

Quello di Padova è stato un Congresso vivo e impegnativo. Si può definire un caso di scuola di "age diversity management". Solo un'associazione come la nostra poteva riunire per ben tre giorni più di venticinque anni di storia ferroviaria. Giovani, meno giovani, pensionandi, pensionati e decisamente anziani hanno dibattuto con entusiasmo e con un inusuale desiderio di confrontarsi: non ricordo un solo momento in cui la sala sia apparsa semideserta. Ciascuno ascoltava con rispetto e interesse quello che l'altro aveva da dire; nessuno ha ironizzato con chi – magari plurisetantenne – riteneva, con intelligente saggezza, di poter trasferire parte dell'esperienza di chi ha dedicato gli anni migliori della propria vita all'azienda a chi si accinge ora a farlo. Così come i più maturi hanno ascoltato le analisi dei più giovani, con una curiosità forse in parte dovuta alla nostalgia e al desiderio di carpire i cambiamenti da chi li vive dall'interno. Ma veniamo ai risultati. Personalmente non posso che essere soddisfatto e onorato (nonché onerato) dal consenso ricevuto. Spero di esserne all'altezza: i tempi sono difficili, le dinamiche collegate ai cambiamenti di

contesto interno ed esterno – non dobbiamo nascondercelo – possono subire un'accelerazione tale da modificare radicalmente lo status, le aspettative e la vita quotidiana dei dirigenti FS.

So di non rappresentare una sorpresa: da tempo (forse da troppo) ho dedicato parte delle mie modeste energie fisiche ed intellettuali alla nostra associazione. Il complimento migliore che ho ricevuto è di essere diventato nel tempo un punto di riferimento attendibile e professionale per i colleghi. Per carattere sono abituato a vedere il lato positivo delle cose e a cercare in ogni circostanza il punto di mediazione raggiungibile e accettabile per tutti gli interlocutori coinvolti. Ricordo – a tal proposito – quando il compianto Sante Bianchini, sindacalista capace ma aggressivo (la sua terra di origine ha sempre prodotto e continua a produrre uomini capaci ma aggressivi), minimizzò una mia polemica con l'espressione "l'ho visto sempre solo faticare"; voleva significare che contavo così poco da non meritare particolari risposte polemiche. Lo considerai e continuo a considerarlo un prezioso complimento. Così come considero un'annotazione positiva quando l'amico Nicola Tosto, durante le riunioni, mi apostrofa dicendo "sentiamo cosa ne

pensa il dirigente medio".

Ma torniamo alle cose di oggi.

La presenza del Presidente della Federazione ha qualificato il Congresso, ha rinforzato il senso di appartenenza dei dirigenti del gruppo FS al più vasto insieme dei dirigenti industriali, così fondamentale per l'uscita del paese dall'attuale drammatico momento di recessione.

Siamo coscienti delle difficoltà del rinnovo contrattuale; così come c'è piena consapevolezza che è impossibile e improponibile un ritorno ai modelli retributivi antecedenti al rinnovo del 2004. Ma siamo perfettamente consci del fatto che i primi a non volere applicare in pieno il modello retributivo emerso nel 2004 sono la Confindustria e le aziende ad essa aderenti. Intanto mi preme ringraziare chi mi ha preceduto. Nicola ha condotto in questi anni la nostra associazione con professionalità, disinteresse personale, dedizione e caparbità. È stato tanto il lavoro svolto, a volte sconosciuto e – anche per nostra colpa – poco pubblicizzato. Abbiamo attraversato insieme anni difficili, sempre mantenendo assolutamente dignitosa e libera l'attività della nostra piccola ma vivace associazione. La sua recente nomina a Presidente del sindacato romano non è che il giusto coronamento di una pluridecennale carriera sindacale. Certo non mancherà di continuare a darci il suo contributo nella sua nuova ed inedita veste di "consigliere onorario".

Ringrazio in modo particolare i tanti giovani che si sono avvicinati a noi, con una domanda di partecipazione francamente gradita che, spero, possa definitivamente smentire chi paventava la fine dell'associazionismo sindacale con il progressivo inevitabile declino fisico della generazione dei "baby boomers".

Un sincero grazie agli amici pensionati: è sorprendente la loro vivacità e la loro voglia di partecipazione. Non posso non ricordare l'amico Giorgio Asunis, confermato Presidente del Sindacato: ha condotto i lavori del Congresso con l'abituale consolidata lucidità e professionalità. Un sincero augurio di buon lavoro a tutti i nuovi "strutturati" (brutto gergale sindacale, ma rende bene l'idea). Come detto ci aspettano tempi difficili. Dobbiamo essere in grado di affrontarli con coraggio, serena fermezza e coscienza dei nostri limiti, ma anche della capacità di opinione e di



SISTEMA FERROVIE  
PERIODICO DELL'ASSIDIFER  
FNDAI

ANNO 18°  
N° 10-11/2009



influenza che anni di "buona reputazione" (per parafrasare una qualità che lo stesso Ing. Moretti ha definito come asset indispensabile di ogni dirigente) ci hanno garantito. Godiamo di un consenso e di un patrimonio di iscritti assolutamente maggioritario. Si tratta di mantenerlo, di accrescerlo e di meritare la fiducia che i colleghi ripongono in noi con la semplice – ma indispensabile firma sul modulo di adesione.

Auguri di buon lavoro a tutti noi.

Paolo Parrilla

## Verso l'auspicato rinnovamento

Rinnovamento, questa la linea scelta dal Congresso Assidifer che si è svolto nei giorni scorsi a Padova.

Un rinnovamento "guidato", frutto di accordi tra congressisti, un rinnovamento di "buon senso" che ha permesso l'ingresso di tanti volti nuovi pur

con la garanzia della permanenza negli Organi di colleghi validi, di provata esperienza, che avranno il compito di "insegnare il mestiere" ai cosiddetti neofiti.

La sintesi di questa filosofia può essere trovata nella scelta del nuovo Segretario generale, Paolo Parrilla, uomo nuovo per la massima carica sindacale ma, nello stesso tempo, uomo di assoluta esperienza, profondo conoscitore dei meccanismi che regolano la vita di Assidifer e il non sempre facile rapporto tra sindacato e Azienda.

È facile prevedere che il compito che si è assunto Parrilla non sarà poi così semplice: sul fronte interno, avrà l'obbligo di indicare una sua linea politica e di imporre una sua propria leadership dopo nove lunghi anni di Segreteria Tosto, caratterizzata da una gestione fortemente accentrata.

Sul fronte esterno, quello dei rapporti con l'Azienda, dovrà cercare di ottenere, intanto, una piena legittimazione – forte anche del grande successo personale avuto al Congresso – e dovrà far capire ai propri interlocutori aziendali che, pur nella continuità, un ricambio e un rinnovamento in Assidifer c'è stato.

Stesso discorso va pure fatto con Federmanager, dove il notevole "peso specifico" di un Presidente del Sindacato Romano

(che può ancora essere percepito come il *Numero Uno* di Assidifer) può certamente condizionare il rapporto tra la Federazione e i dirigenti del Gruppo FS.

Tanti volti nuovi, dicevo, in Consiglio nazionale.

Frutto di una politica tutta rivolta alla valorizzazione dei giovani che la passata Segreteria ha strenuamente perseguito

### CHIAROSCURO

di Claudio Vecchiotti

**Abbiamo archiviato il 25° congresso Assidifer. Segnerà davvero una svolta nel sindacato? Il cerimoniale è stato rispettato: apertura dei lavori con la partecipazione dell'amministratore delegato, dibattito, mozione e rinnovo delle cariche con...grande sorpresa finale.**

**Paolo Parrilla è un Segretario generale nuovo di zecca, serio, preparato, colto e pieno d'esperienza. In quanto a novità, gli altri nomi della squadra, tranne il giovane Daniele Moretti, fanno pensare più al Quartetto Cetra che non agli Oasis! Comunque, tanti volti nuovi hanno seguito con attenzione e passione tutte le fasi dei lavori. Altra nota positiva è l'aumento della quota rosa: il coinvolgimento e la partecipazione di brave e belle colleghe ha contrassegnato questo evento padovano!**

**Le parole di Mauro Moretti sono state sferzanti come al solito. Difficile non dividere le sue affermazioni, come l'invito a vincere tutti assieme la battaglia delle pulizie: un treno sporco seppellisce il lavoro di un anno di tanti ferrovieri, ha detto. E poi l'auspicio di ricevere proposte e idee nuove, specie dai dirigenti.**

**In effetti, anche se oggi giorno le Veline sono sempre più di moda, non sarebbe male abbandonare definitivamente la vecchia cultura del "precedente", perché "si è fatto sempre così".**

**C'è stato poi l'impegno di Moretti a confrontarsi col sindacato sulle metodologie per misurare le qualità dirigenziali. In conclusione, dopo aver invitato tutti ad indignarsi per chi critica l'azienda a vanvera, ha delineato un futuro caratterizzato da una "perturbata instabilità" che mal si concilierà con la voglia di stabilità dei dirigenti. Da parte nostra auspichiamo che la ricerca di giungere a una serenità di dialogo con i vertici aziendali non venga confusa con una presunta ricerca di tranquillità e di scarso impegno nel rapporto di lavoro.**

e che i Congressisti, pensionati compresi, hanno ampiamente dimostrato di condividere.

Ben vengano i giovani, dunque, alcuni dei quali, finalmente, proprio intervenendo al Congresso, hanno dimostrato di avere entusiasmo, voglia di esserci, atteggiamento positivo e aperto, disponibilità, ovvero tutte quelle qualità che, fuori

di ogni retorica, si chiedevano ai giovani colleghi e che finora, salvo rare eccezioni, non si erano manifestate in modo significativo.

Ora ci aspetta un triennio di duro lavoro: bisognerà vigilare sulle trattative tra Federazione e Confindustria per il buon esito del rinnovo contrattuale, dovremo procedere al rinnovo degli accordi su Fasi ed Assidai, dovremo riprendere con l'Azienda il discorso sui cosiddetti "accordini", per i quali sembrava imminente la firma già prima del Congresso, dovremo impegnarci al massimo sulla tutela del posto di lavoro dei colleghi in difficoltà e dovremo vigilare affinché il rapporto di fiducia tra Azienda e dirigenti non si snaturi, come qualcuno ha acutamente detto, in "rapporto di simpatia".

Dovremo impegnarci infine con tutte le nostre forze, ovviamente nei limiti delle nostre possibilità, affinché il barometro del clima aziendale, del quale si è così tanto parlato a Padova, torni a convergere il più possibile verso il sereno.

Questioni e cose sulle quali impegnarci e lavorare sono dunque moltissime: per fortuna, la volontà di fare, la capacità e la professionalità della squadra di vertice è garantita e, con l'aiuto di tutti, ne sono sicuro, i risultati, piano piano, verranno.

Questioni e cose sulle quali impegnarci e lavorare sono dunque moltissime: per fortuna, la volontà di fare, la capacità e la professionalità della squadra di vertice è garantita e, con l'aiuto di tutti, ne sono sicuro, i risultati, piano piano, verranno.

Questioni e cose sulle quali impegnarci e lavorare sono dunque moltissime: per fortuna, la volontà di fare, la capacità e la professionalità della squadra di vertice è garantita e, con l'aiuto di tutti, ne sono sicuro, i risultati, piano piano, verranno.

Roberto Martinez

## Un Congresso diverso

E' stato un congresso meno farraginoso del solito. L'organizzazione spartana ha contribuito non poco: albergo di livello, ma lontano dal luogo di lavoro, i pasti rigorosamente a buffet, senza alcolici e neanche una sedia per abbandonarsi all'ozio del dopo tavola. Nel complesso un buon congresso: di lavoro, serio, onesto, senza fronzoli, francescano, così come i tempi (e il nostro Amministratore Delegato) richiedono.

E poi tante facce nuove di giovani dirigenti che si muovevano un po' frastornati e incuriositi tra i soliti vecchi rincoglioni - me compreso - di vedere come andava a finire.

Anche la presenza femminile in forte crescita ha contribuito non poco a ingentilire l'evento.

Il dibattito, dopo la relazione di Nicola Tosto e l'intervento di Mauro Moretti è stato serrato, per fortuna limitato a cinque minuti a testa per quasi cinquanta interventi, e molto costruttivo. Bravo il Presidente Giorgio Asunis, vero stacanovista, mai sostituito alla presidenza del congresso!

La mozione che ne è scaturita (*Carmelo Abbadessa se non ci fosse bisognerebbe inventarlo!*) è completa, asciutta, e ha evidenziato tutti gli aspetti più importanti venuti fuori dal confronto e dalle discussioni.

Di Paolo Parrilla e della nuova squadra avremo tanto tempo per parlare ma quello che si può dire fin d'ora è che è composta da gente seria, onesta, pulita e preparata: hanno tutte le carte in regola per fare bene!

Speriamo che il *patavino patto intergenerazionale* tra dirigenti in servizio e in pensione possa dare buoni frutti, anche perché, a regime, l'interscambio tra l'esperienza, la saggezza e il buon senso dei *rimbambiti* con la freschezza e l'intraprendenza di chi ha una carriera davanti, potrà far scaturire quella magica alchimia per vincere tutti assieme le sfide che ci attendono.

In sostanza un evento costruttivo, dove tutti quanti abbiamo detto e ascoltato tante cose importanti, alcune vere e altre, forse, un po' meno. Ma, come sempre, e lo diceva il grande Totò, *"la vita è fatta di cose vere e cose supposte: quelle vere le teniamo nel cuore e le supposte....."* beh, lasciamo stare.

Claudio Vecchietti

## Un Congresso vero

Ore 15 del 12 ottobre 2009 - Padova - si dà l'avvio ai lavori del XXV congresso nazionale di Assidifer Federmanager. Nella sala del centro congressi Papa Luciani sono presenti gli ospiti, gli invitati, l'Amministratore delegato del Gruppo FS, i Presidenti di Cida e Federmanager e i 105 delegati, in rappresentanza degli 820 iscritti. Per la verità i delegati presenti erano 104. Mancava Tonino Perrone, che alcuni giorni prima mi aveva detto, quasi scusandosi, che a causa del suo stato di salute non avrebbe potuto essere con noi. Ma, come sempre, offriva la disponibilità a dare il suo contributo non appena fosse rientrato in servizio. Sapevamo, quindi, che non stava bene, ma nessuno immaginava una conclusione così drammatica e soprattutto così rapida. La notizia della sua morte mi ha raggiunto sabato di buon mattino in Calabria. E' stato per me un colpo durissimo. Ho pensato ai tanti anni di conoscenza e di amicizia, alle tante cose fatte insieme per l'azienda e per il sindacato. Ho subito pensato ed apprezzato più che mai la sua disponibilità, il suo equilibrio, la sua bontà, la sua voglia di vivere, la sua voglia di stare insieme. Ho ancora presente la felicità che manifestava alla nascita, un paio di mesi fa, della sua splendida nipotina, per la quale stava programmando un battesimo grandioso. Tonino ci mancherà. Mancherà certamente a me. Mi mancheranno le sue telefonate con le quali mi segnalava tempestivamente problematiche sulle quali era opportuno intervenire come azienda e/o come sindacato, dimostrando di essere punto di riferimento per tanti colleghi. Lunedì mattina, per tutti noi che eravamo presenti al suo funerale, era ancora più chiaro che cosa rappresentava Tonino. Un flusso ininterrotto di gente a casa sua; una chiesa stracolma di amici, colleghi, Autorità. Era evidente a tutti il vuoto che Tonino ha lasciato. Ma Tonino, che ha continuato a lavorare fino all'ultimo momento, vorrebbe da noi che proseguissimo ad impegnarci nell'azienda e nel sindacato per risolvere i tanti problemi che abbiamo e che abbiamo, peraltro, discusso nel nostro congresso. Un congresso intenso, vero. Un congresso in cui abbiamo riconosciuto con piacere le cose fatte, senza nasconderci le difficoltà enormi che ci attendono. Non abbiamo taciuto, anche all'Amministratore Delegato, le cose che non vanno e che chiediamo di modificare. In particolare il pesante clima aziendale che a nostro avviso non consente o almeno non incoraggia l'espressione di punti di vista diversi, critiche e perfino proposte.

