scaricato.

Assicuriamo all'amministratore delegato FS, da questo tavolo in Calabria, che gli staremo molto vicini perché, di sicuro, avrà bisogno dell'aiuto di noi tutti. Moretti ha le idee chiare, non è un manager che necessita di 24 mesi prima di capire come funziona l'azienda, e nel frattempo l'impresa è andata in malora.

Nelle ferrovie è importante instaurare un clima giusto, essere di sostegno all'alta dirigenza, perché con i tagli operati dalla Legge finanziaria, quello a cui sarà chiamato il corpo dirigente FS sarà un lavoro arduo e difficile. Saremo attenti a tutto, anche al piano industriale.

Quello di Moretti pensavo fosse soltanto un saluto, invece ci ha detto tante cose su cui riflettere anche se, per molti aspetti, non c'è da stare troppo allegri! Meglio comunque le persone che parlano chiaro che quelle con le quali è difficile confrontarsi.

L'Assidifer nei confronti del Sindacato romano è indipendente, ma affidabile. Su questa considerazione, nelle prossime ore, il sindacato romano cercherà di proporre per una carica nazionale un membro di Assidifer. Le persone di Assidifer si sono sempre distinte per essere persone diligenti e corrette quando hanno operato nei nostri enti previdenziali e collaterali.

Vi saremo vicini anche perché questo Paese ha bisogno delle commesse delle ferrovie che danno lavoro ad altre centinaia di aziende molte delle quali "stanno soffrendo". Perciò l'attenzione alle ferrovie è totale in quanto le FS sono il motore dell'Italia.

Siete una azienda dalla quale ci si aspetta molto perché potete costituire il volano per la ripresa e il rilancio di tante aziende e di tantissimi lavoratori.

Le ferrovie sono un fiore all'occhiello del Paese e spero che, come ha detto il vostro amministratore delegato, e lo ha detto con la passione di una persona che sta in azienda, siate orgogliosi di appartenere alle Ferrovie dello Stato. Auguri a tutti.

Francesco Tonnara Sindaco di Amantea

Vi ringraziamo per aver scelto la nostra città per il vostro Congresso. Amantea è una cittadina di 15.000 abitanti che vive di turismo e che spero in questi giorni, nei limiti del possibile, potrete visitare. Una città che è legata tra l'altro storicamente alle ferrovie.

Vorrei fare una breve riflessione e sottoporla alla vostra attenzione. Le ferrovie possono e debbono svolgere un ruolo fondamentale per lo sviluppo di questa nostra terra. Pensate ad esempio che da Praia, ai confini con la Lucania, fino a Lamezia abbiamo una sola strada statale, la S.S. 18, che oltretutto non ha la capacità di sopportare l'enorme quantità di traffico. Soprattutto d'estate per percorrere questi 100 Km si impiegano oltre tre ore! Non c'è possibilità di costruire una nuova strada a monte. Abbiamo questo territorio con le montagne che arrivano in prossimità del mare. Pensate che a 15 km di distanza da Amantea ci si può trovare già a 1.000 m d'altezza, con un clima ed un paesaggio diverso.

Quindi diventa strategico, importante, insosti-

tuibile il ruolo delle ferrovie. All'ammodernamento delle ferrovie, alla possibilità di avere anche noi questa linea ad alta velocità, sono legati i sogni di un nostro sviluppo.

Vorrei ricordare inoltre che il prossimo anno ricorrerà il 5° centenario della morte di S. Francesco di Paola e vogliamo sperare che le Ferrovie possano collaborare ed aiutarci ad accogliere nel migliore dei modi i pellegrini. Nel salutarvi voglio augurarmi che le esigenze di questa comunità possano suscitare attenzione nei vostri pensieri. Buon lavoro a tutti.

Franco Sulla Presidente Commissione Trasporti Regione Calabria

Vi ringrazio dell'invito e della possibilità di poter esprimere qualche considerazione sul vostro giornale. Ringrazio tutto il Sindacato e in particolare il Segretario Generale Nicola Tosto con il quale ho amicizia di lunga data. Sono molto contento di aver ascoltato l'ing. Moretti esprimersi con la stessa passione, la stessa determinazione che ricordo usava un po' di anni fa quando l'allora Azienda si apprestava a fare delle scelte molto significative che avrebbero poi segnato il proprio destino. L'ho ritrovato con la stessa tenacia, la stessa chiarezza, la stessa determinazione. Credo che abbia la competenza e la conoscenza per imprimere a questa azienda finalmente la linea giusta.

Ho apprezzato anche la chiarezza con cui ha manifestato la volontà di voler distinguere i ruoli che spettano a ognuno all'interno e all'esterno dell'azienda, in primo luogo con lo Stato, in termini di limiti, responsabilità, obblighi.

Fate bene come Sindacato a stargli vicino. Ne avrà bisogno, essendo stata la sua nomina una scelta svincolata da pressioni politiche.

Ho letto come un segnale di maggior attenzione verso il Sud la scelta di tenere il vostro Congresso in terra di Calabria, visto che l'ultimo lo avevate tenuto al Nord, a Udine. La Calabria è una regione dal territorio molto complesso, con pochi abitanti, 2 milioni circa, che non può permettersi il lusso di tenerli fermi. Mezza Calabria non riesce a muoversi per l'insufficiente sistema dei trasporti. Eppure diamo milioni di chilometri in concessione alle autolinee private. Dobbiamo fare in modo che la gente si muova. Solo così si incentiva lo sviluppo e la ricchezza. Nella parte ionica l'unico mezzo per spostarsi è la macchina privata o i bus di linea al mattino, con un calo nell'offerta dei servizi nelle altre ore della giornata. C'è poi un gap profondo da colmare tra la parte ionica, rispetto alla maggior quantità di servizi di trasporto dell'area tirrenica.

Il Governo deve farsi carico di risolvere questo gap infrastrutturale. E poi in Europa ci deve andare non solo il Nord, ma tutto il Paese!

Le Ferrovie dello Stato possono contribuire a risolvere in parte i problemi. Ad esempio, con un modesto investimento si potrebbe elettrificare la linea Ionica. Ho fatto fare uno studio: occorrerebbero 300 milioni di euro, da spendere in 7 anni. Di questi, circa 100 per eliminare i passaggi a livello, 40 per ammodernare il materiale rotabile, tutto il resto per l'elettrificazione. Facendo sinergia tra Regione, Enti locali e ferrovie si può contribuire a non condannare all'isolamento e all'immobilità una gran parte del nostro territorio. Vi ringrazio e vi auguro buon lavoro.

Demetrio Metallo Associazione Industriali Provincia di Cosenza

Benvenuti in terra di Calabria. Vi porgo i saluti dell'ing. De Rango Presidente Confindustria di Cosenza e dell'ing. De Rose Presidente regionale.

Sono orgoglioso che abbiate scelto questa struttura alberghiera, della quale sono il proprietario, per celebrare il XXIV Congresso Assidifer Federmanager.

In particolare ringrazio il dr. Tosto, amico di lunga data, assieme a molti componenti di Federmanager che ho avuto modo di conoscere in questi ultimi giorni.

Spero che durante la vostra permanenza abbiate modo di apprezzare la nostra ospitalità, le bellezze naturali e culturali del territorio e le specialità gastronomiche che ci caratterizzano. Auguro a tutti buon lavoro.

