

## Una strategia che ci faccia vincere *tutti*

Di fronte a questa drammatica crisi, vi è ormai un solo principio elementare per qualsiasi Azienda che oggi voglia sopravvivere in modo stabile e duraturo:  
*condividere lavoro, rischi, profitti e benefici fra tutti gli stakeholder*

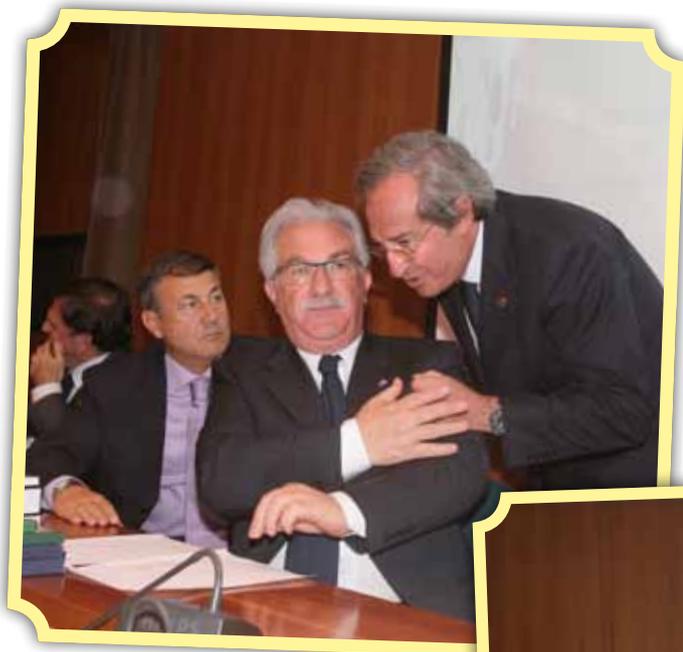
## 2006: FRANCO MARINI SINDACALISTA

E' il 2006: alla seconda carica dello Stato, la presidenza del Senato della Repubblica, è stato eletto da tempo un sindacalista di antica militanza Cisl: Franco Marini. Un enorme riconoscimento non soltanto per uno dei "cavalli di razza" del sindacalismo storico italiano, come si usava dire in quegli anni, ma per la stessa Cisl, che implicitamente corona in questo modo la sua lunghissima storia di protagonista nel mondo del lavoro ma anche nella partecipazione allo Stato democratico. La Flaei e la Confederazione organizzano una singolare celebrazione dell'evento: presso l'Auditorium di via Rieti, in Roma, Franco Marini viene attorniato da un gremito uditorio e da al-

cuni fra i massimi esponenti della storia e degli studi sindacali italiani del dopoguerra, per una giornata di riflessione e di festeggiamento intitolata appunto "Franco Marini sindacalista". Al tavolo della presidenza si riconoscono fra gli altri, oltre allo stesso Marini, Giorgio Benvenuto, leader storico della Uil, Sergio D'Antoni, successore di Marini alla segreteria generale della Cisl, Raffaele Bonanni, segretario generale, e Carlo de Masi in rappresentanza della Flaei.

La presenza di De Masi al tavolo della presidenza ha un significato preciso e pregnante: la Flaei ha organizzato la ricerca storica e documentale dell'impegno pluridecennale di Marini nel sindacalismo italiano, e lo ha fatto con una iniziativa di così organica ed approfondita portata che lo stesso Marini ebbe a meravigliarsene affermando che "gli amici della Flaei hanno ricostruito vicende ed episodi significativi dei quali anche a me era in parte venuta meno la precisione di memoria storica".

La Flaei che ricerca, la Flaei che studia e si forma, la Flaei che trasforma ricerca, studio e formazione in azione sindacale. E, nel 2012, è ancora così.