Nicola Tosto

## L'immaturo scomparsa di Tonino Perrone

La notizia che non stava bene è cominciata a circolare, piano piano, a Padova, durante i lavori del Congresso. Qualcuno si era accorto che Tonino Perrone in sala non c'era ma, si sa, lui, calabrese di nascita e veneto di adozione, abitava a Treviso, e certamente, si pensava, di lì a poco sarebbe arrivato. Era stato eletto delegato, come sempre era accaduto, essendo una colonna di RFI. Era un *"doppia delega"* e perciò ancora più meraviglia faceva la sua assenza che si prolungava.

Il primo giorno, quello della passerella dei big, poteva starci che non ci fosse: in fondo, Tonino era sempre stato un uomo schivo, riservato, al quale non piaceva proprio mostrarsi e, come dire, "fare il primo attore". Ma il secondo giorno no, lì doveva esserci! Mai aveva fatto mancare la sua voce pacata, autorevole, fra gli interventi dei delegati.

Soltanto allora, quando qualcuno chiese di fare un telefonata per sapere cosa fosse successo, solo allora si cominciò a capire che c'era, nell'aria, qualcosa di grave: "... è ricoverato da qualche settimana, ... non vuole sentire nessuno, ... non ha potuto inviare neanche le deleghe!".

Questi i messaggi, non certo rassicuranti, che cominciarono a filtrare tra i colleghi.

E a tre giorni soltanto dalla conclusione del Congresso, la notizia alla quale nessuno di noi che l'ha conosciuto e che gli ha voluto sinceramente bene vuol credere: Tonino Perrone non c'è più, se ne è andato. Pare impossibile. Un uomo forte, grande e grosso, si è spento così. All'improvviso.

Ciao Tonino! Non ci hai dato neanche il tempo di prepararci, di cominciare a pensare ad un evento così tremendo come è la morte di un amico caro. Ora ci sentiamo sconvolti: pare impossibile che uno come te se ne sia potuto andare.

In tanti ti abbiamo voluto bene, tutti ti abbiamo sempre rispettato e stimato.

Sei stato, credimi, una delle persone più care, più leali e sincere che ho conosciuto nel nostro piccolo mondo ferroviario.

Roberto Martinez

**I colleghi di Assidifer, il Presidente, il Segretario Generale, la Segreteria e gli Organi tutti partecipano al dolore immenso della famiglia di Antonio Perrone e inviano le più sentite condoglianze. Al dolore dei familiari si associano, commossi, il Direttore, il Vice Direttore e la Redazione di Ferrovie & Servizi.**

## MOZIONE

Il Congresso Nazionale Assidifer-Federmanager, riunito a Padova dal 12 al 14 ottobre 2009, udita la relazione del Segretario Generale, dopo approfondito dibattito, esprime le seguenti linee guida per le attività del Sindacato nel triennio 2009-2012.

**Premesso che:**

- il Gruppo FS è passato dal pesante deficit del 2006, al pareggio del bilancio nel 2008, confermato, in proiezione, nel 2009.
- I dirigenti, con l'impegno personale e delle loro rispettive strutture, sono stati protagonisti e artefici di questo successo.
- Le Ferrovie italiane sono all'avanguardia nel mondo per la sicurezza e per la modernità degli impianti tecnologici.
- Il sistema AV/AC ha ottenuto il favore della clientela ed ha generato significativi incrementi di traffico.

**Il Congresso ritiene quanto segue:**

1. ASSIDIFER deve svolgere un ruolo importante nella ricerca di soluzioni volte sia allo sviluppo del trasporto ferroviario che al rafforzamento delle strutture impegnate nella sfida competitiva con altre imprese di trasporto.
2. Deve esserci continuità di finanziamenti sia nei settori di media percorrenza e regionale e negli investimenti infrastrutturali, anche per eliminare la perifericità delle aree economicamente meno sviluppate del Paese e per completare il sistema AV/AC.
3. Nell'interesse del Paese, è necessario l'incremento del servizio merci su ferro, con la razionalizzazione della logistica, nell'ambito di un Piano Generale dei Trasporti.
4. Per rafforzare visibilità e autorevolezza, il Sindacato dovrà studiare e proporre in sede pubblica (convegni, pubblicazioni, ecc.) provvedimenti, in materia di trasporto e ambiente, che diano benefici al sistema Paese.
5. ASSIDIFER dovrà promuovere lo studio e la collaborazione per la soluzione delle problematiche aziendali, con particolare riferimento alla competizione con le imprese di trasporto concorrenti;
6. I dirigenti sono una risorsa strategica dell'azienda e pertanto è indispensabile assicurare:
  - l'obiettivo di miglioramento continuo della loro qualità professionale;
  - adeguati percorsi formativi, anche tramite risorse FONDIRIGENTI;
  - la migliore collocazione di ciascuno all'interno delle società del gruppo.
7. Non ci sono più motivi per rinviare l'estensione a tutti i dirigenti del sistema di retribuzione variabile, strutturata e trasparente, legata agli obiettivi ed ai risultati dei singoli; questo istituto, caratteristico di un moderno sistema manageriale, è un riconoscimento della Qualità Professionale e del ruolo dei Dirigenti. Inoltre si avverte l'esigenza del riequilibrio delle retribuzioni in funzione delle responsabilità.
8. Deve essere perseguita la difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni, sia per i Dirigenti in servizio che per quelli in pensione, nonché il miglioramento delle prestazioni FASI, ASSIDAI e PREVINDAI, la tutela dei diritti acquisiti (come le concessioni di viaggio ed altre).
9. Occorre tutelare i dirigenti che dovessero correre il rischio di perdere il posto di lavoro.
10. E' necessario migliorare le relazioni con l'Azienda attraverso un confronto sereno, leale e continuo, in coerenza anche con il Protocollo delle Relazioni Industriali.
11. E' indispensabile la sottoscrizione del contratto di secondo livello aziendale, che dia sistematicità anche agli accordi già intercorsi.
12. E' opportuno che vengano attivate iniziative per aggregare le alte professionalità del Gruppo FS attraverso organismi collegati ad ASSIDIFER.
13. Per i Dirigenti in pensione, nello spirito di solidarietà intergenerazionale è necessario rivendicare:
  - l'applicazione dell'indice di adeguamento sull'intero importo della pensione;
  - il recupero dell'azzeramento della perequazione 2008;
  - l'aumento della quota di reversibilità.
14. E' necessario rafforzare ulteriormente la presenza di ASSIDIFER in FEDERMANAGER e nelle sue articolazioni territoriali.

APPROVATO ALL'UNANIMITA'

### Ordine del giorno n. 1

Tenendo conto dell'O.S. che prevede l'immissione nella posizione di dirigente dei quadri dopo un periodo di sei mesi e che tale O.S. viene sistematicamente disatteso, il Congresso impegna gli organi di Assidifer a perseguire l'applicazione dell'O.S. diversamente il riconoscimento del periodo eccedente i sei mesi previsti, quale anzianità utile per il passaggio al secondo livello retributivo.

### Ordine del giorno n. 2

Il Congresso Assidifer-Federmanager esprime la sua più convinta solidarietà ai colleghi che hanno perduto o rischiano il posto di lavoro e invita la Segreteria ad attivarsi con tutti gli strumenti opportuni per la tutela di questi colleghi.

## LE ELEZIONI

<p><b>Segreteria Generale</b></p> <p><b>Segretario Generale</b> dott. Paolo PARRILLA</p> <p><b>Segretari Generali Aggiunti</b> dott. Giuseppe CELENTANO</p> <p>dott. Roberto MARTINEZ</p> <p>ing. Daniele MORETTI</p> <p>Sono membri di Segreteria anche i Coordinatori delle RSA di Società</p>	<p><b>Presidente del Sindacato</b> ing. Giorgio ASUNIS</p>	<p><b>Presidente del Collegio dei Probiviri</b> dott. Mario MINIACI</p> <p><b>Componenti il Collegio dei Probiviri</b> ing. Evangelista CIOFFI ing. Franco VALBONESI</p>																																																		
<p><b>Per il Consiglio Nazionale</b> (entrano i primo 28)</p> <table border="0"> <tr> <td>1. PARRILLA</td> <td>26. RIZZO</td> </tr> <tr> <td>2. MORETTI</td> <td>27. VITELLARO</td> </tr> <tr> <td>3. CELENTANO</td> <td>28. EVANGELISTA</td> </tr> <tr> <td>4. CIMINI</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5. FINI</td> <td>29. SICILIANO</td> </tr> <tr> <td>6. MORELLINA</td> <td>30. PUCCI</td> </tr> <tr> <td>7. ORSINI</td> <td>31. DI NISIO</td> </tr> <tr> <td>8. RUIU</td> <td>32. DONARELLI</td> </tr> <tr> <td>9. VECCHIETTI</td> <td>33. GUIDI BUFFARINI</td> </tr> <tr> <td>10. BATTISTA</td> <td>34. POLLASTRO</td> </tr> <tr> <td>11. DEL BOCCIO</td> <td>35. FRATINI</td> </tr> <tr> <td>12. FIDEI</td> <td>36. VANACORE</td> </tr> <tr> <td>13. ANGELINI</td> <td>37. GENOVESI</td> </tr> <tr> <td>14. BIANCHI</td> <td>38. BERNARDO</td> </tr> <tr> <td>15. LA VOLPE</td> <td>39. CATTÀ</td> </tr> <tr> <td>16. STIVALI</td> <td>40. VALENZA</td> </tr> <tr> <td>17. FRANCHI</td> <td>41. SENESI</td> </tr> <tr> <td>18. CINCINNATI</td> <td>42. PETRELLA</td> </tr> <tr> <td>19. DEL VECCHIO</td> <td>43. CASTELLANI</td> </tr> <tr> <td>20. GIROLAMI</td> <td>44. DOMINA</td> </tr> <tr> <td>21. HOPFINGER</td> <td>45. OLIVI</td> </tr> <tr> <td>22. SERRA</td> <td>46. TRICOLI</td> </tr> <tr> <td>23. ACQUARO</td> <td>47. BERTONASCO</td> </tr> <tr> <td>24. BRUNI</td> <td>48. LA VELLA</td> </tr> <tr> <td>25. GUALARIO</td> <td></td> </tr> </table>			1. PARRILLA	26. RIZZO	2. MORETTI	27. VITELLARO	3. CELENTANO	28. EVANGELISTA	4. CIMINI		5. FINI	29. SICILIANO	6. MORELLINA	30. PUCCI	7. ORSINI	31. DI NISIO	8. RUIU	32. DONARELLI	9. VECCHIETTI	33. GUIDI BUFFARINI	10. BATTISTA	34. POLLASTRO	11. DEL BOCCIO	35. FRATINI	12. FIDEI	36. VANACORE	13. ANGELINI	37. GENOVESI	14. BIANCHI	38. BERNARDO	15. LA VOLPE	39. CATTÀ	16. STIVALI	40. VALENZA	17. FRANCHI	41. SENESI	18. CINCINNATI	42. PETRELLA	19. DEL VECCHIO	43. CASTELLANI	20. GIROLAMI	44. DOMINA	21. HOPFINGER	45. OLIVI	22. SERRA	46. TRICOLI	23. ACQUARO	47. BERTONASCO	24. BRUNI	48. LA VELLA	25. GUALARIO	
1. PARRILLA	26. RIZZO																																																			
2. MORETTI	27. VITELLARO																																																			
3. CELENTANO	28. EVANGELISTA																																																			
4. CIMINI																																																				
5. FINI	29. SICILIANO																																																			
6. MORELLINA	30. PUCCI																																																			
7. ORSINI	31. DI NISIO																																																			
8. RUIU	32. DONARELLI																																																			
9. VECCHIETTI	33. GUIDI BUFFARINI																																																			
10. BATTISTA	34. POLLASTRO																																																			
11. DEL BOCCIO	35. FRATINI																																																			
12. FIDEI	36. VANACORE																																																			
13. ANGELINI	37. GENOVESI																																																			
14. BIANCHI	38. BERNARDO																																																			
15. LA VOLPE	39. CATTÀ																																																			
16. STIVALI	40. VALENZA																																																			
17. FRANCHI	41. SENESI																																																			
18. CINCINNATI	42. PETRELLA																																																			
19. DEL VECCHIO	43. CASTELLANI																																																			
20. GIROLAMI	44. DOMINA																																																			
21. HOPFINGER	45. OLIVI																																																			
22. SERRA	46. TRICOLI																																																			
23. ACQUARO	47. BERTONASCO																																																			
24. BRUNI	48. LA VELLA																																																			
25. GUALARIO																																																				
<p><b>Presidente del Collegio dei Sindaci</b> ing. Claudio LA MANTIA</p> <p><b>Componenti il Collegio dei Sindaci</b> sig. Mauro MERELLI dott.ssa Franca PIERACCIONI</p>																																																				

## I NUOVI ORGANI DI ASSIDIFER

**PRESIDENTE**  
ASUNIS ing. Giorgio

**SEGRETERIA GENERALE**  
PARRILLA dr. Paolo  
Segretario Generale

CELENTANO dr. Giuseppe  
Segretario Generale Aggiunto

MARTINEZ dr. Roberto  
Segretario Generale Aggiunto

MORETTI ing. Daniele  
Segretario Generale Aggiunto

Sono membri di Segreteria anche i Coordinatori delle RSA di Società

### GIUNTA ESECUTIVA (\*)

BACCARI dr. Armando  
BRUNI ing. Pietro  
CAPUTO dr.ssa Elena

DI BIANCO ing. Roberto  
DI GIANGIACOMO ing. Gianni  
LA MANTIA ing. Claudio

MINIACI dr. Mario  
RIZZO dr. Martino Antonio  
SIROLI ing. Raffaele

(\*) Dopo il primo Consiglio Nazionale la composizione della Giunta sarà completata con l'inserimento dei presidenti delle Commissioni e dei Gruppi di lavoro.