Mario Cardone Vice Direttore Generale Federmanager

Porgo il saluto del Presidente Lazzati che si trova all'estero e si scusa con tutti voi per non poter intervenire. E' la prima volta che ascolto da parte di chi ha una così grande responsabilità in azienda un intervento tanto appassionato come quello dell'ing. Moretti. Intervento che mette in evidenza la drammaticità della situazione delle Ferrovie. Ho compreso ancora di più perché non c'erano altri nomi per l'incarico di Amministratore delegato del Gruppo FS.

Volevo cogliere anche qualche aspetto positivo da quell'intervento. Intanto la volontà di fare il percorso enunciato con voi, in particolare con chi non solo ha le capacità manageriali ma anche le competenze tecnico-scientifiche. Vorrei fare poi due affermazioni di principio. La prima riguarda il convincimento che nelle ferrovie vi siano competenze e professionalità di primo piano nel corpo dirigente e anche nelle altre categorie di personale. La seconda è che le ferrovie sono un'azienda molto particolare e complessa.

Condivido la puntuale relazione di Nicola Tosto. Anche dalla relazione dell'ing. Moretti ho colto che la gestione del personale dirigente non viene fatto ad oggi, secondo lo spirito innovativo contenuto nell'ultimo contratto collettivo. Sappiamo perfettamente che una parte della dirigenza che è anche tra di voi non ha gradito quel tipo di innovazione. Io sono fermamente convinto invece che quella era la strada giusta, anche se è un modello che va interamente realizzato. La parte fondamentale è rappresentata nell'aver modificato una serie di automatismi, a fronte di un sistema di valutazione del merito, professionalità e capacità che comportano riconoscimenti sul piano economico.

Come Federmanager seguiremo con attenzione tutta la vicenda del Gruppo FS, proprio per la drammaticità della situazione, anche perché, alla luce dei dati contenuti nell'ultima finanziaria, che noi apertamente abbiamo contestato, lo Stato azionista non sembra volersi assumere le proprie responsabilità.

Carmelo Abbadessa

Mettiamo via il turibolo!

Incensare Direttori Generali e A.D. non è compito di un Sindacato.

E invece abbiamo incensato Cimoli e la Divisionalizzazione, poi abbiamo incensato Catania che diceva peste e corna della Divisionalizzazione.

Vecchio vizio, quello di applaudire, al primo intervento, concetti lapalissiani: Ligato, Schimberni, Necci, come Cimoli e Catania, si sono presentati sciordinando concetti di efficienza, managerialità, finanza, Qualità, sacrifici, ecc..

Concetti che sono validissimi, ...anche alla Manifattura Tabacchi o alle Poste...

Dal nuovo A.D. Mauro Moretti, finalmente, abbiamo ieri sentito parlare di Ferrovia con cognizione di causa, ma c'è il pesante ricordo di quante volte Cimoli e Catania lo hanno citato come prezioso ed ascoltato consigliere.

Mi sforzo di trovare un motivo di conforto nel concetto proverbiale che "sbagliando s'impara" e certo tutti noi, con Moretti e Tosto ... abbiamo imparato molto! Impareremo anche a misurare la distanza fra il dire e il fare?...

E' un concetto largamente condiviso, nel mondo, che per motivi di sicurezza e di ambiente "la ferrovia è un sistema vincente"; da noi, purtroppo, questa Ferrovia, ancora non lo è.

Quindi, per favore, mettiamo via il turibolo!

Vincenzo Angelini

"Prendendo spunto dalla relazione del Segretario generale uscente e dalla necessità di proseguire un rinnovamento del sindacato nei suoi uomini e nelle sue strutture, invito il Congresso a realizzare questo rinnovamento coniugandolo con l'equità, la trasparenza e la democrazia.

Equità nella composizione dei nuovi organi, che comprendano dirigenti rappresentativi delle varie strutture aziendali, in particolari di quelle sottoposte ad un diretto confronto con il mercato.

Trasparenza nelle scelte, affinché l'elezione degli organi avvenga dal basso verso l'alto e non per cooptazione in base a criteri non for-

malmente manifestati.

Il tutto nel pieno rispetto delle regole democratiche che presuppongono la possibilità dell'esistenza di una maggioranza con una minoranza.

Tutto ciò si potrà realizzare recependo nel nostro statuto le norme comportamentali già inserite nello statuto Federmanager.

Federazione alla quale dobbiamo sempre più essere in grado di portare il nostro contributo, anche con uno spirito critico, a salvaguardia delle specificità della realtà ferroviaria."

Gennaro Bernardo

Dopo gli interventi di Tosto e di Moretti ho definito quello che poteva essere il mio contributo al Congresso.

Due i primi macro temi di riflessione: il contesto aziendale e l'azione sindacale.

Moretti, appare come una concreta speranza per un futuro migliore di questa nostra Ferrovia. Si è posto, come primo compito, quello di "ricostruire una squadra di riferimento"; ha rivendicato poi una propria autonomia nelle prime scelte organizzative, fatte guardando alla "professionalità" ed all' "eticità"; intende "parlare con i numeri"; non vuole fare "purghe", né rapide trasformazioni, ma scelte mirate a valorizzare le risorse; vuole agire per la "tragica" situazione del bilancio aziendale. Moretti ha un compito "arduo", ma altrettanto si delinea il nostro, che, direi, è "doppiamente arduo" perché siamo chiamati "a fare squadra" e contestualmente "ad assicurare un'etica sindacale". Ci tocca quindi riuscire a conciliare le differenti esigenze, tenendo sempre presente il rispetto per "gli uomini", che - ce lo hanno insegnato i corsi di management - sono la principale ricchezza di ogni impresa.

Tra i primi problemi c'è quello che discende dall'asserzione di Moretti attinente all'elevato numero di dirigenti in alcune Aziende del Gruppo. La soluzione non è semplice, occorre agire su vari fronti ma il principale appare quello dei pre-annunciati momenti riorganizzativi. In questo contesto si dovrà operare per una ricollocazione funzionale del dirigente: dobbiamo richiedere, nel rispetto dell'affermazione "parliamoci con chiarezza", che le riorganizzazioni siano chiare e trasparenti, che siano cioè "pre-dichiarati" gli obiettivi che si prefiggono per far sì che il Sindacato possa fornire il proprio contributo. Tale contributo non può che essere "specialistico". Abbiamo quindi bisogno di formare le costituenti RSA di Struttura con risorse che conoscono i tradizionali processi aziendali e che però, contestualmente, non siano chiuse all'innovazione, alla sperimentazione, alle nuove tecnologie.

A questa prima problematica, com'era prevedibile, si allacciano tutte le altre tra le quali mi preme evidenziare quelle che discendono dalle "opposte esigenze" del Gruppo, intendendo includere con tale espressione quelle problematiche derivanti dalla presenza di obiettivi contrastanti nelle Imprese del Gruppo. Cito, ad esempio, la questione della creazione della concorrenza tra IIFF (Moretti ha detto che gradirebbe avere 100 Imprese Ferroviarie) con la necessità di garantire la gestione di alcune di queste imprese in modo imparziale rispetto alle altre.

In una situazione di tale complessità, l'azione sindacale potrà essere proficua solo se preparata con l'impegno e la collaborazione degli iscritti: le Commissioni, previste dallo Statuto, opportunamente riviste ed eventualmente integrate possono servire allo scopo.

Antonio Ceccarelli

E' mia opinione che la mozione che uscirà da questo Congresso dovrà tenere conto degli scopi di Assidifer così come fissati nello Statuto ed in particolare dello status del dirigente.

Relativamente allo status, questo deve essere riaffermato con determinazione e senza sconti nel Protocollo delle Relazioni Industriali: il dirigente è una risorsa strategica per l'azienda essendo il primo collaboratore del Vertice in quanto ne attua le direttive, dopo aver condiviso gli obiettivi e dopo che è stato coinvolto lungo la scala gerarchica nella individuazione degli stessi nella consapevolezza della disponibilità o, meglio, scarsità delle risorse a disposizione.