- 4.** **Una strategia che ci faccia vincere tutti**  
 *EDITORIALE di Carlo De Masi*  
.....
- 6.** **Il coraggio delle idee - In ricordo di Giuliano Zuccoli**  
 *di Cristiano Mazzucotelli*  
.....
- 8.** **Telelavoro in Enel**  
 *di Massimo Saotta*  
.....
- 11.** **La lunga strada della previdenza**  
 *di Silvio Di Pasqua*  
.....
- 12.** **Avere qualcosa di importante da dire e da fare!**  
 *di mons. Adriano Vincenzi*  
.....
- 14.** **FISDE: un modello di solidarietà unico in Europa**  
 *di Nicola Fiore*  
.....
- 16.** **Patagonia "terra di frontiera"**  
 *di Mario Arca*  
.....
- 18.** **Enel distribuzione: più specializzazione per i lavoratori**  
 *di Carlo Meazzi*  
.....
- 20.** **Gli accordi Aziendali tra luci e ombre**  
 *di Mario Arca*  
.....
- 22.** **"Contrattazione Ambientale": un modello alternativo**  
 *di Antonio Losetti*  
.....
- 24.** **Il tempo della responsabilità: intervista a Mattia Pinalli**  
 *di Amedeo Testa*  
.....
- 26.** **Novità fiscali per fondi pensione e fondi sanitari?**  
 *di Angelo Stefanori*  
.....
- 28.** **La soglia per l'uso del contante si abbassa a mille euro**  
 *di Manuela Lupi*  
.....
- 29.** **Rubriche: Ieri&Oggi, Lettere**



# Una strategia che ci faccia vincere tutti

EDITORIALE

di Carlo De Masi

➤ Il secolo che ci siamo lasciati alle spalle ci ha fatto conoscere due "stagioni d'oro" per l'economia italiana: la prima, al suo inizio, quando la lira arrivò addirittura a fare aggio sull'oro; la seconda, nell'immediato dopoguerra mondiale, quando anche il mondo sviluppato **fece a gara per venire in Italia ad apprendere**, dal modello delle nostre Partecipazioni Statali, come si coniugavano economia pubblica ed economia privata, interessi privati e socialità degli interessi.

Dopo questa seconda epopea l'economia italiana è entrata in un **lungo digiuno di creatività e di risultati**. Come se avessimo disimparato a gestirla nella sua totalità e avessimo appreso a governarla solo per spicchi e frantumi, caoticamente, disarmonicamente, schizofrenicamente, contrapponendo gli interessi in gioco invece che armonizzarli e sinergizzarli.

Va ricordato che dalle concezioni di economia di libero mercato,

economia sociale di mercato, economia pubblica, localismo e dimensione nazionale, sono scaturite non solo le Partecipazioni Statali, e quindi l'IRI, ma anche la gestione pubblica di servizi universali ed esperienze eccezionali di enti pubblici economici (ENI ed ENEL), oltre ai servizi locali con le Aziende Municipalizzate.

A seguito di liberalizzazioni spinte e privatizzazioni speculative e del ritorno improprio all'alternativa fra neoliberalismo e mercato, l'economia italiana soffre di "nanismo". Il neoliberalismo infantile si è tradotto in assolutismo di mercato, così come l'intervento pubblico si è tradotto, in passato, in assistenzialismo all'economia decotta (e ha fatto morire anche le sane partecipazioni statali). Con questo duplice

**Di fronte a questa drammatica crisi, vi è ormai un solo principio elementare per qualsiasi Azienda che oggi voglia sopravvivere in modo stabile e duraturo: condividere lavoro, rischi, profitti e benefici fra tutti gli stakeholder**

infantilismo è cominciato e si è sviluppato il quasi-declino che oggi caratterizza la nostra economia: una autentica difficoltà respiratoria della nostra competitività interna e internazionale. Come uscirne? Come tornare a crescere? Come tornare a coniugare **duraturi benefici per gli azionisti privati con stabili ritorni sociali di investimenti, occupazione e benessere diffuso** che a loro volta alimentino fiducia creativa nell'apporto dell'iniziativa privata e nel ruolo internazionale del Paese?