### CONSIGLIERI NAZIONALI ELETTI

ACQUARO dr. Giuseppe  
ANGELINI dr. Vincenzo  
BATTISTA dr.ssa Teresa  
BIANCHI dr. Luigi  
BRUNI ing. Pietro  
CELENTANO dr. Giuseppe  
CIMINI dr. Gaspare

CINCINNATI ing. Umberto  
DEL BOCCIO ing. M. Antonietta  
DEL VECCHIO dr. Francesco  
EVANGELISTA ing. Luigi  
FIDEI ing. Vincenzo  
FINI dr.ssa Paola  
FRANCHI ing. Riccardo

GIROLAMI dr.ssa Daniela  
GUALARIO ing. Giovanni  
HOPFINGER dr. Roger  
LA VOLPE ing. Ettore  
MORELLINA ing. Stefano  
MORETTI ing. Daniele  
ORSINI dr. Sergio

PARRILLA dr. Paolo  
RIZZO dr. Martino Antonio  
RUIU ing. Nannina  
SERRA ing. Marcello  
STIVALI dr. Franco  
VECCHIETTI dr. Claudio  
VITELLARO ing. Concettina

### CONSIGLIERI ONORARI

ABBADESSA ing. Carmelo  
BAERI dr. Nonio Vincenzo  
GRAZIOSI ing. Sergio  
MARTINEZ dr. Roberto  
TOSTO dr. Nicola Biagio

### COORDINATORI RSA/RST (\*)

#### RSA DI TERRITORIO

CARLUCCI ing. Umberto  
Piemonte e Val d'Aosta  
FRANCHI ing. Riccardo  
Lombardia  
ALBANESE dr. Giuseppe  
Trentino Alto Adige e Verona  
ALBANESE dr. Giuseppe  
Veneto  
BARBINA ing. Claudio  
Friuli-Venezia Giulia

DI VENUTA ing. Calogero  
Liguria  
LEBRUTO ing. Umberto  
Emilia Romagna  
CASTELLANI ing. Sergio  
Toscana  
CATRARO ing. Lorenzo  
Marche-Umbria-Abruzzo  
NAPOLEONI ing. Fabrizio  
Lazio

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

#### RSA DI STRUTTURA

DI GIANGIACOMO ing. Gianni  
Ferrovie dello Stato  
SIROLI ing. Raffaele  
Rete Ferroviaria Italiana  
RIZZO dr. Martino Antonio  
Trenitalia  
DI BIANCO ing. Roberto  
Italferr

BACCARI dr. Armando  
Ferservizi  
CAPUTO dr.ssa Elena  
Telesistemi Ferroviari  
BRUNI ing. Pietro  
T.A.V.  
MARTINEZ dr. Roberto  
Dirigenti in quiescenza

(\*) Sono membri del Consiglio Nazionale

### COLLEGIO DEI PROBIVIRI

MINIACI dr. Mario (\*)  
CIOFFI ing. Evangelista  
VALBONESI ing. Franco

(\*) Presidente

### COLLEGIO DEI SINDACI

LA MANTIA ing. Claudio (\*)  
MERELLI sig. Mauro  
PIERACCIONI dr.ssa Franca

## LA RELAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

Gentili Ospiti, cari amici, care colleghe e cari colleghi, grazie innanzi tutto di essere qui oggi all'avvio dei lavori del XXV Congresso Nazionale di Assidifer Federmanager, che abbiamo deciso di tenere in questa splendida città ricca di arte e di storia.

In una città ed in una Regione che hanno sempre manifestato particolare sensibilità ed interesse per la nostra azienda e per il trasporto ferroviario in genere.

Di questo impegno e di questa sensibilità sono personalmente testimone per i lunghi anni di rapporti positivi che hanno visto protagonisti la Regione, tutte le Province e numerosi Comuni, compreso quello che ci ospita.

Ne è qualificata testimonianza il recente Accordo quadro firmato tra il nostro Amministratore Delegato e il Presidente della Giunta Regionale nonché il nuovo contratto di servizio riguardante il trasporto regionale.

Personalmente, da questa esperienza, ho avuto un arricchimento non solo professionale, ma anche umano; e sono particolarmente contento della presenza in questa sala di alcuni degli interlocutori di questi anni.

Il sottoscritto, come molti di voi sanno, è alla guida di Assidifer da ben nove anni.

Nove anni da Segretario Generale dell'Associazione sindacale dei dirigenti di un'azienda che con la sua presenza ultracentenaria (a proposito: abbiamo festeggiato i cento anni con un convegno proprio in questa città) dimostra, sempre di più, di essere per il paese una risorsa fondamentale.

Un'azienda che ha contribuito non solo allo sviluppo industriale ma anche, siamo convinti, al processo di unificazione sociale del paese.

Un'azienda che ha origini lontane. Nei giorni scorsi, sono stati festeggiati i 170 anni dell'inaugurazione della linea Napoli-Portici.

Un'azienda che ha vissuto periodi di lustro come periodi meno brillanti e, perché non ammetterlo, a volte decisamente negativi.

Non voglio andare troppo in là negli anni.

Chi lo volesse fare può consultare il libro che abbiamo realizzato in occasione del centenario e che vi è stato consegnato all'ingresso in sala. Ma limitandoci agli anni più recenti non possiamo non evidenziare i periodi in cui la nostra azienda era nota alle cronache soprattutto (per denunciare) fatti negativi.

Per usare un eufemismo potremmo dire che non godeva di buona stampa!

Un periodo "nero".

Un periodo in cui l'azienda ha visto avvicinarsi alla guida Gruppi dirigenti provenienti da esperienze disparate, che si sono circondati subito di numerose persone, in genere molto ben retribuite ma non sempre dotate di particolari qualità professionali, venute con l'intento più o meno dichiarato di sostituire, non irrobustire e potenziare, le professionalità già presenti in azienda.

Una vera mortificazione per queste ultime che si sono viste relegare in ruoli marginali.

Il risultato era inevitabile.

Un insuccesso prevedibile che ha portato ad accumulare, alla fine del 2006, perdite di bilancio per oltre due miliardi di euro.

E' comprensibile, quindi, la soddisfazione con la quale è stata accolta la nomina dell'ing. Mauro Moretti, dirigente di questa azienda, cresciuto in azienda, nella quale aveva percorso tutte le tappe della carriera, che ne conosceva la struttura e gli uomini che vi lavoravano.

Non a caso il suo intervento al nostro precedente congresso tenuto giusto tre anni or sono in Calabria, franco come è sua consuetudine, è stato applaudito anche nei passaggi più duri, anche in quelli che annunciavano la necessità di fare ancora sacrifici pesanti.

Ma lo faceva, così abbiamo inteso, nell'intento di recuperare credibilità necessaria al rilancio dell'azienda, come necessità per scongiurare il rischio del suo fallimento.

Qualcuno, e forse lui per primo, si meravigliò di questi applausi ma, chi conosce i dirigenti cresciuti in questa azienda, chi conosce il loro attaccamento ad essa, sa che quell'applauso era di adesione convinta ad un progetto.

Era quello che volevano sentirsi dire da tempo e da qualcuno di cui potersi fidarsi, qualcuno che condivideva quegli stessi valori.

Un gruppo che, voglio ricordarlo, ha accettato subito, in considerazione della disastrosa situazione di bilancio, la proposta di rinunciare, per quell'anno, alla politica retributiva che li riguardava.

In definitiva rinunciavano ad una parte della loro retribuzione

Hanno accettato senza esitazione anche perché l'anno prima, ahimè inascoltati, eravamo stati noi di Assidifer a fare quella proposta.

Ed allora a Mauro Moretti abbiamo aperto una linea di credito forte, perché parlava un linguaggio a noi vicino, perché proponeva idee condivise, prometteva di valorizzare le risorse interne, parlava di valori comuni, di operare in trasparenza, riportava in auge i valori dell'etica e della professionalità: credeva nel coinvolgimento.

Esordì dichiarando di avere la consapevolezza che una nave non può navigare contando solo su un buon capitano, ma è necessario avere anche un buon equipaggio.

Era o almeno appariva credibile.

Esponne idee e progetti di riorganizzazione delle Società, dichiarava la ne l'intenzione di operare per portare chiarezza nei rapporti con la politica e con le Istituzioni.

Insomma: dimostrava di avere le idee chiare ed un progetto che valeva la pena di sostenere, così è sembrato a tutti noi.

Peraltro, erano cose che noi condividiamo da sempre e che avevamo già esposto in modo pubblico il 14 aprile 2007 a Roma nel convegno, dal titolo "La modernizzazione e la competitività del Paese attraverso il rilancio del trasporto ferroviario", organizzato insieme a Federmanager ed all'Università Bocconi di Milano, per cui non potevamo che essere soddisfatti.

A distanza di tre anni molte cose sono sostanzialmente cambiate.

Il bilancio già l'anno scorso si è chiuso in sostanziale pareggio e si hanno elementi per ritenere che, anche quest'anno, si possa arrivare ad un risultato simile.

L'organizzazione delle società è stata radicalmente cambiata, il management è stato rinnovato in modo più che significativo, recuperando e valorizzando risorse interne all'azienda.

La struttura industriale è stata consolidata, molti programmi di investimento si sono chiusi o stanno per chiudersi.

Penso, in particolare, agli interventi tecnologici realizzati che pongono la nostra azienda ai livelli più alti anche in campo internazionale.

Penso alla recente attivazione del raddoppio della linea Bologna-Verona e, dulcis in fundo, alla prossima attivazione della linea AV Torino-Milano-Roma-Napoli, vero fiore all'occhiello di un'azienda che si presenta, con le carte in regola, all'appuntamento con una concorrenza che, soprattutto sul segmento AV, si presenterà agguerrita ed attrezzata per dare battaglia.

Sarà una bella sfida, dura ed impegnativa, che certamente porterà vantaggi ai clienti ma che, spero, non si riduca ad una mera competizione intramodale.

Ci piacerebbe invece che la competizione fosse capace di rendere più attrattiva la modalità di trasporto ferroviario spostando clienti ad altre modalità, in particolare a quella automobilistica, che occupa un segmento di mercato abnorme.

Ne trarrebbero beneficio, oltre alla qualità della vita, nell'auspicio di una diminuzione delle innumerevoli vittime della strada, anche le condizioni ambientali dell'intero paese.

Il fatto che, già oggi con il sistema AV solo parzialmente attivo tra Roma e Milano, oltre la metà dei clienti scelga il treno, lascia ben sperare.

Avremmo, certo, bisogno di completare i programmi di investimento infrastrutturali già programmati, ma temiamo che la situazione economica ne farà ritardare il finanziamento.

Non dobbiamo dimenticare, peraltro, che anche chi viaggia sui treni a lunga percorrenza e sui treni regionali, ha diritto ad un servizio di qualità mentre, dobbiamo riconoscerlo, il livello dei servizi offerti su questi segmenti non è ancora oggi adeguato a quello che i nostri clienti si aspettano e meritano.

Per ottenere questo risultato ci vogliono investimenti mirati: in parte sulle infrastrutture, specialmente nei grandi centri urbani, ma soprattutto per l'acquisto e la ristrutturazione dei treni che, in gran parte, per vetustà e concezione risultano ormai inadeguati.

Probabilmente su questo tema l'ing. Moretti si soffermerà nel suo intervento, per quanto mi riguarda, voglio solo rilevare che, la firma dei nuovi contratti con le Regioni, per contenuti e per durata crea condizioni nuove che consentono di fare i necessari investimenti per ottenere un significativo miglioramento della qualità dei servizi.

In definitiva quindi, dal punto di vista industriale, possiamo dire che siamo sulla giusta via.

Non ci nascondiamo certo le difficoltà dovute all'ancora pesante indebitamento di Trenitalia, alla consistente riduzione dei flussi finanziari dallo Stato, alle difficoltà che il settore cargo attraversa come peraltro, anche a causa della crisi economica, avviene a tutte le reti ferrovia-

rie europee. Questa situazione, se da una parte rende ancora più apprezzabili i risultati ottenuti in termini di bilancio e di ricavi, dall'altra impone maggior rigore nella gestione.

Di questo ogni dirigente è pienamente cosciente e, sono certo, che ognuno di essi metterà in atto ogni iniziativa in suo potere tesa ad ottenere il miglior risultato possibile.

E' andato e sta andando tutto bene dunque? Non è proprio così.

Innanzitutto devo sottolineare l'eccessivo e troppo prolungato accentrato decisionale.

Sottolineo eccessivo e troppo prolungato. La situazione di tre anni fa richiedeva certamente un'azione forte e coordinata per superare quella situazione di cui abbiamo detto ma, a distanza di oltre tre anni, dopo aver ricostruito interamente la squadra di comando, ci si aspetta il ripristino di una più normale attribuzione delle responsabilità e dei poteri: da un lato una Holding, che dia indirizzi ed eserciti i necessari controlli, dall'altro le società che gestiscano l'operatività nel rispetto degli indirizzi di Gruppo e del budget assegnato.

D'altro canto è proprio quello che l'ing. Moretti ha detto al nostro congresso a Campora S. Giovanni: "accentrato di quelli che sono gli elementi delle decisioni strategiche e di controllo, decentramento degli aspetti operativi". Bene.

Ma non ci siamo ancora.

Occorre arrivare rapidamente a questa situazione, recuperando il ritardo ed eliminando sovrapposizioni di ruoli che generano confusione e deresponsabilizzazione.

Senza parlare dell'allungamento dei tempi delle decisioni o dell'attuazione di decisioni prese.

Ci saremo aspettati, poi, un maggior coinvolgimento di Assidifer nei momenti strategici.

Se lo meritava per quello che era, per quello che ha fatto e non solo perché così è scritto nel protocollo firmato con noi dall'ing. Moretti appena diventato Amministratore delegato del Gruppo

Assidifer, è indubbio, è stato elemento di equilibrio che ha consentito la realizzazione di importanti obiettivi aziendali nel rispetto degli interessi e delle aspettative dei colleghi.

Molto c'è ancora da fare in tema di gestione delle risorse manageriali.

Come l'adozione di sistemi trasparenti che leghino parti della retribuzione al raggiungimento di obiettivi condivisi e strumenti che consentano ai dirigenti di motivare e di far crescere le risorse migliori che con loro operano, come i quadri.

Non posso non rappresentare all'ing. Moretti una questione molto sentita tra i colleghi - tutti i colleghi - che abbiamo già segnalato, ma probabilmente in modo non del tutto chiaro ed efficace: Il clima aziendale.