Da qui non se ne esce: dobbiamo pretendere di essere riconosciuti nei fatti come risorsa

(segue a pag. 10)

Gli altri interventi

(Ceccarelli, segue da pag. 9)

indispensabile per gestire nel migliore dei modi l'azienda.

Il Protocollo di Relazione Industriali è un contratto atipico siglato dal Vertice e dal Sindacato in cui vengono definite le regole del gioco, in cui vengono stabiliti diritti e doveri delle parti; esso, però, è uno strumento debole in quanto non stabilisce le pene a carico di chi contravviene al rispetto delle regole.

Il miglior antidoto per prevenire la necessità di far ricorso a pene inesistenti è il convinto rispetto verso la categoria, quindi il convinto riconoscimento dello status di dirigente da parte del Vertice.

Per pretendere rispetto coloro che rappresentano il Sindacato e che sono chiamati ad interfacciarsi con il Vertice devono mostrarsi coesi, determinati, professionalmente capaci, convincenti.

Il tavolo degli incontri deve essere sempre ricercato e mai abbandonato. Dobbiamo essere in grado di costruire le premesse in base alle quali sia il Vertice che viene a cercarci in quanto rappresentiamo una opportunità.

Relativamente al Protocollo delle Relazioni Industriali, sarebbe opportuno che nelle premesse fosse enfatizzato il riconoscimento dell'attività sindacale quale valore e che tale cultura fosse diffusa a tutti i livelli dirigenziali in modo da non ostacolare né psicologicamente né materialmente la partecipazione.

Maria Antonietta Del Boccio

In diverse occasioni ci è stato rappresentato da colleghi e persino dai vertici aziendali che:

- un'altissima percentuale di dirigenti del Gruppo ritiene che carriere e salari siano determinati da considerazioni estranee al merito, che siano diffusissimi i fenomeni di demotivazione e demansionamento e che esistano diversità eclatanti nel carico di lavoro e nel numero di collaboratori
- I rapporti con le istituzioni nazionali si traducono troppo spesso in condizionamenti che incidono sul costo dei servizi e degli investimenti, con effetto di minare il potere decisionale della Società a tutti i livelli e deresponsabilizzare sui risultati

Queste sono due "malattie mortali" per qualsiasi società, e noi non vogliamo morire.

Ci è, dunque, piaciuto sentire quanto il nuovo AD del Gruppo nel suo discorso programmatico (riportato integralmente nel giornale) ha detto in proposito, perché in sintonia con le nostre analisi ed i nostri auspici.

Noi dobbiamo credere ai suoi propositi perché siamo dirigenti del Gruppo; vogliamo crederci, perché siamo direttamente interessati al benessere della società; ma come sindacato dobbiamo considerarli un impegno su cui incalzarlo e monitorarlo.

Oggi si deve definire il programma di Assidifer per i prossimi 3000 giorni ed il percorso per porlo in atto. Questa è la mia proposta:

- leggiamo il programma del nostro AD come impegno verso di noi e come richiesta di supporto da noi verso l'esterno del Gruppo; facciamo nostri i 10 punti essenziali di quel programma ed assumiamo come *nostro* programma il controllo, il monitoraggio e l'incoraggiamento del suo concretizzarsi
- organizziamo il governo del sindacato in strutture specializzate nelle cure che sarà chiamato a monitorare, per garantire efficienza ed adeguata competenza. Propongo tre commissioni dedicate alle scelte di Organizzazione interna e di governo dei processi, alle Tematiche salariali ed ai Rapporti con le istituzioni. Queste commissioni saranno il punto di ascolto dei dirigenti: raccoglieranno idee, faranno proposte e infine – su mandato della segreteria – si daranno obiettivi precisi e precise iniziative.

Francesco Del Vecchio

Questo Congresso ha lo scopo di costruire un sindacato forte, rappresentativo, autorevole. Per essere tale esso deve essere unito, unito nella continuità sulle scelte strategiche fondamentali, scelte progressivamente messe in atto dal Sindacato nel corso di lunghi anni. Rapporto RSA-Sindacato: sono fondamentali i momenti di presenza unitaria forte del sindacato nella sua unità nelle sue interlocuzioni verso il vertice del gruppo. Ma sono altrettanto fondamentali i momenti di evidenza delle

Rappresentanze delle Società all'interno del sindacato, proprio per testimoniare e dare peso alle istanze che provengono da esse riguardo ai problemi che in esse si vivono ogni giorno.

Commissioni: rilanciarne l'attività, per approfondire le diverse tematiche del tavolo. su cui si vuole sollecitare l'azienda (es TFR).

Riccardo Franchi

Nell'ultimo triennio Assidifer ha dimostrato scarsa incisività sia nelle trattative con FS che nei confronti di Federmanager. Causa di ciò si ritengono la mancanza di coesione ed il proposito di evitare ogni conflittualità pur di salvaguardare l'esistente e nel timore di ritorsioni. Avendo presente che il coordinamento delle RSA delle singole Società costituisce la vera missione di Assidifer, si propongono le seguenti modifiche statutarie:

- L'introduzione nella funzione di Segretari Nazionali Aggiunti dei Coordinatori delle RSA delle varie Società del gruppo o quanto meno delle più rappresentative,
- il recepimento di modalità di voto di tipo democratico proporzionale per l'elezione dei Consiglieri Nazionali,
- l'attribuzione alla Segreteria di m.b.o. sui quali misurarsi prevedendo la decadenza in caso di manifesto mancato impegno nel raggiungimento dei risultati,
- la delega delle trattative più compromettenti ad entità super partes, al fine di non poter essere ricattati.

Si richiede un impegno puntuale per:

- la piena attuazione dei dettati contrattuali anche nelle parti semplicemente preconizzate e cioè la valorizzazione del ruolo dirigenziale e l'attribuzione della retribuzione variabile a tutta la dirigenza,
- il recupero del rapporto di solidarietà tra dirigenti in servizio e pensionati.

Ettore La Volpe

E' per me particolarmente significativo che questo Congresso si celebri in questi giorni. Esattamente 30 anni fa, il 10 ottobre 1976, ho incominciato a lavorare in ferrovia.

Contratto

Il Contratto Nazionale di Lavoro rinnovato il 24 novembre 2004; questo prevede esplicitamente che la retribuzione del Dirigente, in aggiunta al "Trattamento minimo complessivo di garanzia", debba essere legata a un sistema incentivante legato al conseguimento dei risultati aziendali.

Questo trova più facile applicazione nelle piccole medie aziende dove la classe dirigente, costituita da poche unità (Direttore Generale, Amministrativo, Tecnico, Vendite, Ecc.) è costantemente in contatto diretto con la proprietà ed il vertice della azienda, con cui naturalmente definisce gli obiettivi da raggiungere e tratta le risorse e gli incentivi economici per il conseguimento degli stessi. Questi dirigenti, che pure rappresentano circa 80%, non sono interessati ad organizzarsi in RSA, e troveranno nelle sedi territoriali di Federmanager il naturale punto d'incontro della categoria. Per contro nelle grandi aziende con decine o centinaia di dirigenti, come il Gruppo FS, questo contratto non trova ancora applicazione mancando un reale, efficace e trasparente sistema d'incentivazione economica legato al conseguimento dei risultati esteso alla totalità dei Dirigenti.

Come è noto, nel Gruppo FS solo una parte dei dirigenti, valutabile intorno al 25%, è annualmente vincolato al conseguimento di MBO, una parte riceve delle "Una Tantum" distribuita con criteri paternalistici, e la maggioranza all'incirca il 50% non riceve niente, rimanendo, soprattutto per i neo promossi, bloccati per anni al "minimo complessivo di garanzia".

L'azione del Sindacato Dirigenti nel Gruppo FS, ed in Trenitalia in particolare, deve essere quindi accentrata nel rilancio della professionalità della classe dirigente ferroviaria e nel rivendicare una politica retributiva che, non essendoci più aumenti economici periodici ed automatici, punti su sistemi di incentivazione economica che portino a un effettivo, reale e sostanziale incremento della retribuzione annua lorda dei dirigenti.

L'importanza delle RSA
Nel contesto finora illustrato, è chiaro il ruolo, l'importanza e la valenza strategica delle RSA costituite presso le varie società che formano il Gruppo FS ed il ruolo di coordinamento delle

stesse svolte dall'Assidifer-Federmanager.

La futura RSA Trenitalia si troverà a doversi confrontare fin dalle prossime settimane con i nuovi vertici, in un contesto a tutti voi ben noto per sua criticità, oltre che sui temi prima citati, anche e soprattutto sulla riorganizzazione di Trenitalia. Questa, anche se indispensabile per fare chiarezza, non sarà indolore per un gruppo di dirigenti che hanno vissuto in questi ultimi anni analoghi, frequenti e contraddittori processi, che hanno visto: l'immissione di numerosi nuovi dirigenti dall'esterno a discapito del riconoscimento della propria esperienza e professionalità, frequenti trasferimenti di sede, assegnazione d'incarichi non sempre chiari e soddisfacenti, esodi verso precoci pensionamenti.

La RSA Trenitalia, pur sempre in uno spirito costruttivo che deve contraddistinguere il sindacato dirigenti, in questo ultimo triennio, ha espresso più volte in modo chiaro il disagio della categoria, sia in occasione di vari incontri con i Vertici Societari, sia in occasione dei due Consigli Nazionali a cui parteciparono l'AD del Gruppo FS e l'AD Trenitalia, sia ancora durante vari incontri ristretti durante i quali, con la necessaria discrezione, si sono prese le difese di colleghi in difficoltà.

Vi invito a rileggere sul sito www.assidifer.it i numeri 2/2005, 6/2005 e 9/2005 del nostro giornale Ferrovie & Servizi. Dopo la convention Trenitalia del 14/15 settembre 2005 sembrò non condivisa da numerosi colleghi la nostra posizione. Proponemmo di organizzare un momento di verifica dei risultati, gli eventi del 2006 hanno reso non più necessaria questa verifica.

Organizzazione e Statuto Assidifer

Personalmente sono convinto che occorrerebbe rivedere profondamente lo statuto prevedendo che la Segreteria sia composta dai coordinatori delle RSA e che in Consiglio Nazionale sia composto anche con tutti gli altri colleghi eletti nelle RSA stesse. Proprio in questi giorni, parallelamente alla celebrazione del Congresso si stanno svolgendo le elezioni per il rinnovo della rappresentanza.

I tempi però non sembrano essere ancora maturi per questo cambiamento radicale e non è assolutamente opportuno creare in questo momento una spaccatura. Dobbiamo assolutamente uscire da questo Congresso compatte e più forti di prima ed è indispensabile costruire un giusto compromesso tra tutte le componenti.

Vedo quindi praticabile una modifica allo statuto, di transizione, che preveda un aumento del numero dei membri della Segreteria per fare in modo che tra i segretari generali aggiunti ci siano anche i coordinatori delle RSA più significative e fare in modo che siano presenti nella Giunta Esecutiva o in Consiglio Nazionale anche alcuni dei colleghi che prestano con massimo impegno la lotta attività sindacale nelle RSA.

Sergio Orsini

Richiamandomi in primo luogo al momento politico – socio-economico – culturale che sta vivendo il nostro Paese, nel cui ambito opera in condizioni di indubbia difficoltà l'Azienda FS, così come riportato nell'articolo di Ferrovie e Servizi dedicato alla presentazione dei temi del dibattito congressuale, voglio illustrare alcune problematiche ritenute di maggiore rilevanza ed urgenza.

L'intervento dell'ad ing. Moretti, ha manifestato la volontà di una apertura di credito nei confronti della Dirigenza e della sua Organizzazione sindacale, invitandola ad iniziare subito un confronto aperto, trasparente e leale sulle strategie e sfidandola a partecipare alle scelte, anche impopolari, che saranno tuttavia necessarie.

Occorre raccogliere la sfida ed attrezzarsi da subito per tale impegno.

Esiste un problema di comunicazione ufficiale da parte aziendale, passo fondamentale per portare a conoscenza degli operatori interessati la situazione istituzionale ed operativa nonché i principali provvedimenti della Società; in democrazia occorre conoscere per poter partecipare.

E' essenziale rimuovere subito nel Vertice aziendale quelle preesistenti posizioni retrograde che continuano a diffidare dell'esistenza di un Sindacato della Dirigenza. A tale riguardo è indispensabile procedere senz'altro indugio al rinnovo del Protocollo per le relazioni industriali, che risale a 10 anni addietro.

Riposizionare con grande intelligenza

Assidifer nel nuovo quadro che ci circonda, esaltando vecchie consonanze (Federmanager) ed instaurando nel contempo nuove alleanze (Assidipost) con quelle realtà che sarà opportuno conquistare alla nostra causa, perlomeno con un atteggiamento di non belligeranza.

Armonizzare le problematiche dei giovani con quelle degli anziani, che coabitano sotto lo stesso tetto nella Casa Comune e devono pertanto convivere, nella consapevolezza che ambedue costituiscono una risorsa e non un problema, per l'azione di Assidifer.

Assicurare ai pensionati l'esaltazione di quel rapporto di solidarietà con i dirigenti in servizio che per il passato è stato una caratteristica costante nel Sindacato e che non può essere dismesso per valutazioni poco intelligenti, esterne alla realtà ferroviaria.

Costituire infine un cd. Serbatoio di cervelli e di idee, vero e proprio Think – Tank, a disposizione dell'Associazione e di realtà esterne (ivi compresa FS), al fine di dare un inestimabile contributo per affrontare i problemi relativi a settori di grande importanza, come la formazione, le attività ispettive e di controllo, le attività consultive, e quant'altre ritenute utili, ponendo in campo tutta la saggezza e l'esperienza accumulate nel corso di una lunga carriera lavorativa.

Paolo Parrilla

Rivendica il lavoro dalla Segreteria nel triennio trascorso. Se pur non sono stati ottenuti dei risultati eclatanti, è stato realizzato un proficuo lavoro in alcuni settori sui quali l'interesse dei colleghi è sempre stato attento. In particolare ricorda l'accordo sulla contribuzione volontaria al Previdai, che permette ai colleghi di riavere la metà di quanto versato al fondo, accordo che tuttora le altre rappresentanze degli altri gruppi analoghi alle FS non sono riusciti ad ottenere.

Non è trascurabile l'effetto di "calmierazione" che la quotidiana attività del sindacato è riuscita a garantire, rispetto a posizione, soprattutto in Trenitalia, sembravano orientate verso ristrutturazioni selvagge. È stata svolta un'azione di "lobbying" presso la Federazione, in sinergia con le rappresentanze di gruppi industriali di dimensione analoghe, per sollevare in modo deciso il problema della sostanziale disapplicazione della parte del contratto che prevede il variabile collegato a sistemi incentivanti. Si è garantita, nei limiti del possibile, un'assistenza ai colleghi in pesante difficoltà. Continua è stata la presenza, a vari livelli, nei diversi organi della Federazione di appartenenza. Né è mai venuta meno l'attenzione verso le problematiche previdenziali della categoria.