A Moretti diamo atto di aver sempre sostenuto che i dirigenti possono esprimere le loro critiche attraverso la propria rappresentanza ma, senza dubbio, anche singolarmente, "in maniera chiara e trasparente" "anche davanti agli amministratori delegati, ai direttori generali e così via".

Ora, è noto a tutti che questo non avviene o, almeno, non in modo adeguato. I casi sono due: o si ritiene che tutto vada bene e non ci sia nulla da criticare oppure non si ritiene che ci siano le condizioni affinché le critiche siano prese in considerazione e valutate per quello che sono.

Privarsi dell'apporto critico delle persone che lavorano con noi costituisce un obiettivo impoverimento culturale.

Così come riconoscere a chi opera in buona fede il diritto di sbagliare credo sia fondamentale per una loro completa responsabilizzazione.

Occorre che le affermazioni trovino riscontro nei comportamenti concreti, quelli di tutti i giorni, e su questo tema credo ci sia molto ancora da fare.

Ma che cosa abbiamo fatto noi di Assidifer in questi anni?

Come siamo stati percepiti dai colleghi?

E, soprattutto, che cosa pensiamo di fare da domani?

Non voglio ripercorrere certo tutte le tappe della ormai lunga storia.

Può essere utile ricordare però, per sommi capi, come siamo cambiati dal momento in cui nell'ottobre del 1998, ormai parte di Federmanager (allora FNDAI) abbiamo fatto il grande salto della novazione contrattuale.

Dal contratto dei dirigenti delle Ferrovie dello Stato, con una forte impronta pubblicistica, al contratto dei dirigenti delle aziende industriali.

Un salto enorme che ci ha aperto un orizzonte culturale molto più ampio di cui, certamente, ha beneficiato anche l'azienda.

Molte delle trasformazioni avvenute da quel momento in poi sarebbero state impossibili o, almeno, molto più difficili senza quella scelta.

Trasformazioni che hanno riguardato la natura giuridica dell'azienda: da Ente pubblico a Società per azioni e, successivamente, ad Holding; che ha riguardato la collocazione nel mercato: da monopolista ad operatore in un mercato liberalizzato; che ha riguardato il cambio di Vertici con ben tre Amministratori delegati: Cimoli, Catania, Moretti, con diverse strategie, diverse squadre di comando, diversi stili di direzione.

Abbiamo affrontato queste situazioni tenendo ferma la nostra bussola.

Nostri punti di forza sono stati, in particolare, i nostri valori etici, la nostra indipendenza da qualsiasi forza politica, l'attaccamento e la lealtà verso l'azienda, il rispetto del mandato ricevuto dai colleghi.

Non abbiamo mai temuto i cambiamenti, ma abbiamo cercato di capirne il senso e di indirizzarli, per quanto ci fosse consentito, nell'interesse dell'azienda e dei colleghi.

Contemperare le due esigenze, nei limiti del possibile, è stata sempre una nostra priorità.

Non ci siamo limitati ad occuparci delle questioni interne all'azienda, ma abbiamo cercato di collocare la nostra azione in un quadro più ampio, che avesse come orizzonte il paese, la sua economia.

Abbiamo organizzato, in questa ottica, d'intesa con Federmanager, con alcune Regioni, con molte Università ed esperti, convegni ed eventi in molte città d'Italia: Cagliari, Palermo, Roma, Bologna, Venezia e, come ho già accennato, anche qui a Padova.

Abbiamo la presunzione che la nostra presenza, la nostra azione, siano state apprezzate prima di tutto dai colleghi, che hanno incrementato la loro presenza in Assidifer in modo costante e significativo.

Se ci limitiamo agli ultimi sei anni i nostri iscritti sono passati da circa 640 ai circa 820 di oggi. Ma la cosa ancora più significativa è che, anche in presenza di un calo del numero dei colleghi in azienda, cresce il numero degli iscritti, passando da circa il 50% al 31 dicembre 2003 ad oltre il 60% di oggi.

Molto significativa è la crescita delle adesioni dei colleghi più giovani.

Su questo tema abbiamo molto lavorato.

Il rischio di un invecchiamento eccessivo ci preoccupava, ma grazie ad iniziative mirate, oggi, possiamo dire che la crescita contestuale del numero dei colleghi giovani, meno giovani e pensionati, ci tranquillizza e ci procura indubbiamente soddisfazione.

Stiamo realizzando al nostro interno un giusto mix che rafforza l'organizzazione e garantisce il suo futuro.

Sono fortemente convinto che se ognuno di noi dedicasse uno spazio, anche piccolo, del suo tempo alle problematiche "sindacali" ne ricaverrebbe una crescita complessiva non trascurabile.

Mi pare che un numero crescente di colleghi stia facendo uno sforzo in questo senso ed io, a nome dell'intera organizzazione, rivolgo loro un grande ringraziamento.

Se l'azienda ha rinnovato fortemente il quadro di comando, noi non possiamo mancare di fare altrettanto.

Abbiamo la capacità e le risorse per rafforzare ancora la rappresentanza dei dirigenti coniugando l'energia, lo slancio, la freschezza dei giovani colleghi, con l'esperienza di quelli meno giovani e, perché no, degli anziani.

Dobbiamo essere in grado di rappresentare contestualmente gli interessi di quelli in servizio e di quelli in pensione operando, d'intesa con Federmanager, sia nei confronti dell'azienda sia nei confronti di Confindustria e delle Istituzioni politiche e di governo.

In Federmanager noi siamo, peraltro, presenti in modo molto significativo: a livello centrale, in Consiglio Nazionale, negli organi di governo e controllo degli Enti gestiti bilateralmente con Confindustria ed a livello territoriale. Siamo presenti negli organi direttivi di numerose Associazioni territoriali, dalla Sicilia alla Puglia, alla Sardegna, al Lazio, alla Toscana, alla Lombardia, al Friuli, al Piemonte.

In questi giorni stiamo lavorando per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro e, nonostante alcune posizioni di intransigenza finora mostrate dalla delegazione confindustriale, riteniamo che si possa arrivare in tempi brevi a concludere positivamente la trattativa.

Allo stato delle cose si può dire c'è accordo su questioni molto importanti per tutti i dirigenti, in servizio ed in pensione.

(segue a pag. 5)

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

Dal rafforzamento del Fasi e del Previdai alle politiche di sostegno al reddito per gli inoccupati, all'aumento dei trattamenti minimi, al ripristino degli scatti di anzianità, al ruolo delle RSA, al cosiddetto "bilancio delle competenze". Resta da acquisire il consenso su una questione che riteniamo essenziale: la cosiddetta clausola di garanzia.

Si tratta, in parole povere, di garantire ai colleghi che le aziende escludono, per loro scelta, da sistemi di retribuzione variabile strutturati e trasparenti, un minimo di manutenzione della loro retribuzione.

Riteniamo, infatti, inaccettabile e da superare quello che è avvenuto a molti colleghi negli anni di validità del contratto in essere, quando le aziende, contraddicendo lo spirito del contratto sottoscritto, non adottando idonei sistemi di retribuzione variabile, hanno lasciato ferma la loro retribuzione. Noi speriamo che Confindustria comprenda la necessità e l'opportunità di chiudere rapidamente la trattativa per dedicarsi, ciascuno con il proprio ruolo, alla crisi economica ed alle conseguenze dalla stessa prodotte sul mondo del lavoro e delle imprese.

Siamo convinti che la crisi farà sentire per molto tempo ancora i suoi effetti, che saranno

necessari provvedimenti anche innovativi per evitare l'impoverimento culturale e professionale delle imprese.

Uno strumento fondamentale sarà la formazione professionale ed il sostegno ai colleghi in cerca di rioccupazione.

Stiamo lavorando anche sui tavoli governativi a sostegno dei colleghi in pensione e del loro tenore di vita che, per effetto di provvedimenti degli ultimi anni, si va progressivamente depauperando.

Federmanager, in particolare negli ultimi anni, ha acquistato visibilità e prestigio.

E' presente sui tavoli della concertazione, il suo parere è richiesto nelle sedi in cui si formano le

opinioni.

Dobbiamo tesaurizzare questa situazione e trasferirla nelle aziende.

Le Rappresentanze aziendali debbono essere riconosciute ed i dirigenti devono accrescere il loro ruolo affermandosi in base ai criteri di merito, dei risultati, dell'etica.

La discussione che faremo in questi giorni dovrà impostare il nostro progetto per i prossimi anni. Anni difficili: per la crisi ancora in atto e per la concorrenza vera che si attiverà.

Dobbiamo poi individuare il nuovo gruppo dirigente adeguato a questo progetto.

Non ho alcun dubbio che saremo in grado di farlo.

## L'intervento dell'Amministratore Delegato

Devo senz'altro riconoscere a Nicola Tosto di aver guidato il Sindacato per nove anni molto particolari, durissimi. Ne abbiamo viste di tutti i colori! Eravamo appena usciti dall'era Necci, un periodo caratterizzato da luci e ombre: luci, per le intuizioni delle sue visioni ed ombre, per i disastri gestionali lasciati.

Nicola Tosto è stato tra i pochi punti di riferimento, a capo di un'organizzazione così importante. Ha percorso e vissuto per intero questo periodo. Ora è un riferimento per tanti di noi. Con lui abbiamo avuto discussioni violente, ma ha sempre rivestito un ruolo di equilibrio, di mediazione, ben sapendo che in un'azienda come la nostra è importante traggere l'orizzonte per poi saper risolvere i problemi del quotidiano. Il tono della sua relazione oltre che la voce tradiscono la sua emozione. In futuro faremo ricorso alla sua saggezza, quando ne avremo bisogno.

Dieci anni difficili, costellati di macerie. Abbiamo trascurato questo periodo mentre si svolgeva la discussione sul mercato, sulla concorrenza, sui nuovi rapporti con lo Stato. Quindi uno scenario nuovo, culturalmente diverso e niente affatto coerente con la tradizione delle Ferrovie dello Stato e della sua dirigenza: questo è stato il problema che abbiamo dovuto affrontare negli ultimi tre anni. In più nell'ultimo anno si è sovrapposta alla nostra azione la crisi economica generale, con la quale ancora oggi dobbiamo fare i conti.

Infatti non dobbiamo pensare che non vi sia più crisi. Spesso osservando i comportamenti della gente, sembra che non esista, di essere abbastanza impermeabili a quello che succede al di fuori della nostra azienda. Basta invece guardare con attenzione ai fornitori, ai nostri clienti, al Paese per accorgersi che la crisi c'è. E la crisi si ripercuote anche sull'andamento dell'azienda.

Della crisi dobbiamo tenere conto per gli influssi che avrà sulle trasformazioni che stiamo portando avanti e che dobbiamo completare. Dobbiamo individuare gli elementi nuovi che connoteranno la fase di uscita dalla crisi per poter essere in grado di ricordarci in maniera diretta e vincente su quelli che saranno gli elementi che guideranno il nuovo mercato.

Quindi un nuovo senso dell'impresa. Le richieste del Paese e dei suoi cittadini, dei nostri clienti, rappresenteranno cose nuove, non le cose vecchie sulle quali siamo stati abituati a lavorare. Quindi non esiste il pensiero di navigare verso lidi calmi. Non può esserci, non può far parte della cultura manageriale di chi sta dentro una grande azienda.

La variazione continua degli elementi con cui fare i conti e delle variabili che devono essere controllate all'interno e all'esterno dell'azienda sono un elemento di costanza. L'unica costante è che cambia tutto, rapidamente, continuamente e che non possiamo permetterci di perdere di vista questo aspetto, di rimanere indietro. L'elemento fondante della nostra azione deve essere l'innovazione e la capacità di governo della variazione, della trasformazione. Tutto ciò che non è questo, non è azienda. Non è azienda moderna. E' piuttosto un club di signori che non vogliono vedere i loro programmi giornalieri o dei fine settimana particolarmente sconvolti. Per non parlare dei ponti, delle festività, delle ferie che debbono essere improntate alla tranquillità. Tutto questo non è azienda. Inizio proprio da qui per giungere al problema del clima aziendale. Dai dati che ha fornito Nicola ci si è resi conto che Assidifer con i suoi ottocento e più iscritti è all'ottanta per cento delle adesioni, non al sessanta! I dirigenti non sono più 1300 come una volta, bensì 1000. E' quasi un sindacato "bulgaro".

Di fatto è sparito il venticinque per cento dei nostri colleghi. Alcuni erano colleghi assunti recentemente ed occupavano alti livelli di responsabilità.

In questi tre anni ho fatto soltanto due assunzioni dall'esterno. Una di queste era a capo del personale. Dopo qualche mese ha detto che non ce la faceva più a governare il Gruppo. Questo fatto oltretutto indica la complessità dell'azienda. Era stato selezionato e scelto dalla migliore azienda di cacciatori di teste e dopo sei mesi ha detto: non ce la faccio più. Una delle responsabilità fondamentali è scegliere persone vere che sappiano governare, non collocare in un posto delle finte rappresentazioni di dirigenti.

Sicuramente ho compiuto un terremoto in questo campo rispetto all'andamento degli ultimi 19 anni. Le assunzioni di massa dall'esterno iniziarono con Schimberni, sono proseguite con Necci e così via con gli altri successori. Dico questo per dirvi di quale responsabilità siete caricati.

Personalmente ho già 56 anni, sto invecchiando e mi accorgo di stancarmi molto più di prima. Oltretutto sono in scadenza molti mandati. Abbiamo cominciato a rinnovare il Consiglio di amministrazione di Trenitalia, poi toccherà alle altre società, compresa la capogruppo. Il problema è di individuare la capacità culturale delle persone da proporre per ricoprire i diversi ruoli. Questa è la sfida e se non si riesce a vincere anche io avrò fallito.

L'obiettivo non è solo quello di rimettere a posto i conti ma anche quello di individuare le personalità giuste che sono dentro l'azienda. Questa è la sfida più grande non solo per me ma per tutti voi. Non si può sbagliare perché se si sbaglia si ritorna tutti indietro.

Oltretutto se le aziende sono di un buon livello, come la nostra, tutti vogliono entrarvi. La sfida che abbiamo davanti è quindi anche quella di risolvere questo problema.

Ho connesso questo aspetto al clima aziendale perché non sono d'accordo con le cose dette da Nicola Tosto. Non perché Tosto non rappresenti lo stato dei dirigenti. Anzi, li rappresenta abbastanza bene. Non sono d'accordo sul fatto che i dirigenti giudichino pesante il clima di questi ultimi tre anni. Perché significherebbe doversi contentare di sentirsi mezze tacche tranquille, pervasi dalla cultura che il semplice non sbagliare rappresenti l'unico elemento apprezzabile da valutare.

Anzi, lo sbaglio che non sia il rubare nel senso dell'onestà, non significa nulla! Considerarlo grave è profondamente sbagliato e oggi è così anche nella pubblica amministrazione.