Certo avrebbe potuto essere fatto di più e meglio: sicuramente non sono mancati impegno e buona fede nell'espletamento dell'attività sindacale.

Nel campo delle prospettive del triennio, sono sicuramente da monitorare con attenzione le prossime azioni del nuovo vertice che, pur appoggiando il sindacato gli obiettivi di risanamento economico e di razionalizzazione organizzativa, non possono svolgersi a scapito della professionalità e del ruolo dei dirigenti.

Deve essere tolto ogni possibile equivoco sul concetto di "contratto integrativo" al CCNL industria. Non si tratta, come molti pensano, di un articolato nuovo e diverso, ma certamente (come in passato) di accordi settoriali migliorativi ed integrativi rispetto alla disciplina generale prevista nel contratto dei dirigenti industriali.

Antonio Perrone

Il compianto Avvocato Necci, intervenendo al Congresso di Napoli, nell'ormai lontano dicembre 1994, esordì affermando che era arrivato il momento di restituire le Ferrovie ai ferrovieri, superando la lunga e drammatica fase dell'amministrazione straordinaria.

Ci sono però voluti 12 anni perché questa affermazione diventasse realtà, con la nomina dell'Ing. Mauro Moretti ad Amministratore Delegato del Gruppo. Un lasso di tempo lunghissimo, spesso caratterizzato da iniziative dei Vertici aziendali che, alla luce dei fatti, non sono risultate orientate allo sviluppo delle F.S.. Dalla vendita della B.N.C. (mentre le Poste creavano con successo BancoPosta) alla

(segue a pag. 11)

Gli altri interventi

(Perrone, segue da pag. 10)

rinuncia ad entrare nel ricco settore della telefonia mobile (mentre l'ENEL creava con successo Infostrada), solo per citare alcune di queste iniziative di dubbia efficacia per le Ferrovie.

Una nomina - quella dell'Ing. Moretti - che cade tuttavia in uno dei momenti più difficili per le Ferrovie, con il concreto rischio di dovere abbandonare o ridimensionare importanti settori o intere linee della produzione ferroviaria. Una responsabilità che Mauro Moretti ha assunto, con la determinazione e la lucidità che ha saputo efficacemente esprimere, soprattutto nei momenti più difficili delle sue precedenti responsabilità aziendali, ma ponendosi l'obiettivo di portare le F.S. a "navigare in un mare meno tempestoso in vista di approdi amici".

Sottolineata, ancora una volta, la soddisfazione per la scelta dell'Ing. Moretti a "capitano" delle F.S. (e il richiamo al ruolo che nel film "L'attimo fuggente" ha il protagonista interpretato da Robin Williams non è casuale), vista anche quale apprezzamento per le capacità manageriali del migliore dei "ferrovieri di lungo corso", il Sindacato deve sapere mettere a punto una "piattaforma" in grado di spaziare dalla strategia del Gruppo alle missioni delle sue articolazioni societarie, dalle questioni sindacali generali a quelle del singolo dirigente. Un documento costruito per contribuire alla definizione degli obiettivi di risanamento e sviluppo dell'azienda, per i quali è fondamentale - anche secondo le dichiarazioni del nuovo Vertice aziendale - una risposta alle esigenze, valutate fondamentale dalla dirigenza, di trasparenza ed equità. Esigenze che possono essere efficacemente espresse dalla "pesatura" delle posizioni, tante volte riconosciute dall'azienda ma mai effettivamente attuata, e da un sistema di "assessment" per l'accesso alla dirigenza che ora pare orientato più a giustificare la ricerca di risorse esterne che a valorizzare prioritariamente le professionalità e le esperienze interne.

Per costruire un sistema condiviso di accesso alla dirigenza è importante stabilire - nei modi che saranno ritenuti più opportuni - uno stret-

to rapporto con le organizzazioni che associano i quadri e in particolare i laureati, naturale "bacino" della dirigenza aziendale, soprattutto di quella di front-line dell'esercizio ferroviario. Agli organi che saranno eletti dal Congresso quindi il duplice compito - sostenuto dalla partecipazione attiva dell'intero corpo degli associati - di delineare le possibili linee strategiche di sviluppo delle Ferrovie, messe a punto dai dirigenti in logica di bottom-up e quale espressione autentica delle migliori e più avanzate esperienze maturate anche sul campo, in uno con la gestione delle problematiche squisitamente sindacali, comprese quelle che più direttamente e immediatamente impattano sul lavoro dei dirigenti.

Questo compito è molto impegnativo sapendo che il "capitano" della squadra F.S., quando siederà al tavolo sindacale, è un negoziatore estremamente competente e determinato. E se anche il confronto dovesse risultare duro, possiamo essere certi che l'Ing. Moretti è profondamente convinto del fondamentale contributo che l'intero gruppo dirigente darà sulla strada del risanamento e dello sviluppo ma anche dell'insostituibile ruolo della loro principale associazione sindacale.

Franco Valbonesi

Nel suo ampio e articolato intervento l'A.D. ha espresso anche l'impegno per una costante formazione dei dirigenti; vorrei a questo proposito sottolineare che come sindacato dobbiamo rivendicare non solo la certezza del posto di lavoro (quello che in inglese si chiama *employment*), ma soprattutto la crescita personale culturale e professionale del dirigente che gli offra la possibilità di affrontare altri ruoli nella stessa azienda o anche al di fuori di essa (quello che sempre in inglese si chiama *employability*), utilizzando anche strumenti formativi extra-aziendali (Fondirigenti).

Mentre le RSA di struttura, coordinate dalla Segreteria Assidifer, sono gli organi ufficiali previsti per la contrattazione, le RST territoriali non hanno una controparte aziendale e dovrebbero essere maggiormente coinvolte nelle strutture territoriali di Federmanager (Commissione Trasporti). In merito al rapporto con i direttivi e i laureati

Assidifer dovrebbe appoggiare l'azione di Federmanager Quadri che si è costituita in ambito Federmanager per offrire servizi e creare una casa comune per i quadri apicali, quelli che più di altri condividono con i dirigenti la cultura manageriale dell'efficacia e dell'efficienza.

Sergio Vanacore

Non sono stato sorpreso dall'intervento dell'Ing. Moretti e dal quadro che egli ha fatto della situazione aziendale.

Chi vive realtà operative ha l'esatta percezione di una situazione sempre più difficile.

La sensazione di molti, dirigenti e non, è quella di vivere una condizione estremamente confusa, nella speranza, peraltro, di intraprendere al più presto la via dello sviluppo e del successo.

La situazione più critica è quella di Trenitalia. Non voglio fare la cronistoria di quanto è accaduto in quella società dal 1986 ma voglio sottolineare come sembra sia stato il cambiamento, la voglia di cambiare, l'unico vero obiettivo perseguito fino ad oggi.

Certamente non era questa l'intenzione dei vertici aziendali succedutisi negli anni, ma tali e tanti sono stati i cambiamenti, i riasseti, le riorganizzazioni, le "correzioni di rotta", che negli ultimi anni gran parte delle energie del gruppo, sono state forse impegnate nel cambiamento e per il cambiamento, perdendo di vista il vero obiettivo, quello del successo a cui deve aspirare una grande azienda al servizio del paese, come la nostra.

Segno evidente di questa situazione è proprio quella sensazione di estremo smarrimento che molti vivono.

Cosa fare per "cambiare" veramente la situazione? Voglio dare una mia piccola risposta. Due le parole chiave che ritengo essenziali: know-how e semplicità.

Riguardo alla prima, mi auguro che, concretamente, ridaremo importanza e valenza all'esperienza, alle conoscenze specifiche maturate in anni di lavoro; alle specializzazioni ottenute "sul campo". E qui credo che tutti noi condividiamo pienamente la posizione dell'AD che in modo chiaro ha sottolineato il "valore" della professionalità ferroviaria.

Per la seconda parola chiave, auspico che ricominceremo rapidamente a fare cose semplici, cose che siamo certi possano funzionare e dare risultati bene ed in fretta!

Mi auguro che faremo, se necessario, passi indietro, che ripenseremo a scelte organizzative talvolta oltremodo complesse che hanno mostrato di non poter rispondere adeguatamente alle esigenze di efficienza ed efficacia più volte richiamate. Spero così che adotteremo modelli più semplici, che tengano conto solo e soltanto di quanto siano efficaci rispetto al lavoro da fare e agli obiettivi, intesi non più come risultati settoriali, ma di tutta l'azienda. Veniamo ora al ruolo dei Dirigenti e di Assidifer.

In azienda vi è un problema di riconoscimento del ruolo di ciascuno, di percorsi professionali e non ultima una questione retributiva che presenta fortissime sperequazioni.

Se è senz'altro da condividere la logica degli obiettivi dal cui raggiungimento dovrà dipendere una parte importante della retribuzione, è pur vero che manca una adeguata valutazione dei rischi, della pesatura del ruolo, insieme ad una misurazione oggettiva delle capacità manageriali e delle competenze tecniche.

Assidifer si dovrà impegnare molto proprio su queste questioni, lavorando per un adeguato riconoscimento del lavoro ovunque questo venga svolto, andando a rimuovere quelle situazioni di incomprensibili squilibri retributivi, ben note, che non rispondono a nessuno dei criteri di valutazione citati.

Percorsi professionali; aspetti contrattuali; formazione; retribuzione integrativa e MBO; sono le questioni che dovranno essere affrontate già da subito.

Riprendendo la metafora usata ieri del presidente di Assidifer, direi che la bicicletta l'abbiamo inforcata e stiamo già pedalando. Certo ora la salita è più erta e bisogna accelerare il passo, ma sono fiducioso perché vedo che qualcuno sta sgomberando la strada dagli ostacoli e dai chiodi disseminati qua e là.

Siamo pienamente coscienti di cosa ci aspetta e non siamo spaventati, anzi le sfide ci stimolano. Ed il risultato finale non potrà che essere il successo della nostra azienda, che è poi il successo di tutti noi.

La Calabria e le FS: sogni e realtà

Il treno corre veloce verso Roma e dal finestrino seguo assorto la cresta delle onde che si infrangono sulla spiaggia che mi sembra stranamente deserta. Ma è normale che sia così, visto che siamo ormai in autunno.

Il cuore cerca con gli occhi tutti quei posti che rimandano ai tanti ricordi di un ragazzo che, provenendo dal paesino posto sulle balze della Sila, veniva al mare di Paola un paio di volte all'anno con i genitori, dopo un viaggio in corriera lungo quattro ore.

Ma intanto la testa cerca di mettere ordine ai tanti pensieri che mi sono stati compagni nelle intense giornate, a volte anche frenetiche, del Congresso di Campora S. Giovanni. E rileggendo con la testa e con il cuore i lavori del Congresso, non posso non avvertire la grande distanza fra la terra dove riposano i miei affetti più cari e il Veneto, la mia nuova terra da oltre un quarto di secolo. Una distanza anche fra due degli interventi iniziali dell'assise congressuale.

Quello lucido e determinato dell'Ing. Moretti nell'analisi dell'attuale situazione del Gruppo e nella tracciatura, anche se per grandi linee, del necessario percorso di risanamento, a partire dal concreto esercizio delle responsabilità che lo Stato ha verso le F.S.. E il "grido di dolore" del Presidente della Commissione Trasporti della Regione Calabria con la richiesta di infrastrutture ferroviarie adeguate ed efficienti per sostenere lo sviluppo di questo lembo difficile di territorio nazionale.

Due facce della stessa medaglia, come lo sono il risanamento e lo sviluppo delle F.S., temi costanti della politica aziendale degli ultimi 20 anni. Temi che troppe volte sono stati posti al centro del dibattito proposto dai Vertici aziendali che hanno retto le sorti delle Ferrovie - ben cinque in questi quattro lustri - spesso con soluzioni contraddittorie rispetto a precedenti impostazioni. Vale per tutti ricordate la decisa spinta verso la societizzazione e la successiva brusca frenata.

E il Sindacato - compreso ASSIDIFER - ha sempre accordato credito ai vari Vertici, anche quando le scelte operate apparivano chiaramente di dubbia efficacia. Credo che sia ora arrivato il momento, anche per drammaticità situazione finanziaria delle Ferrovie, perché la nostra associazione sindacale maturi una propria "idea" strategica e operativa per invertire il declino in atto e indirizzare l'azienda sul percorso virtuoso del risanamento e dello svi-

luppo.

Anche per il nuovo Vertice - riconoscendo all'Ing. Moretti la capacità di sapere essere un autentico "capitano" della sua squadra - un sindacato dei dirigenti propositivo e determinato, espressione di un gruppo abituato ad operare spesso in situazioni estreme, non potrà che risultare un utile e stimolante interlocutore.

Sono profondamente convinto di questa esigenza anche perché - come è ampiamente noto - il successo di una azienda si costruisce con la convinta adesione di tutti i suoi uomini ai valori aziendali e con l'esercizio intelligente delle responsabilità assegnate rispetto agli obiettivi posti, a partire proprio dagli uomini che la rappresentano perché preposti a strutture della sua articolazione organizzativa.

Ma andando oltre questa constatazione, credo che i dirigenti di una azienda di servizi, soprattutto se a capitale pubblico, rappresentino di fatto una sorta di "board" operativo dell'azionista. E se questo assunto è vero - o almeno verosimile - allora ASSIDIFER non può non essere il "luogo" naturale in cui portare a sintesi coordinata e organica i contributi dei dirigenti del Gruppo. Una sorta di "cenacolo" dove il semplice sentire e le diverse esperienze maturate si fondono per creare l'"idea" strategica e operativa. Che può anche essere la base sulla quale costruire una intelligente azione di lobbying, soprattutto verso le Istituzioni e la clientela reale e potenziale, per dare più solide gambe allo sviluppo delle Ferrovie.

Mi piacerebbe - e vengo ad un mio personale contributo - che i dirigenti associati cominciassero a discutere anche sui "grandi temi" che possono assicurare alle Ferrovie un rilevante salto di qualità e dare risposte importanti alle esigenze di modernità del territorio.

E quale tema - tornando alla Calabria - più del ponte sullo Stretto di Messina, viste le aspre discussioni che sempre suscita, merita di essere affrontato? Io credo che valga la pena affrontare questo tema, convinto che alla fine del confronto ognuno avrà meglio compreso opportunità e rischi di un grande progetto, comunque da approfondire nell'interesse stesso del Paese.

Il dibattito - se volete - è aperto e il luogo di confronto - se credete - è il nostro giornale. A voi, colleghi dirigenti, la parola.