Invece, quando una persona per sua stupidità o leggerezza non corre ai ripari su una cosa preannunciata da diverso tempo ed ha i poteri di intervento, nessuno escluso, e nella sua sbadattaggine arreca un danno enorme all'azienda, è proprio l'entità di quel danno che dà la misura della sua capacità dirigenziale, non delle sue buone intenzioni. Sapete tutti a cosa mi riferisco: è impensabile che si blocchi un'intera regione con gran parte della rete ferma per uno sciopero regionale con scarsissime adesioni e tutta struttura delegata a questo non lo sa nemmeno!

Del resto mica è detto che bisogna essere per forza buoni dirigenti....se si può essere buonissimi operai. E poi sul decentramento, non è affatto vero che manchino i poteri: i poteri li hanno tutti e so anche come spesso vengono usati. La qualità culturale della funzione dirigenziale non si misura con la logica del "funzionario buon padre di famiglia", che sa gestire la sola routine quotidiana ma con la capacità di fronteggiare l'evento straordinario!

Non è vero che sono infastidito dalle critiche. Le critiche le accetto quando sono costruttive e si sostanziano con azioni e proposte allo sviluppo di nuove iniziative. Le proposte debbono venire dal basso, dallo spirito di azione che uno dimostra e che fa parte della qualità dirigenziale.

Debo dire che negli ultimi tempi c'è stata assenza di proposte. Ad esempio l'esperienza del Freccia Rossa è stata una buona iniziativa ma è nata quasi per caso. All'inizio nessuno ci credeva, invece è un successo! Così come il problema delle pulizie. Possibile che nessuno sapeva come lavoravano le aziende del settore? Non c'è stata una proposta per cercare di invertire il trend! In passato il problema delle pulizie non è stato affrontato come "tema culturale". Eppure dobbiamo vincere la battaglia delle pulizie: questa è una partita dirimente per la nostra azienda. Dobbiamo vincerla! Un treno sporco seppellisce il lavoro di un anno di tanti ferrovieri!

Per quanto riguarda il bilancio FS siamo arrivati al pareggio nel 2007. Nel 2008 abbiamo avuto un attivo, che confermeremo anche per quest'anno.

Trenitalia quest'anno avrà ancora un po' di deficit, ma in futuro faremo in modo di ridurre il debito e di proiettarla verso lo sviluppo. Nel 2011 tutti i settori FS dovranno essere in attivo! Quindi, mantenere il livello dei risultati raggiunti e puntare allo sviluppo. Seguire sull'esperienza del Freccia Rossa ma anche, per quanto riguarda il trasporto locale, sulla scia degli accordi innovativi con le Regioni, recentemente stipulati.

Ma c'è ancora tanto da fare: aspettiamo proposte ed idee efficaci. Anche perché ci attende la sfida con un mercato completamente liberalizzato sul modello del trasporto aereo.

Il successo della riuscita della liberalizzazione in campo aereo è dovuta a questi fattori: la politica dei prezzi, la diffusione capillare del servizio, la frequenza e la sicurezza.

In campo ferroviario il modello dovrà essere analogo, con la differenza che attualmente non abbiamo un authority di controllo a livello europeo, ma nazionale, sia per l'accesso alle tracce che per l'emissione dei certificati di sicurezza. E' una battaglia che dovremo vincere a livello internazionale per arrivare ad un mercato unico veramente libero e senza aiuti di Stato.

Quindi ci aspettano tempi di "perturbata instabilità". Dobbiamo poi recuperare una credibilità che dovrà incidere nella coscienza della clientela.

Anche nel trasporto locale, con gli stanziamenti previsti di due miliardi di euro, che rappresentano un terzo di quello che servirebbe, dobbiamo riconquistare il rapporto di fiducia con i pendolari.

Per concludere affrontiamo il problema dei dirigenti e il rapporto con il sindacato. Non sono negoziabili i "principi". Chi è più bravo deve stare più in alto nell'organizzazione aziendale. Con il sindacato ci sarà il confronto soltanto sulle metodologie per individuare le persone migliori da collocare nei più importanti posti di responsabilità.

Entro due mesi termineranno poi le procedure per la valutazione del peso di ciascuna posizione, da utilizzare per ricollocare i dirigenti e metterli in grado di esprimere al meglio le proprie capacità.

In sostanza proseguire nell'operazione di rientro, in fatto di personale, da una situazione drammatica.

Come abbiamo già detto i dirigenti sono diminuiti del 25%. I ferrovieri sono oggi 86.000, con un taglio nei costi di circa 800 milioni di euro!

Occorre poi preparare in maniera moderna la pre-dirigenza. Sulla base della competenza professionale, occorrerà individuare 500 persone che "abbiano i numeri a posto" per poter ricalzare ed irrobustire l'organizzazione.

In conclusione voglio riaffermare la volontà di decentrare e delegare tutto ma allo stesso tempo desidero disporre di strumenti omogenei di misura dei comportamenti e della qualità dirigenziale.

sintesi a cura di Claudio Vecchietti

## Ambrogioni, Presidente Federmanager, al Congresso Assidifer

"Se è vero che il Gruppo Ferrovie dello Stato è un asset fondamentale per la competitività e la modernizzazione del nostro Sistema Paese allora non c'è dubbio che anche i dirigenti che in esso operano debbono sentirsi e debbono essere percepiti in modo consequenziale e cioè una componente essenziale della classe dirigente del Paese, una componente professionale assolutamente in grado di interpretare il proprio ruolo coniugando l'interesse professionale e la funzione aziendale con le grandi sfide della responsabilità sociale di impresa". Questo in estrema sintesi il passaggio chiave dell'intervento del Presidente di Federmanager, Giorgio Ambrogioni, al Congresso ASSIDIFER.

Un Congresso, ha detto Ambrogioni, che saprà sicuramente confermare la capacità di ASSIDIFER di leggere la realtà economica e sociale e di costruire politiche di rappresentanza coerenti con i cambiamenti in atto nelle relazioni industriali e nelle politiche contrattuali.

Non essendo avulso da tutto quanto sopra, il sindacalismo dirigenziale è in una fase di profonda trasformazione ed è chiamato ad aggiornarsi per porsi in modo coerente con l'evoluzio-

ne del ruolo manageriale e con i modelli organizzativi e gestionali che oramai si sono imposti nelle imprese.

Tutto quanto sopra fa' da sfondo alla trattativa in atto con Confindustria per il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro. Tale trattativa, ha comunicato Ambrogioni, è entrata in una fase decisiva e sta affrontando i nodi più complessi e cioè quelli legati agli aspetti retributivi.

Per Ambrogioni il nuovo contratto dovrà saper dare soluzione ai limiti riscontrati nell'applicazione del contratto: troppe aziende hanno "tradito" lo spirito del rinnovo del modello retributivo introdotto nel 2004, penalizzando componenti significative della dirigenza, escludendole dai sistemi retributivi basati sugli *mbo*.

Noi riteniamo che l'attuale modello contrattuale in essere sia quello giusto, ma presuppone il rispetto dei principi che lo ispirano, l'introduzione di condivise regole del gioco, l'evoluzione dei modelli di *Governance* nelle nostre imprese. Su tutto questo c'è ancora molto da lavorare.

Ovviamente questo rinnovo contrattuale si pone anche altri obiettivi, tra questi il rafforzamento del ruolo delle rappresen-

tanze sindacali aziendali e l'introduzione di servizi innovativi quali il "Bilancio delle competenze".

Ma è ovvio, ha sottolineato Ambrogioni, che elemento centrale di questo rinnovo deve essere l'implementazione delle tutele offerte ai dirigenti disoccupati: dovremo migliorare gli aspetti economici e la fruibilità degli stessi; dovremo rafforzare la nostra capacità di riorientare i nostri colleghi disoccupati per favorirne la loro rioccupabilità.

Fare questo ha un duplice valore: tutelare efficacemente dei colleghi in difficoltà, ma anche evitare la dispersione di competenze preziose e il rilancio competitivo delle nostre piccole e medie imprese.

Il rinnovo del contratto è importante, ha concluso Ambrogioni, ma è anche importante continuare nell'azione di riposizionamento dell'immagine della nostra categoria, mai come in questo momento al centro di messaggi mediatici ingenerosi e spesso strumentali: la nostra forza a livello sindacale è direttamente correlata alla nostra legittimazione sociale.

## Gli altri interventi

### Carmelo Abbadessa

Basta con il turibolo ma basta anche con la querulomania. Basta, cioè, con l'incensare l'Alta Dirigenza e basta anche con stucchevoli lamentele.

Sull'incapacità di farci ascoltare, basta ricordare quante volte abbiamo chiesto di partecipare al processo di formazione della strategia aziendale e quante volte invece, purtroppo, siamo stati solo informati (e non certo per primi!) di decisioni già prese.

Il perché è evidente: pur essendo l'unico Sindacato dei Dirigenti FS, il nostro parere non è ascoltato dall'Alta Dirigenza FS!

Il rimedio è allora uno solo: dobbiamo dimostrare che è conveniente ascoltarci; dobbiamo fare "politica", cioè indicare soluzioni che diano benefici alla "polis", alla cittadinanza, uscendo dai limiti soltanto aziendali, partecipando alla vita del Paese (ricordate la canzone di Giorgio Gaber "la Libertà è partecipazione"?).

La SpA Ferrovie dello Stato, che ha il Ministro del Tesoro come unico azionista, deve avere come fine principale il pareggio del bilancio o la Qualità del servizio pubblico?

Il pareggio del bilancio è un obiettivo importante; ma se il prezzo da pagare è che i Viaggiatori si riuniscono in Comitati per protestare con maggior forza e le Regioni mettono ogni anno multe di milioni di Euro a Trenitalia (per documentati ritardi, soppressioni treni, sovra-affollamenti, carenze di pulizia, carenze d'informazione, ecc.), c'è qualcosa di grave che non va!

Se poi si vuol parlare di Qualità Percepita...

Se riusciremo ad avere autorità, ad essere "opinion leaders", utilizzando i mezzi d'informazione ed organizzando convegni e dibattiti a livello nazionale (su sicurezza, trasporti, economia, ambiente, energia, relazioni con il cliente, competitività) daremo più forza al Gruppo FS per ottenere dal Governo provvedimenti e finanziamenti atti ad evitare cadute di Qualità e raggiungere ugualmente il pareggio. L'autorevolezza, la "visibilità" di un Sindacato deve essere conquistata sul campo. E non è peregrino, "mutatis mutandis", il riferimento ai modelli di strategia dei grandi Sindacati nazionali. Solo due esempi di come si possono trattare aspetti trascurati di grandi problemi.

Primo esempio: Tariffe FS. Può cambiare tutto in base a decisioni "politiche"; infatti: a fronte di 16.000 km di ferrovie ci sono, in Italia, 160.000 km di strade statali, regionali e comunali che costano, di manutenzione e rinnovi, ben più delle ferrovie; eppure non paghiamo niente, direttamente, per utilizzarle, perché la decisione, politica, è di pagarle come contribuenti, con fisco, bolli e accise. Convinciamo l'opinione pubblica, e quindi il Governo, della convenienza del trasporto su ferro per la sicurezza, per l'ambiente, per la Qualità della vita (convenienza oggi riconosciuta solo con astratti enunciati) e l'argomento delle tariffe e dei finanziamenti cambierà aspetto. ...E forse si potrebbe anche cambiare la politica FS di abbandono del trasporto merci, cui non riesco a rassegnarmi!

Secondo esempio. E' urgente il potenziamento delle ferrovie per togliere automezzi dalla strada. Atteniti! Almeno per i prossimi venti anni, è impossibile! Infatti: anche raddoppiando il volume di traffico di Ferrovie (oggi meno del 10%) e Porti (idem), con potenziamento infrastrutture e marketing, nei prossimi 10 anni, dato che l'incremento di traffico atteso in Europa è di circa il 30%, sulla strada ci sarà il 10% di mezzi in più!

Questa situazione è figlia di errori di politica dei trasporti da troppi anni e bisogna avviare in fretta nuove decisioni, soprattutto perché i tempi per cambiare sono inevitabilmente lunghi (oggi dovremmo parlare di linee a 6 binari intorno a tutte le grandi città e invece troviamo ostacoli ai quadruplicamenti!).

Concludo sottolineando che credo che le Ferrovie siano ancora, nel mondo dei trasporti, un sistema vincente e moderno. Con Assidifer, nei prossimi tre anni, dobbiamo ribadire e dimostrare la validità di questo concetto in tutte le Sedi: se fatto in modo efficace, questo contribuirà a farci recuperare visibilità ed autorevolezza.

### Gennaro Bernardo

Gennaro Bernardo, di Trenitalia Cargo, evidenzia, condivide ed integra alcuni temi trattati negli interventi di colleghi che lo hanno preceduto, si sofferma sul Fasi ricordando le azioni già avviate nel CdA del Fondo, richiede di rivedere le regole di funzionamento del mana-

gement in FS (che risentono ancora di quelle del sistema pubblico), si esprime sul modo con cui occorre interloquire con l'Alta Dirigenza Aziendale e conferma - infine - la propria disponibilità a operare nel Gruppo di lavoro che Assidifer intenderebbe attivare per approfondire le problematiche di sviluppo del trasporto merci.

### Sergio Bertonasco

Negli ultimi tempi si è diffuso l'esodo "spintano" di un congruo numero di Dirigenti, dandoci preoccupazione nei colleghi. Per lo più si è trattato di accordi consensuali, ossia a seguito di un accordo maturato tra l'Azienda, che ha promosso l'iniziativa, ed il Dirigente; in alcuni casi, tra cui il mio, purtroppo non è stato così.

Infatti io fui convocato per la proposta, ma feci ben presente che non potevo accettarla, per la contorta situazione pensionistica illustrata nell'articolo "Un caso di malaprevenienza" apparso su Ferrovie&Servizi di settembre 2007.

Infatti, avendo dato le dimissioni da FS nell'89, avendo maturato più di 20 anni di contributi, fu deliberata d'ufficio (ossia senza domanda) una "baby" pensione, che da allora è rimasta congelata in presenza di lavoro dipendente.

Rientrai dalle Ferrovie in concessione, dove lavoravo, in Trenitalia nel 2002 e presentai all'INPS nel 2004 domanda di ricongiunzione di tutti i periodi; ma l'INPS rifiuta da allora la ricongiunzione, che invece l'INPDAl effettuava.

Nondimeno l'Azienda, con lettera raccomandata del 30/3/09, a firma dell'A.D. di Trenitalia, ha rescisso il rapporto di lavoro dalla data di ricevimento della lettera, asserendo che il mio Progetto, ovvero l'attività cui ero stato incaricato di seguire, era scaduto, che non svolgevo attività lavorative significative ed era impossibile trovare altro ruolo a me adeguato in Azienda; affermazioni che, per buoni motivi, non condivido.

La procedura adottata ricorda molto quella con cui, nei primi decenni del secolo scorso, si licenziava il cameriere che aveva messo le mani sul sedere della donna del padrone di casa.