Antonio Perrone

Università di Roma "La Sapienza"

Facoltà di Statistica

Corso di statistica aziendale - prof. Luciano Vasapollo

Anno Accademico 2006/2007

Seminari

1° Ciclo

La ferrovia come agente di integrazione del sistema dei trasporti in Italia

Venerdì 27 ottobre (ore 12,30 - 14,30)

"Logistica e trasporto merci: come deve cambiare la presenza delle ferrovie nei porti italiani"

Relatore: Dott. Pietro Spirito - A.D. SERFER

Lunedì 6 novembre (ore 15,00 - 17,00)

"L'integrazione ferro-gomma come presupposto per un nuovo sistema di trasporto pubblico locale: la scelta per far sopravvivere le città alla morsa del traffico privato garantendo una alternativa credibile all'autovettura"

Relatore: Ing. Giancarlo Laguzzi - Trenitalia

Giovedì 9 novembre (ore 8,30 - 10,30)

"L'opzione ferroviaria dettata dalla situazione ambientale e dalla bolletta energetica"

Relatori: Dott. Alfonso Esposito - Trenitalia
Dott. Andrea Barbatella - ISSI

2° Ciclo

La liberalizzazione in Europa sui sistemi a rete

Lunedì 11 dicembre (ore 15,00 - 17,00)

"La liberalizzazione del trasporto: garanzia di uno sviluppo sostenibile?"

Relatore: Dott. Raimondo Orsini - Trenitalia

Venerdì 15 dicembre (ore 12,30 - 14,30)

"L'impatto del sistema AV-AC sulla rete ferroviaria nazionale ed europea"

Relatore: Ing. Antonio Basili - RFI

Lunedì 18 dicembre (ore 15,00 - 17,00)

"Sistemi a rete e liberalizzazione: il caso delle telecomunicazioni"

Relatore: Dott.ssa Giuseppina Galvano - Ministero Economia

Incontro conclusivo gennaio 2007: in aula con le associazioni dei consumatori

Una buona conclusione

Nella notte 12/13 ottobre è finito il congresso di Campora S. Giovanni. È finito bene, sia rispetto al passato che rispetto al futuro.

Andiamo con ordine.

Il passato. Si è arrivati al congresso in una situazione non bella, d'aspro contrasto fra alcuni membri di Segreteria e, quel che è peggio, con reciproche accuse di malafede (cfr. il mio articolo "Opposizioni" sullo scorso numero del giornale). La "ferita" si è suturata per la buona volontà dei singoli, che hanno scelto la strada del confronto personale diretto, del parlarsi in faccia fin dal lunedì 9 ottobre, senza intermediari, i quali possono molto spesso essere elementi distorti anche se ovviamente in buona fede. Le dichiarazioni pubbliche sono solenni perché fatte dinanzi al Congresso nazionale dei delegati, la massima assise della nostra organizzazione, e responsabilizzano tutti. D'altra parte solo chi non s'impegna non ha mai problemi, chi s'impegna invece può andare incontro anche a fasi di crisi nei rapporti interpersonali. Quel che conta ora è che le persone hanno recuperato la reciproca buona fede, hanno in pratica confermato di credere in quel valore di base, la buona fede appunto, che era stata messa in seria crisi come avevo testimoniato nel mio articolo. Ne sono personalmente molto contento e vedo nella giusta conclusione della vicenda una riaffermazione di uno dei punti di forza del sindacato: l'onesta intellettuale dei suoi uomini. Né vinti da un lato né vincitori dall'altro ma tutti vincitori, in buona sostanza è il sindacato il vero vincitore.

Il futuro. Gli organi usciti da Campora sono profondamente rinnovati e ringiovaniti. In particolare una donna è entrata in Segreteria, la collega Ruiui, che partecipava per la prima volta ad un Congresso. Complimenti ed auguri. Il prossimo triennio sarà cruciale per le ferrovie ed i ferrovieri.

Prioritaria, a mio avviso, dovrà essere la lotta che tutti, Assidifer-Azienda-Sindacati-Federmanager... dovremo sostenere perché lo Stato interpreti finalmente il suo ruolo politico di responsabile del sistema dei trasporti, avviando serie iniziative atte a perseguire il riequilibrio modale. Se ciò non accadrà dovrà essere fatto un discorso molto serio con la cosiddetta società civile, perché i cittadini del nostro paese sappiano che ai dirigenti non può essere addebitata la responsabi-

lità dello sfascio del sistema trasporti, quando la politica non ha il coraggio di assumersi le proprie responsabilità. Alitalia "docet", con Malpensa/Fiumicino, con gli aiuti locali ai vettori "law-cost" e bla... bla... I dirigenti del gruppo FS però, dal canto loro, dovranno dimostrare di saper gestire l'azienda al meglio in ogni caso, anche in presenza di politiche carenti. La gestione del gruppo FS è tornata dopo venti anni nelle mani dei ferrovieri, quindi non ci sono più alibi.

In questo scenario Assidifer dovrà essere sindacato nel senso più vero del termine nella difesa dei dirigenti che saranno coinvolti dagli inevitabili processi riorganizzativi e, nello stesso tempo, dovrà responsabilmente essere presente sulla scena politica nazionale, sempre all'insegna di quell'indipendenza dagli altri attori che ci ha sempre contraddistinto. Indipendenza intesa come gelosa custodia della possibilità di essere critici nei confronti di chiunque, in particolare vertici FS, anche se amici, e vertici Federmanager, anche se amici, anzi proprio perché amici. Ovviamente riconosciamo pari diritto di critica nei nostri confronti a tutti i nostri amici, anzi li sollecitiamo a giudicarci anche spregiudicatamente.

Buon lavoro dunque alla nuova segreteria ed un invito, che è lo stesso da anni e che ripeterò sempre per tutti e tre gli anni futuri. Andate in giro per il territorio, parlate con i dirigenti di prima linea, mantenete uniti i dirigenti del gruppo FS provocando incontri con tutti i colleghi delle società e con i pensionati. Ora più che mai è importante parlarsi. L'invito è particolarmente "caldo" nei confronti dei "neofiti": non crediate di capire i problemi dei vostri colleghi solo attraverso i contatti di lavoro. Sarebbe un grave errore. I contatti di lavoro sono inevitabilmente dei contatti fra "ruoli". Voi vi siete assunti l'onere/onore di rappresentare tutti e per far questo dovete uscire dal ruolo lavorativo e calarvi nelle problematiche di tutti. Potete farlo solo parlando con tutti al di fuori del lavoro, con animo libero e volontà d'ascolto. Non crediate di cavarvela con le e-mail. Più si è giovani e più si crede nella comunicazione via elettronica, ma, ascoltatevi, la comunicazione via elettronica è fredda, non è comunicazione, ma trasmissione di informazioni e basta. Solo guardandosi in faccia ci si capisce. Ancora buon lavoro.

Sergio Graziosi

Cogitabondo

Riflessioni
di un congressista al congresso

Si è teste' celebrato il XXIV Congresso di Assidifer Federmanager; è stato un "grande" Congresso. L'occasione storica pertanto non è andata sprecata.

Gli highlights delle Assise sono, a mio avviso, da individuare nei seguenti momenti:

- L'intelligente, appassionata e lungimirante opera svolta dal Presidente Asunis, che ha costituito un vero punto di riferimento per tutti, fondamentale per la riuscita di un consesso, le cui premesse non apparivano molto tranquillizzanti, per motivazioni esterne ed interne al Sindacato;
- la relazione, alta ed incisiva, del Segretario Generale uscente Tosto, valida e concreta piattaforma su cui impennare il dibattito congressuale, nonché la serenità e l'apertura del suo atteggiamento nel corso dei lavori, che hanno costituito presupposti indispensabili per il positivo risultato finale;
- l'intervento, franco e realistico del nuovo Amministratore Delegato del Gruppo FS, ingegner Moretti, il quale ha rappresentato, con grande onestà intellettuale, la reale situazione in atto ed in prospettiva del Gruppo FS, che presenta indubbi aspetti di allarme ed apprensione. Occorre pertanto che ciascuno faccia la propria parte, compresi anche gli inevitabili sacrifici, al fine di contribuire alla ripresa; ha invitato pertanto la Rappresentanza dei Dirigenti a confrontarsi con la Società in piena indipendenza ed autonomia, ciascuno nel rispetto del ruolo dell'altro, per la formazione e la condivisione delle nuove strategie societarie.
- la massiccia e significativa partecipazione dei Dirigenti delegati, intervenuti numerosissimi nel dibattito, apportando il contributo di idee, apprensioni, progetti, aspirazioni e proposte, elaborati nell'ambito delle strutture societarie e territoriali di appartenenza;
- lo svolgersi sereno e partecipato dei lavori congressuali, ivi comprese le complesse operazioni relative alle varie votazioni, che hanno portato alle proclamazioni dei risultati, da tutti accettati e, pertanto, ratificati per acclamazione;
- l'approvazione della mozione finale del congresso, anch'essa avvenuta per acclamazione, di altissimo profilo e tesa a fare carico ad Assidifer di tutte le più importanti problematiche che dovranno essere affrontate per il rilancio di FS e del ruolo dei suoi dirigenti, a tutti i livelli, nonché per la difesa dei diritti dei Soci, intesi come singoli e come complesso;
- infine, l'alto momento di unità, realizzato a seguito dell'intervento di Martinez, concretizzato con l'abbraccio fra il nuovo Segretario Generale eletto ed il riconfermato Direttore dell'organo di stampa di Assidifer.

Non si poteva chiedere di più all'Assise dei dirigenti, che ci ha dato gli strumenti per ben operare: ora sta a ciascuno di noi dare il meglio possibile per affrontare la tremenda sfida che ci attende.

Sergio Orsini

Brevi note sulla mozione

La mozione del congresso di Campora nasce, oltre che dal dibattito dei delegati, anche dal contributo diretto dei coordinatori delle RSA, e risente, di conseguenza del momento particolare che il gruppo FS vive.

Come da tutti osservato, dopo venti anni circa un ferroviere torna a prendersi la responsabilità complessiva del gruppo. Si sono create di conseguenza delle forti attese nella categoria, frutto anche del generale consenso di cui l'ing Moretti gode. I punti della mozione dove sono più evidenti le aspettative che si sono innescate come conseguenza del cambiamento del vertice sono indubbiamente rappresentati:

- Dall'insistenza sui concetti di equità e trasparenza nella valorizzazione delle professionalità. Si tocca, infatti, uno dei punti di maggior sofferenza dei dirigenti negli ultimi anni, dato l'esistenza di retribuzioni a dir poco scandaiose e comunque non giustificate né da ruolo, né da responsabilità, né, soprattutto, dall'andamento dei nostri conti.
- Dalla necessità di stipulare con FS un protocollo di relazioni industriali che, pur nel rispetto dei ruoli e dell'assoluta autonomia (e responsabilità) delle scelte manageriali, instauri un rapporto di chiarezza e reciproca correttezza.
- L'esigenza ormai pressante di avere uno strumento di politica retributiva serio e trasparente. I colleghi hanno dimostrato di avere la consapevolezza che un sistema gestionale adeguato non può prescindere, proprio per la sua credibilità ed efficacia, da un coinvolgimento generalizzato della dirigenza (e dei quadri in posizione strategica).

Con buona sintesi, penso la mozione sia riuscita a toccare i problemi principali connessi con il tema delle relazioni industriali.

Per quanto riguarda gli altri aspetti, i delegati hanno inteso ribadire l'importanza del ruolo di Federmanager, per i

punti di maggior qualificazione:

- Possibilità di aggregare i dirigenti del trasporto in un insieme comune, sotto l'egida della Federazione;
- Possibilità di far sentire la nostra voce, in modo indiretto, per problematiche di carattere generale in conseguenza della buona interlocuzione che la Federazione ha con il potere politico.
- Non ultimo come importanza il problema della solidarietà intergenerazionale fra colleghi in servizio e colleghi in pensione. Nel richiamo (un po' funereo per la verità) al detto "voi siete quello che noi eravamo e sarete quello che noi siamo", vi è un'indubbia verità: non a caso il significato logico-letterale della parola "previdenza" consiste nel "saper vedere prima" ed organizzarsi per tempo.

Ultimo accenno la mozione fa alla necessità che il sindacato sia vicino ai colleghi in difficoltà:

Ritengo sia la parte apparentemente meno forte della mozione, ma sicuramente dà il metro che del perché i colleghi mantengono da anni in vita questo sindacato, che, in un contesto interpersonale sempre più competitivo e, negli ultimi anni, al limite della brutalità, ha saputo mantenere viva l'esigenza del rispetto delle persone e della loro storia aziendale e individuale.

Paolo Parrilla

La Mozione finale

Il Congresso Nazionale di Assidifer Federmanager, tenutosi dal 10 al 12 ottobre a Campora San Giovanni,

- udita la relazione del Segretario Generale sul sistema dei trasporti in Italia, sulla collocazione del Gruppo FS nello scenario nazionale ed europeo, sulle prospettive future, sui risultati conseguiti dall'Assidifer e sul ruolo del sindacato dirigenti di FS;
- udito inoltre l'intervento dell'Amministratore Delegato di FS sulla criticità della situazione economica, finanziaria e organizzativa delle società del Gruppo, e sulle azioni da intraprendere nel breve e medio termine per il necessario recupero di efficienza e per il rilancio;
- preso altresì atto della condivisione dell'AD dell'importanza del ruolo manageriale dei dirigenti presenti nell'azienda, della loro etica e della loro professionalità, fondamentale nel difficile percorso da intraprendere; dopo ampio ed articolato dibattito nel quale sono intervenuti i delegati in rappresentanza di tutte le istanze societarie e territoriali del Gruppo FS, individua le seguenti linee guida per l'attività sindacale del prossimo triennio:
- sviluppare, d'intesa con Federmanager, i rapporti con le realtà industriali ed imprenditoriali, e con i dirigenti delle altre aziende di trasporto, per la definizione delle strategie sulla mobilità;
- sviluppare, d'intesa con Federmanager, iniziative verso le istituzioni per il sostegno delle politiche di Gruppo tese alla valorizzazione ed al rilancio del trasporto ferroviario;
- perseguire, attraverso meccanismi equi e trasparenti, la valorizzazione delle professionalità manageriali presenti in azienda, quali risorse strategiche al servizio del Paese;
- rilanciare il rapporto tra sindacato ed azienda attraverso la sottoscrizione di un rinnovato "Protocollo di Relazioni Industriali" che confermi la partecipazione di Assidifer sia nelle scelte strategiche, che nel riassetto organizzativo del Gruppo
- perseguire la piena attuazione del Contratto Nazionale di Lavoro, sottoscritto tra Federmanager e Confindustria il 24 novembre 2004, attuando in particolare una trasparente politica retributiva per tutti i dirigenti, legata ad obiettivi chiari e condivisi ed ai risultati raggiunti;
- rafforzare il sostegno del sindacato nei confronti dei dirigenti in situazioni di difficoltà;
- sostenere e valorizzare in ambito aziendale, e Federmanager, il rapporto di solidarietà tra i dirigenti in pensione e quelli in servizio.