Così, con 61 anni di età e 40 anni di contributi sostanziosi e continuativi, oggi mi ritrovo senza stipendio e senza pensione, in quanto, per non compromettere lo svolgimento della vertenza con l'INPS, ora in Corte di Appello, non riscuoto la "baby pensione" di 950 euro mensili, che mi compete. Ed anche, quando riscuoterò, a 65 anni, la pensione di vecchiaia di Dirigente, il trattamento complessivo risulterà penalizzante.

Il Sindacato ha esternato sulla mia vicenda "perplexità"; sarebbe stata necessaria una presa di posizione più energica: esternare almeno "contrarietà"; altrimenti molti interpretano l'atteggiamento come acquiescenza. Tra l'altro il rappresentante FS in Comitato Amministratore Fondo Pensioni Ferrovieri votò contro la mia richiesta di ricongiunzione. Chiedo al Sindacato, sia per la mia vicenda, sia per altri simili in futuro, un impegno più fattivo, a tutela della dignità del Dirigente e che, nei casi in cui non vi sia diritto a una pensione vera si promuovano provvedimenti di sostegno e accompagnamento alla fuoriuscita.

### Luigi Bianchi

"Il ruolo del dirigente ferroviario nella costruzione di un'impresa di trasporto orientata al mercato e di un gruppo in grado di assicurare la competitività della modalità ferroviaria". Appena ricevuto l'invito a proporre il tema del XXV Congresso, questo è il testo che è subito scaturito, frutto di non improvvisate riflessioni sullo stato dell'arte del Gruppo FS, dopo cinque lustri di profonde trasformazioni istituzionali ed organizzative. L'esigenza di sintesi ha immediatamente suggerito una formulazione più concisa: "I dirigenti per un'impresa orientata al mercato e per la competitività ferroviaria". La scelta orientata poi per "Sviluppo e concorrenza: le nuove sfide della dirigenza ferroviaria" e l'andamento del dibattito congressuale mi hanno indotto a proporre un decimo punto nella mozione finale che ribadisse l'impegno della dirigenza per dare un contributo alla competitività della modalità ferroviaria e per lo sviluppo delle imprese orientate al mercato.

### Giuseppe Celentano

Una delle domande alle quali questo Congresso deve dare risposta è: quale Sindacato vogliamo, quale strategia e organiz-

zazione adottare per meglio affrontare questa fase difficile per il Paese, per il nostro Gruppo e per noi dirigenti.

A mio parere, la riflessione deve partire considerando il percorso che ci ha portato a trasformarci da sindacato elusivamente aziendale ad organismo inserito nella famiglia dei dirigenti di imprese industriali che si riconosce in Federmanager.

Ed allora la risposta sta nella nostra capacità di allargare gli "spazi di agibilità" sindacale nei rapporti con la nostra azienda.

Proprio perché convinti di questo nel febbraio 2007 abbiamo siglato il Protocollo delle relazioni industriali, con il quale il Gruppo FS, si impegnava a consolidare con Assidifer "un modello relazionale basato sul confronto organico e sistematico" sulle scelte strategiche, sui riassetti organizzativi, sulle politiche di gestione e sviluppo delle risorse dirigenziali, sulla politica retributiva, convenendo di legare parte del trattamento economico dei dirigenti al raggiungimento di obiettivi, e poi la formazione continua e altro ancora.

Dobbiamo riconoscere che però questo atto formale è rimasto in molti punti disatteso.

Ma questo è avvenuto per indifferenza dell'azienda o perché non siamo stati sufficientemente incisivi?

Forse la risposta come sempre sta nel mezzo. Una cosa è certa: noi avremmo voluto in questi anni critici costruire un nuovo rapporto improntato ad una maggiore fiducia reciproca, un maggiore ascolto e coinvolgimento nel rispetto dei ruoli.

Avremmo voluto che i punti fondamentali del Protocollo fossero stati rispettati e qualche nostra richiesta fosse stata accolta come segnale di attenzione.

Cosa chiedevamo: l'estensione più rapida a tutti i dirigenti dell'MBO; l'adeguamento retributivo al peso delle posizioni; un intervento migliorativo sul Previdai e l'Assidai, l'adeguamento di compensi come la reperibilità; il completamento della assegnazione degli scatti di anzianità in attesa del rinnovo del CCNL.

Ma compito nostro è insistere, riproporre le nostre argomentazioni, dobbiamo a valle di questo Congresso, riprendere la nostra iniziativa e far comprendere ai nostri interlocutori che l'azienda va governata sempre nel rispetto delle regole, anche nei rapporti con i dirigenti.

La mia domanda iniziale, poi, conteneva un riferimento alla nostra organizzazione.

Personalmente ritengo che per sostenere una rinnovata azione sindacale occorre ripensare anche alla nostra organizzazione interna, che va semplificata, e resa più forte a livello territoriale e dentro gli organismi di Federmanager. Il ruolo delle RST va rafforzato attraverso un impegno più incisivo di partecipazione e coinvolgimento dei colleghi sul territorio.

A questo proposito possiamo pensare ad una modifica del "Protocollo delle relazioni industriali" che individui un loro preciso ruolo.

Per rafforzarsi è necessario poi proseguire sul processo di rinnovamento da tempo avviato. Rinnovamento significa immissione di nuove energie, non solo giovani, ma anche colleghi che con rinnovata passione possano assumere impegni sui quali lavorare con continuità.

E poi non c'è rinnovamento se il sindacato non cresce in termini numerici e di credibilità nei confronti dei colleghi.

I numeri ci dicono che in questi ultimi tre anni siamo cresciuti.

Siamo passati da un 43% di iscritti in servizio + 60%.

Questo dimostra che i dirigenti credono in Assidifer che resta l'unica associazione dei dirigenti del Gruppo FS credibile e capace di sostenere la categoria e il confronto con l'impresa.

E' nostro dovere, e soprattutto interesse, quello di valorizzare i giovani dirigenti. Dobbiamo pertanto essere attrattivi verso di loro e per esserlo bisogna saperli parlare usando un linguaggio adeguato ai tempi, capace di cogliere le loro specificità e formulare proposte credibili.

Sta a noi aiutarli a crescere ed a fargli fare esperienza, ma poi i giovani colleghi devono dimostrare sul campo il loro impegno e le loro capacità.

Nello stesso tempo è nostro interesse che anche chi è meno giovane, ma ha capacità ed esperienza e che ha dimostrato di sapersi mettere in gioco e stare al passo con i tempi, possa svolgere un ruolo nel nostro sindacato. Occorre poi guardare oltre alla nostra categoria, a quei soggetti che costituiscono le Alte

Professionalità presenti in azienda, offrendo loro una prospettiva organizzativa seria e capace di sostenere le loro specificità.

Consentitemi infine una riflessione sul Contratto.

Tralascio gli istituti previdenziali, assistenziali e assicurativi, seppure molto importanti, per focalizzarmi sull'aspetto retributivo, in particolare sulla retribuzione variabile.

Eravamo partiti con una ipotesi tutto sommato accettabile. Quella di rendere in qualche modo obbligatorio l'introduzione da parte delle aziende di strumenti retributivi incentivanti per tutti i dirigenti.

L'eventuale esclusione di alcuni sarebbe stata compensata con l'attribuzione di una *una tantum* (clausola di garanzia).

La non obbligatorietà contrattuale, renderebbe ancora una volta discrezionale, da parte delle aziende, l'introduzione per tutti i dirigenti di questo strumento

Corriamo il rischio di vedere mortificate le legittime aspettative di progressione economica per tutti quei colleghi la cui retribuzione è ferma dal 2005, a meno che non venga introdotta la "clausola di garanzia". Peraltro potremmo assistere ad un paradosso.

Mentre la Confindustria, mostra una difficoltà a inserire nel contratto questo strumento di gestione del management, la P.A. ha varato una riforma, che tra le altre cose prevede incentivi economici legati al risultato *per tutti i suoi dirigenti*. Il Pubblico che supera il Privato nel premiare il merito e il raggiungimento degli obiettivi. Se ciò avvenisse sarebbe un paradosso tutto italiano.

Concludo con un auspicio, che da questo Congresso Assidifer esca unita su una linea in grado da sapersi confrontare con le profonde trasformazioni in corso, e con una organizzazione che confermi sia l'esigenza del rinnovamento che quella della valorizzazione dell'esperienza e della competenza maturata in anni di impegno e attaccamento leale al nostro sindacato.

### Umberto Cincinnati

Nel riconoscere il lavoro fatto finora dalla Segreteria, credo che occorrerà fare di più, in questa fase di risanamento economico e di razionalizzazione organizzativa della Società, per la tutela della professionalità, dignità e ruolo dei Dirigenti, con particolare attenzione ai casi di colleghi in difficoltà.

Maggiore forza verrà sicuramente dalla auspicata modifica statutaria, con la presenza in Segreteria, quali Segretari Generali Aggiunti, dei Coordinatori delle RSA delle singole Società.

Con il nuovo contratto Federmanager - Confindustria in dirittura d'arrivo, è auspicabile che venga riconosciuto alle RSA un ruolo attivo e determinante nello sviluppo e gestione nei confronti delle Aziende dei sistemi di retribuzione variabile, della quale occorre chiedere, come avviene in altri grandi Gruppi industriali (es. Finmeccanica), una estensione alla totalità dei Dirigenti, anche seniores, oggi in gran parte esclusi.

### Antonino Conti Nibali

Assidifer deve porsi come obiettivo fondamentale la più ampia tutela degli interessi degli iscritti, sia in sede di trattativa per il rinnovo contrattuale che nella fase di attuazione; grande attenzione va rivolta alla crescita professionale dei dirigenti. Il Sindacato, oltre che curare gli interessi generali degli iscritti, deve intervenire prontamente ed autorevolmente ogni qual volta sia necessario tutelare il ruolo e la dignità del singolo dirigente. Assidifer deve però andare oltre: come principale organismo rappresentativo dei dirigenti del settore ferroviario, che sono parte importante della classe dirigente del Paese, può e deve approfondire i temi attinenti le politiche e le scelte in materia di trasporto, elaborando e proponendo il proprio punto di vista. Non sempre, in tal senso, il nostro Sindacato ha svolto pienamente il ruolo che gli compete: vedi il caso dei fondi ex Fintecna per infrastrutture stradali e ferroviarie in Sicilia e Calabria, stornati per coprire il mancato gettito ICI 2008, o dei fondi FAS, in parte utilizzati per sanare i bilanci di vari Comuni e pagare le multe UE ai produttori di latte. Temi come il piano finanziario del Ponte sullo Stretto, che coinvolge in modo rilevante il Gruppo FS, o le modalità di attuazione della liberalizzazione del trasporto ferroviario, non possono vedere Assidifer spettatore silenzioso.

(segue a pag. 7)

(segue da pag. 6)

## Maria Antonietta Del Boccio

Ci sono 4 parole chiave per affrontare la crisi e concorrenza nello sviluppo: competenze, determinazione, idee, gruppo. Ma nessuna può attivarsi – né ragionevolmente essere pretesa – senza quella che ne è il presupposto: *alleanza* tra dirigenti e società, cioè un legame di lealtà che deve essere voluto da entrambe le parti. Il che, implica il rispettarci, fidarsi ed affidarsi: il riconoscersi reciprocamente come partner essenziali per un comune obiettivo. Noi dirigenti ci stiamo.

Noi dirigenti ci stiamo. Il ripristino dell'alleanza deve essere al *primo punto* del programma sindacale, perché, *poi*, forti di questo, potremo utilmente schierarci con FS di fronte alle istituzioni per richiedere il rilancio degli investimenti nell'hardware fisso e mobile delle Ferrovie.

*Poi*, facendo pesare i nostri successi nell'AV e nel ripianamento economico, insieme ai sacrifici già fatti, potremo parlare serenamente di *MBO* e di *contratto di secondo livello*, perché la dignità professionale dei dirigenti non può divergere da una dignità "salariale" che riconosca il giusto valore al lavoro.

*Poi*, dovremo dialogare tra grandi imprese e con Federmanager per "copiarci" le best practices e mettere a fattor comune esperienze e cultura, perché la dirigenza italiana è unica e trasversale.

## Francesco Del Vecchio

Commento articolo Grazioni sul n. 7 di F&S. I dirigenti FS stanno facendo bene il loro mestiere, oggi, e facevano bene il loro mestiere ieri, quando, come dirigenti dell'azienda autonoma ferroviaria, rappresentavano anche il governo, sia nei rapporti interni sia nelle istituzioni internazionali. Oggi invece rappresentano una impresa, che deve avere l'equilibrio dei conti. Ma i dirigenti FS sono anche convinti che il trasporto ferroviario presenta enormi benefici sociali. Per questo, stanno lavorando per far capire alla politica distratta che le ferrovie sono una questione politica, di politica dei trasporti, di qualità della vita e di progresso civile della nazione, attraverso i contratti di servizio, il contratto di programma, l'acquisto di nuovo materiale rotabile per i pendolari, l'enfasi sul beneficio per l'ambiente del trasporto ferroviario, specie merci, tuttavia in un quadro di efficientamento e di risparmio per lo Stato. Come dirigenti di Assidifer – Federmanager devono far capire alla politica distratta che le ferrovie sono una questione politica. Si può agire ponendo la questione sui tavoli delle istituzioni e della politica, con gli strumenti dei convegni, dei seminari, dei dibattiti. Vedi Francia con piano sviluppo traffico merci del Governo da 7 miliardi di euro.

Il ringiovanimento del sindacato non esclude che ci sia anche il rinnovamento. Propongo un premio di incoraggiamento a queste nuove rappresentanze, *negli organi*.

Statuto. Più snellezza, inutili le sovrapposizioni di ruoli. Assidifer Alte Professionalità: ben vengano, viste, anche, come una sorta di pre dirigenza.

Rappresentanza dei dirigenti dell'insieme del mondo dei trasporti ferroviari: NTV, RTC, nuova Società Lombarda?

Multiforme mondo, diviso dalla concorrenza, ma unito dall'appartenere tutto al mondo dei trasporti ferroviari. Opportuno tentare un avvicinamento.

Commento all'intervento dell'AD: ha ridato la ferrovia ai ferrovieri come promesso tre anni fa a Campora, ha risanato il bilancio, che è sempre di più un vincolo anno dopo anno. Condivido la replica di Tosto.

## Riccardo Franchi

I pensionati sono una risorsa che merita una migliore utilizzazione; col loro contributo è possibile ottenere un maggior coinvolgimento della dirigenza sulle scelte strategiche nonché un miglioramento del clima aziendale. L'Amministratore Delegato, con il tono del suo intervento, ha di fatto confermato le difficoltà di dialogo con la dirigenza. Le proposte sollecitate dall'A.D. devono essere avanzate non dai singoli dirigenti, ma tramite le strutture sindacali che possono esprimerle con la necessaria professionalità e competenza e, esigendo un maggior rispetto del Protocollo d'Intesa, possono più tempestivamente venire a conoscenza delle necessità aziendali.

Occorre che Assidifer si adoperi per:

- la stipula del nuovo contratto solo in presenza di specifica clausola di garanzia per la parte variabile della retribuzione;
- una adeguata collocazione dei dirigenti nelle nuove Società istituite per il trasporto regionale;

- prevedere un accompagnamento a pensione per i colleghi espulsi senza averne maturato il diritto.

## Vincenzo Fidei

Ho particolarmente apprezzato la relazione del Segretario generale, perché, dopo la firma del protocollo delle relazioni industriali del 2007, è riuscito ad ottenere significativi obiettivi per i dirigenti, ma anche per quanto non è stato ottenuto a causa di un contesto aziendale reso difficile dall'impegno necessario al risanamento del bilancio FS.

Dopo la sfida del risanamento ora si presenta la sfida della concorrenza: l'offerta AV della nuova società per l'alta velocità nel 2011 produrrà scenari nuovi e l'ansia della concorrenza pervade tutti: i vertici delle società, i dirigenti delle aziende, lo stesso sindacato.

Per quanto attiene la concorrenza è opportuno ricordare che l'offerta di NTV si rivolge solo a una parte della popolazione servita dalla rete commerciale ferroviaria, corrispondente a circa la metà degli italiani, e non alla popolazione servita dalla rete integrativa, dalla rete locale e dalle ferrovie regionali, che corrisponde ad un quarto del totale.

Se i treni AV di FS troveranno coincidenza con i treni ai vari livelli, allora l'offerta AV di FS si estenderà anche a quelle servite dai treni interregionali, regionali, locali ed il cosiddetto servizio universale ferroviario si trasformerà per FS in un vantaggio competitivo.

L'ansia della concorrenza, che anche voi giovani dirigenti sentite, deve spingervi ad impegnarvi sempre più nel lavoro, ad essere sempre più preparati, professionali e consapevoli di appartenere ad un'azienda di trasporto con grandi tradizioni e con un futuro al servizio di tutta l'Italia.

## Daniela Girolami

Nonostante la crisi economica e partendo dai disastrosi dati di bilancio del 2006, F.S.

ha conseguito risultati importanti in termini di aumento dei ricavi e riduzione dei costi, anche se occorre ancora oggi richiamare l'attenzione sulla necessità di trasferire su rotaia buona parte del trasporto merci, per una decisa politica ambientale. Non è difficile, comunque, pronosticare un futuro davvero molto impegnativo, che vede oltre al completamento dell'Alta Velocità, anche e soprattutto la concorrenza, forse temibile ma certamente stimolante di altri *competitors* privati. Un futuro per realizzare il quale occorre, a parer mio, la riscoperta dell'orgoglio, sì dell'orgoglio. F.S. deve riscoprire l'orgoglio di avere una sua valida classe dirigente, deve quindi fortemente credere nei suoi dirigenti, come un patrimonio grande e come la garanzia migliore per realizzare il futuro e lo sviluppo non solo proprio ma del Paese. Anche per i dirigenti occorre la riscoperta dell'orgoglio, l'orgoglio di appartenere ad un grande Gruppo, nel quale e con il quale, con entusiasmo, con passione, con capacità, crescere per far crescere l'Italia. Vedo poi un sindacato forte, non malato di nostalgia per un passato che non c'è più, ma che, lucidamente conscio del presente, è proiettualmente teso al futuro in modo chiaro e concreto. Un sindacato che abbia e mostri nei rapporti con l'Azienda la sua limpida identità, nel rispetto certo leale e corretto dei rispettivi ruoli, comunque differenti, nel giusto riconoscimento del merito, dell'impegno, della responsabilità dei dirigenti e nel dovuto, irrinunciabile rispetto della loro dignità.

Per i pensionati poi è ormai improcrastinabile la salvaguardia del potere d'acquisto delle pensioni, ed è necessaria un'attenzione mirata al mantenimento delle concessioni viaggio e al tema della reversibilità.

## Sergio Graziosi

Una trentina dei delegati qui presenti sono alla loro prima esperienza sindacale. Ritengo pertanto doveroso ed "elegante" presentarmi. Sono entrato nel Consiglio Nazionale dell'allora Sindifer nel giugno 1982. Da allora ho fatto parte di quasi tutti gli organi sindacali, dal Consiglio nazionale all'allora Comitato Direttivo, da Segretario generale aggiunto a Segretario generale per tre mandati, fino al luglio 2000, quando l'incarico è passato a Tosto. Presidente del sindacato dal 2000 al 2003, anno in cui mi ha sostituito Asunis. Dal 2003 Presidente Emerito.

In forza di tale esperienza maturata negli anni confesso che, dopo l'intervento dell'Amministratore Delegato del Gruppo FS, non ho molte speranze che in Azienda l'Assidifer possa pervenire ad un rapporto paritario con il vertice, rapporto basato sul rispetto reciproco, sul comune sentire, sul desiderio di lavorare assieme l'uno "con" l'altro.

"Con" è preposizione secca e sintetica, anche in altre lingue, dal latino "cum" al tedesco "mit" per non tacere del greco "sun", da cui "sunpatos", che vuol dire appunto "sentire assieme". Condivido in pieno la garbata e soprattutto elegante replica di ieri di Nicola Tosto all'ing. Moretti e le precisazioni di Asunis, stamani, sull'importante ruolo avuto dai dirigenti, in passato, per risolvere quei problemi di fondo che vedono oggi l'Amministratore del Gruppo impegnato, con successo, in primissima linea. La forza del presente poggia sui pilastri posti in passato. Sono quindi in pieno accordo con i miei *successori*. Ma pensiamo al futuro. Secondo me, dobbiamo uscire dal perimetro aziendale, fare lobby verso le istituzioni, d'intesa con Federmanager, organizzando convegni, tavole rotonde e prendendo ogni altra iniziativa utile per il rilancio della modalità ferroviaria nella sua totalità, trovando alleati anche presso i dirigenti delle altre imprese di trasporto ferroviario. Concorrenti sul mercato, ma alleati, per esigere dalle istituzioni l'assunzione di politiche dei trasporti in linea con l'obiettivo del riequilibrio modale.

Concludo osservando come l'Italia sia il paese che più ha liberalizzato l'accesso ai binari; gli altri paesi non lo hanno fatto. Ieri l'Amministratore ha detto che lui si sta giustamente battendo, dalla sua posizione europea di responsabile delle ferrovie del continente, perché ci sia una liberalizzazione uniforme che non privilegi né penalizzi nessun paese. Io ho avuto modo di parlarne con colleghi francesi che non hanno alcuna intenzione di aprirsi al mercato in tempi rapidi.

Sottolineo infine una contraddizione tipicamente italiana. I governi di centro sinistra aprono il mercato, quelli di centro destra lo frenano, come il recente provvedimento di ritardare di sei anni l'obbligatorietà di fare gare per il trasporto locale. Questa scarsa serietà del nostro Paese ci danneggia agli occhi dei colleghi europei e ci rende difficile il colloquio con la Comunità Europea. A maggior ragione quindi dobbiamo sviluppare iniziative politiche ad ampio spettro.

## Giovanni Gualario

Desidero soffermarmi su un aspetto della relazione di Nicola Tosto che a mio avviso merita una riflessione e cioè il fatto che il nostro sindacato abbia ottenuto in questi ultimi anni un incremento nelle adesioni anche fra i dirigenti più giovani. E' un dato in controtendenza rispetto a quanto avviene in Federmanager ma anche nelle organizzazioni confederali. Se per un verso questo dato ci fa piacere per altro verso non possiamo non leggerlo come un segno di questa fase contingente della vita della azienda. Questo ci deve stimolare e impegnare a fornire risposte alle aspettative degli iscritti, molto bene in questo senso il richiamo fatto da Paolo Parrilla sulle risposte concrete e misurabili che gli aderenti al sindacato attendono. L'attenzione alle aspettative, ai bisogni e interessi legittimi delle persone e della categoria è quindi il campo privilegiato della azione del sindacato e lo caratterizza. Occorre che il sindacato su questi argomenti sappia farsi ascoltare seppure in chiave dialettica e non conflittuale e senza nostalgie passate; nel mercato saranno in competizione le aziende ma nel sistema azienda l'aspetto della qualità delle relazioni industriali riveste un ruolo di primaria importanza e può essere esso stesso fattore competitivo.

## Ettore La Volpe

Dopo aver ascoltato l'intervento dell'ing. Moretti mi preme sottolineare che questo sindacato deve scegliere e fare proprio un chiaro modello di leadership che deve diventare il modello di riferimento in tutte le occasioni di incontro con i Vertici del Gruppo FS.

E' giustissimo dire occorre mettere l'uomo giusto al posto giusto e chi manifesta di non essere più idoneo per l'incarico che ricopre è bene che sia quanto prima avvicendato. Ma, come ci hanno più volte insegnato nei corsi sulla leadership, un buon manager è quello che sa lavorare con le risorse che ha, trovando per ciascuno la migliore collocazione in funzione delle sue capacità. Ci è stato insegnato che non è corretto dire: scelgo quelli che a mio giudizio sono i migliori e butto fuori quelli che non la pensano come me.

Modifiche allo statuto: condivido a pieno la nuova stesura dell'ex art. 16 che di fatto è la regolarizzazione di quando già accade da alcuni anni. Piuttosto, vi invito a riflettere sul ruolo delle RST. Queste strutture debbono necessariamente interfacciarsi sempre più con le strutture territoriali di Federmanager. Queste RST si sentono, però, molto poco coinvolte partecipando solo ogni 3 mesi alle riunioni

del Consiglio Nazionale. Vi chiedo quindi di riflettere se è ancora giusto mantenere due strutture: Giunta e Consiglio Nazionale e non sia meglio prevedere riunioni del Consiglio Nazionale molto più frequenti.

## Roberto Martinez

Parlo per la prima volta nella mia lunghissima storia sindacale come Segretario della Sezione Pensionati.

I dirigenti in pensione iscritti ad Assidifer sono circa 250, ovvero circa un terzo della somma degli iscritti.

Questi colleghi che io rappresento pagano la loro quota associativa, partecipano alla vita del sindacato, leggono con attenzione il nostro giornale, si attivano, quando ne hanno l'opportunità, per partecipare ai nostri incontri e alle nostre manifestazioni. Sempre pronti, sempre attenti, sempre presenti, in special modo quelli che fanno parte degli organi del nostro sindacato.

Le aspettative e le richieste dei pensionati al sindacato non sono, ovviamente, quelle dei colleghi in servizio. I pensionati chiedono, prima di tutto, di essere considerati dai vertici del loro sindacato come colleghi, con pari dignità e pari diritti dei dirigenti in servizio, non vogliono essere considerati dei pesi per il sindacato o, peggio, dei rompiballe: vogliono essere considerati quello che sono, e cioè dei soci che hanno problematiche e aspettative diverse da quelle dei colleghi in servizio.

E qui, brevemente, voglio dire quali sono queste problematiche.

Il primo dei problemi è sicuramente quello di salvaguardare il potere d'acquisto delle pensioni.

Nel tempo, nessun meccanismo garantisce totalmente il potere d'acquisto delle pensioni e i nostri colleghi vedono, di anno in anno, diminuire il valore di esse.

Nel 2008, poi, in presenza di presunte difficoltà del bilancio statale, un provvedimento del governo Prodi ha bloccato la perequazione automatica ai dirigenti che godevano di una pensione superiore ai 3 mila euro. Al lordo! (Cioè, praticamente a tutti!).

E di fronte a questo evento il sindacato non ha preso alcuna iniziativa.

Soltanto il sottoscritto, con due colleghi del sindacato romano e con il sostegno di Federmanager, ha promosso, attraverso uno studio legale della Capitale, un ricorso di incostituzionalità contro il provvedimento del governo.

Ecco, si chiede che, nel futuro, Assidifer intervenga nelle sedi più opportune per tutelare il sacrosanto potere d'acquisto delle pensioni.

Il secondo dei problemi è sicuramente il mantenimento di un valido sistema di assistenza e previdenza ai dirigenti, in servizio e in pensione, e alle loro famiglie.

Con l'avanzare degli anni, Fasi e Assidai sono sempre più due pilastri su cui poggia la serenità e la tranquillità delle famiglie dei dirigenti in pensione.

Cosa chiedono questi dirigenti al loro sindacato?

Chiedono che Assidifer vigili affinché non si rompa ulteriormente quel patto intergenerazionale con i colleghi in servizio e che nella trattativa tra Federmanager e Confindustria per il rinnovo del contratto dei dirigenti – quando si parlerà di Fasi – ci si ricordi di tutelare anche i pensionati.

E questo ad evitare che succeda quello che successe nel 2004 quando furono proprio i pensionati a pagare per il Fasi più dei colleghi in servizio.

Ad integrazione, i dirigenti in pensione chiedono poi di contenere al massimo eventuali incrementi contributivi ASSIDAI quando Assidifer sarà chiamato a rinegoziare l'opzione riservata ai Dirigenti del Gruppo FS.

Ma i dirigenti in pensione non possono essere destinatari solo di politiche di tipo assistenziale o previdenziale: i più giovani costituiscono un prezioso serbatoio di esperienze che va promosso e valorizzato. Anche dalla nostra stessa Azienda.

Voglio proprio concludere con i "giovani", quelli "veri".

Concordo che senza i giovani Assidifer è destinato a morire, ma ritengo, che per la sopravvivenza del sindacato c'è bisogno che, oltre alle persone, siano giovani le idee, le azioni da mettere in campo.

Ben vengano i giovani colleghi, ma vengano per impegnarsi, vengano sapendo che fare sindacato costa, vengano sapendo che fare sindacato vuol dire sacrificio, fatica e, spesso, amarezza e delusione.

(segue a pag. 8)



PERIODICO DELL'ASSIDIFER  
ASSOCIAZIONE SINDACALE  
DIRIGENTI DEL GRUPPO  
FERROVIE DELLO STATO  
ANNO 18° - n° 10-11/2006

DIRETTORE RESPONSABILE  
ROBERTO MARTINEZ

VICE DIRETTORE  
FRANCO DONARELLI

ALLA REDAZIONE  
HANNO COLLABORATO:

GIORGIO AMBROGIONI  
GIORGIO ASUNIS  
NICOLA TOSTO  
CLAUDIO VECCHIETTI

REDAZIONE:  
Via Ravenna, 14  
00161 - ROMA  
TEL. e FAX 06/44233496  
TEL. FS 970/22067  
http://www.assidifer.it  
E-mail: giornale@assidifer.it

Lettere e articoli firmati impegnano  
solo la responsabilità degli autori

STAMPA:  
GENESTAMPA S.r.l.  
Via Orsa Maggiore, 29  
00010 FONTE NUOVA (RM)

Registrazione al Tribunale di Roma  
n. 156 dell' 8/4/1993

DIREZIONE EDITORIALE  
PAOLO PARRILLA

GRAFICA  
LUIGI AIELLO

Chiuso in tipografia il 22/10/2009

(Martinez, segue da pag. 7)

Vengano i giovani! I colleghi più anziani, magari in pensione, sono pronti ad aiutarli, a guidarli – se lo vorranno – nel mestiere duro del sindacalista, a ricordare loro la storia bella e i tanti valori della più grande azienda italiana: le Ferrovie dello Stato.

#### Mauro Merelli

Parto dallo slogan congressuale per svolgere alcune considerazioni: "Concorrenza e Sviluppo".

La Concorrenza sarà organizzata per la presenza, cioè effettuare 50-60 coppie di treni/giorno.

Noi siamo organizzati per produrre 8.000 treni/giorno.

Il Gruppo sarà in difficoltà: occorre che il Sindacato venga coinvolto nelle scelte operative, tese soprattutto al ridimensionamento di alcuni settori ed allo sviluppo di altri, effettuando – ove necessario – anche sane azioni di lobbying.

Da ciò deriva che il Sindacato dovrà organizzarsi per gestire il cambiamento, anche con la partecipazione di giovani, dovrà snellire le sue procedure interne e migliorare i meccanismi comunicazionali, interni ed esterni.

E' una grossa sfida e quindi nel formulare i migliori auguri di buon lavoro alla nuova Segreteria, ringrazio per il lavoro svolto ed i risultati ottenuti, non sempre in condizioni agevoli, la Segreteria uscente.

#### Paolo Parrilla

Non farò un intervento strutturato e, come si dice, di grande respiro. La maggior parte di voi mi conosce da tempo, forse da troppo. Sanno che, per scelta e cultura personale, ho sempre preferito occuparmi di problemi concreti e di interessi visibili.

Ritengo che un sindacato come il nostro abbia bisogno di scelte essenziali, fattibili e perseguibili: le cito nell'ordine che ritengo significativi:

1. **Tutela del posto di lavoro:** per capirci ritengo che i colleghi vadano difesi in particolare quando l'attacco al posto di lavoro ne pregiudica l'avvenire, la serenità sua e della

propria famiglia. Su questo punto ritengo occorra essere intransigenti, soprattutto quando il rapporto di fiducia rischia, come acutamente osservato da Martino Rizzo, di trasformarsi in rapporto di simpatia. Occorre dire con altrettanta fermezza che il sindacato poco potrà – aggiungo dovrà fare – là dove l'azienda interviene su comportamenti non allineati ai valori ai quali il dirigente deve attenersi.

Sono convinto che il dirigente è l'Azienda e che i suoi comportamenti devono non solo essere ma anche apparire inattaccabili.

#### 2. Difesa del ruolo e della professionalità dei colleghi

Come operare nel concreto? Ritengo che, caso per caso, sarà necessario verificare realisticamente perché l'Azienda isola o "mobizza". il collega. Occorre impedire che professionalità preziose vengano sottoutilizzate o peggio umiliate. Nel contempo dobbiamo essere coscienti di dove vuole arrivare l'Azienda nel campo dei dirigenti: il numero complessivo è destinato a diminuire. E' il punto più delicato: nessun collega, iscritto e non, deve essere lasciato solo. Sappiamo, anche perché ce lo ha ricordato l'ing. Moretti ieri, che l'Azienda ha intenzione di riconsiderare le posizioni più critiche e con contenuti dirigenziali obiettivamente scarsi. Su questo, lo dico chiaramente, l'Azienda va assecondata, avendo come punto di riferimento i seguenti principi:

- Riconversione professionale, rispettando esperienze e capacità.
- Mobilità intersocietaria, senza che i nostri colleghi pensino di poter tenacemente difendere i propri consolidati orticelli.
- Per ultimo la mobilità geografica, attivando le tutele previste dal contratto.

#### 3. Solidarietà intergenerazionale.

Ritengo il documento preparato dai colleghi in pensione una sintesi ben fatta dei problemi attuali. Deve essere, però, chiaro che solo su alcune cose dobbiamo e possiamo intervenire: da soli, come per Assidai, e in sinergia con la federazione per i problemi come il Fasi.

Sulle dinamiche di previdenza pubblica, occorrerà fare, ovunque possibile, un'efficace azione di lobbying.

#### 4. Relazioni industriali

Per ultimo e non ultimo la politica di relazioni industriali con l'Azienda. Sarà necessario gestire e presidiare gli spazi che la contrattazione collettiva lascerà alla rappresentanza interna all'Azienda.

Dovrà essere portato a compimento il lavoro fatto in precedenza, in particolare per quanto riguarda gli accordi relativi al Previdai, all'ASSIDAI e alla reperibilità.

Sarà necessario, infine, intervenire in modo coerente sugli istituti di uniformità rispetto al trattamento attualmente esistente nei confronti dei dirigenti di grandi gruppi analoghi al nostro.

Dovremo, come previsto dal protocollo e confermato dall'ing. Moretti presidiare l'area critica della retribuzione con due indirizzi che ritengo strategici

- Raggiungere il livello – da ritenersi fisiologico – del 95% dei dirigenti inseriti nel sistema di MBO
- Vigilare che la stessa metodologia MBO sia impostata secondo criteri trasparenti, e contrattati e condivisi dai dirigenti.
- Nel frattempo ricordare a gran voce che nel 2008 non è stata fatta politica retributiva e che la perdita di potere di acquisto è reale e pesante per tutta la categoria.

#### Claudio Vecchietti

Quando si interviene in pubblico è consigliabile non superare la soglia di attenzione di un uditorio che normalmente si aggira sui 2 o 3 minuti di ascolto: dopo, tutto il resto è noia. Tanto più quando si tratta di un Congresso sindacale con una sfilza interminabile di iscritti a parlare. E poi i pensionati, evidenziati in corsivo sul maxischermo dal Presidente Giorgio Asunis, debbono andare di corsa! I dirigenti in pensione non sono un fastidio. Certo, c'è chi sostiene che possono diventarlo se criticano troppo la loro ex azienda! Non è il caso di Paolo Parrilla che nella sua relazione molto diretta e pragmatica ha parlato di un patto intergenerazionale come quella, ovviamente, del Segretario della Sezione pensionati Assidifer Roberto Martinez. E ancora un apprezzamento per le considerazioni fatte da Mario Miniaci e da Gennaro Bernardo che ha auspicato perfino la presenza in Segreteria di

due dirigenti in pensione!

Visto poi il clima che si respira in azienda, rivolgo un invito a tutti i colleghi ad investire sui pensionati, affidando a loro la responsabilità di portare avanti, anche tramite il nostro giornale, discorsi e iniziative che non si possono o non si vogliono fare direttamente! In conclusione, credo di interpretare il pensiero di tantissimi in servizio, dicendo che in Azienda nessuno cerca la tranquillità del posto fisso bensì la serenità di rapporto e di fiducia con i vertici aziendali.

#### Antonio Ventimiglia

Sono stato testimone di tutti i cambiamenti dall'Azienda pubblica alla Società privata.

Non dimentico quando, per mancanza di mezzi e di linee, ero costretto ad adeguare la domanda all'offerta possibile anziché dell'offerta alla domanda programmando ad esempio treni molto lunghi e vietavo la prenotabilità dei posti nei periodi di punta del traffico.

Dopo tanti interventi di potenziamento, mi meraviglio che appaiano ambiziose le sfide di questo Congresso con code autostradali sempre più lunghe ed una domanda di mobilità in continua crescita mentre la concorrenza ferroviaria ha finora utilizzato meno del 5% dei treni-km merci ed è prevedibile il disagio dei viaggiatori delle I.F. che, al contrario delle merci silenziose, in caso di inconvenienti ad un treno potranno utilizzare solo il treno successivo della stessa I.F.. Le F.S. devono essere abili a convincere lo Stato ad erogare incentivi al trasporto ferroviario merci per evitare le misure restrittive adottate negli anni 90 dall'Austria e Svizzera ed a pretendere dalle I.F. viaggiatori il giusto compenso (e non a costi marginali) per le prestazioni effettuate in service.

Per finire due proposte. Anzitutto una revisione organizzativa perché con la proliferazione delle strutture, si sono disgregate le squadre ed i loro poteri, con la competenza di molti dirigenti scaduta a livello di quadro ed i tanti quadri ridotti a cornici.

Si impone poi una strategica intesa con le istituzioni a livello centrale e regionale per favorire il corretto sviluppo della liberalizzazione a beneficio esclusivo del miglioramento dei servizi.

## Diamoci da fare, a testa alta!

Due giorni di lavoro intenso preceduti dalla serata d'apertura nella quale il Segretario Generale uscente, Nicola Tosto, ha sviluppato la sua relazione e l'Amministratore Delegato del Gruppo, Mauro Moretti, è intervenuto in anticipo rispetto alla tabella di marcia, a causa di sopravvenuti impegni. Sono poi seguiti i saluti delle autorità presenti e dei colleghi di Federmanager, di Assidai, di Previdai e di altri.

Un clima di forte partecipazione che, nel primo giorno dei lavori, ha registrato gli interventi di ben 48 colleghi ciascuno dei quali ha utilizzato un tempo variabile tra 17 minuti (Orsini) e 3 minuti (Cattè che, per ragioni di spazio, ha generosamente limitato il suo contributo).

L'ultimo giorno è stato fortemente produttivo con anticipo della chiusura dei lavori alle 15.00, senza interruzione intermedia e con l'approvazione della mozione, la nomina del Presidente e la designazione dei Consiglieri Nazionali. A seguire, il primo Consiglio Nazionale ha nominato la nuova Segreteria Generale guidata da Paolo Parrilla.

Benché Tosto tentasse di nascondere una evidente emozione, sul suo volto era palese il lucicar degli occhi: lascia la guida del sindacato dopo ben 9 anni densi di avvenimenti, in un periodo molto difficile sia per l'Azienda, sia per il Paese. Un periodo nel quale le tensioni interne non sono mancate, ove i colleghi in trincea hanno più volte lamentato il peso del ruolo e delle responsabilità, spesso non corrisposto da un trattamento economico adeguato e da una serenità nell'operare, in un clima aziendale a volte teso anche per le posizioni/esternazioni del nostro AD. AD che non ha mancato, anche in sede congressuale, di confermare la sua posizione determinata e di stimolare la classe dirigente ad essere ancora più operativa e propositiva specie nelle attività più sensibili: la regolarità della circolazione e la pulizia dei treni.

Anche questa volta, dopo il suo accorato intervento, gli applausi sono stati tanti, ma non quanti ne ricevette, a più riprese, a Campora San Giovanni in occasione del XXIV Congresso. Alcune affermazioni, ed allusioni generalizzate, infatti, non sono piaciute. E ciò, benché un vecchio proverbio in latino maccheronico reciti "verba generalia non sunt appic-

cicatoria".

Forse anche per questo la reazione è stata di grande partecipazione, nella consapevolezza che occorre far bene, non tanto perché lo chiede l'AD, quanto perché è un dovere di tutti noi Dirigenti, per il bene dell'Azienda, per il bene del Paese, come sottolineato nel mio intervento di apertura dei lavori congressuali.

Occorre ora supportare con ogni mezzo la nuova Segreteria Generale affinché possa dar seguito al mandato congressuale sintetizzato nella mozione approvata all'unanimità dopo attenta ed approfondita analisi.

Ci aspettano anni ancora difficili. Non so se più, o meno, difficili dei precedenti, ma comunque difficili. Anni nei quali occorre continuare ad operare con rigore per non disperdere il grande lavoro fino ad oggi sviluppato e che, dal punto di vista economico, ha portato a raggiungere il pareggio di bilancio già nel 2008 con proiezione analoga per il corrente 2009. Occorre operare con rigore per migliorare quanto più possibile la regolarità della circolazione e la pulizia dei treni. Aspetti questi che la clientela analizza con attenzione per giudicare il nostro operato. Il tutto in attesa che il nuovo materiale rotabile possa, almeno in parte, portarci a fare un salto di qualità significativo. Occorre operare con rigore per prepararsi alla grande sfida che una concorrenza agguerrita lancerà a breve nelle tratte più significative della rete AC/AV. Concorrenza che scenderà in campo con nuovi mezzi e con uomini specificatamente dedicati.

Occorre operare con rigore per consolidare la posizione nei diversi contesti regionali attraverso servizi sempre più rispondenti alle esigenze dei pendolari, al fine di essere preparati ad affrontare, quando verranno, i sistemi concorsuali di affidamento dei quel tipo di servizi.

Occorre operare con rigore per far sì che la classe politica provveda, nel conteso di un piano Generale dei Trasporti adeguato ai tempi, a dare il giusto peso ai sistemi di trasporto su sede propria, capaci di contribuire in maniera significativa, anche nel settore delle merci, ad un decisivo miglioramento della qualità della vita e dell'ambiente, sempre più

aggredito dal crescere delle emissioni nocive.

Insomma, ci aspetta un futuro importante nel quale non mancheranno i problemi interni: la gestione degli esodi e la tutela dei colleghi che verranno coinvolti nel processo di contrazione delle posizioni dirigenziali. Benché si sia passata dai 1200 dirigenti di qualche anno fa agli attuali 950, pare infatti che la cura dimagrante non sia ancora finita.

Cosa che preoccupa ancor di più, purtroppo, è il fatto che "si è aperta la breccia" da me presagita nel numero 6/2009 di F&S. E' di questi giorni, infatti, il provvedimento di messa alla porta di un collega che nel passato, peraltro, aveva contribuito fattivamente al processo di cambiamento. Il messaggio parrebbe chiaro: l'Azienda pare intenda sanzionare, con visione unilaterale, sia chi adotta comportamenti dalla stessa giudicati eticamente discutibili, sia chi la stessa ritiene trascuri o sottovaluti le proprie responsabilità gestionali. Su tale aspetto Assidifer deve vigilare con attenzione, prevenendo quanto possibile simili provvedimenti.

Il clima aziendale è dunque ancora pesante, e ciò non fa bene. Continua a mancare il dialogo diretto con i Dirigenti, dialogo che occorre recuperare quanto prima per evitare che coloro i quali si sentono poco coinvolti, o non vedano adeguatamente riconosciuti il loro impegno, possano abbandonare l'Azienda. E' di pochi giorni fa, infatti, l'uscita di due colleghi chiamati, da altra parte, a ruoli importanti. E' un fatto negativo? Per un certo verso penso di sì: l'Azienda non è riuscita a capire per tempo il problema e li ha persi. Per un certo verso no: è la conferma che alcuni di noi stanno veramente sul mercato! Se gli "alcuni" un giorno dovessero diventare "tanti", crescerà pure il nostro potere contrattuale, necessario per rivendicare pure la rivisitazione di alcune retribuzioni che per ruolo, compiti, responsabilità e crescita del costo della vita sono fortemente inadeguate.

Insomma, una ulteriore bella sfida. Rimbocchiamoci le maniche e diamoci da fare, a testa alta!

Giorgio Asunis