Sicuramente, non basta il capitalismo finanziario speculativo che vede nella borsa, invece che nel risparmio collettivo, la sua forza: occorre il risparmio collettivo, organizzato sia dalle banche ordinarie, con i Cittadini risparmiatori, sia dalle Imprese, d'intesa con il Sindacato e con i Lavoratori azionisti.

E non basta neanche la tendenza al massimo profitto. Va invece perseguita la centralità dell'Impresa e dei suoi azionisti morali: cioè possessori di azioni materiali ma anche management, lavoratori, collettività. In altre parole, con la cultura della **partecipazione in chiave post-liberista e post-statalista**.

Di fronte a questa drammatica crisi, vi è ormai un solo principio elementare per qualsiasi Azienda che oggi voglia sopravvivere in modo stabile e duraturo: condividere lavoro, rischi, profitti e benefici **fra tutti gli stakeholder**. Le Aziende elettriche, dove noi operiamo come Agenti Sociali, devono sapere che, se vogliono continuare ad offrire prosperità agli azionisti finanziari, **devono far diventare protagonisti** (giuridicamente o moralmente) **anche gli altri azionisti**.

In modo specifico: gli azionisti-

finanziatori devono ottenere una equa remunerazione dei loro capitali; gli azionisti-lavoratori, con la stabilità e la produttività del loro lavoro, devono ottenere retribuzioni nella media europea; gli azionisti-comunità locali, a fronte di compensazioni per il Territorio, devono dare la disponibilità a supportare una politica energetica senza ambientalismo astratto; l'azionista-Stato deve garantire coordinamento e controllo della sicurezza energetica nazionale; gli azionisti-cittadini devono fruire di un servizio efficiente con una bolletta sopportabile e trasparente.

Cosa farà la FLAIEI? Contratterà per tutto questo, proponendo al Management di operare insieme per **una strategia che faccia vincere tutti**. 



# Il coraggio delle idee

In ricordo di Giuliano Zuccoli

di Cristiano Mazzucotelli



➤ Ricordo la prima volta che l'ho incontrato. Ognuno di noi si immagina un capitano di industria come un uomo freddo, dal tempo contato, vestito in giacca e cravatta, in qualunque circostanza. Invece arriva verso di me con le mani nelle tasche di un paio di pantaloni di velluto. Se non ricordo male, ma sono passati ormai più di dieci anni da allora, era stato invitato a pranzare al rifugio di Fusino, locale in gestione al dopolavoro del Craem.

Era già in ritardo, ma ci trattammo più di mezz'ora. Io, allora giovane sindacalista alle prime esperienze, mi sentivo quasi intimorito da quella sua imponente presenza. L'Ingegnere (mi piace chiamarlo così) mi mise subito a mio agio e seguiva con interesse i miei ragionamenti, le mie perplessità e le mie critiche rispetto alle modifiche dell'organizzazione aziendale. Parlai quasi sempre io. Alla fine mi disse ciò che pensava. Poche frasi, come sempre. Rimasi sbigottito, quasi incredulo nonostante quel suo sorriso rassicurante, che credo l'abbia aiutato molte volte nella sua vita. Capii solo qualche anno più tardi il significato delle sue parole. Da allora quando ci siamo sentiti è sempre stato così. Ti stava ad ascoltare, con una pazienza che non t'aspetti, e ti ri-

spondeva con poche parole, quasi mai esplicite, ma dal significato, se sapevi coglierlo, profondo. Mai nulla di banale. Non è sempre stato un rapporto semplice. La fase non è stata semplice.

La sua nomina in consiglio di amministrazione di Aem (su indicazione della Provincia di Sondrio) e subito la sua elezione ad amministratore delegato della società. Io, in quel momento ricoprivo l'incarico di Segretario Generale della Flaei-Cisl di Sondrio. Era partita la fase della liberalizzazione del mercato elettrico e della privatizzazione della Aem di Milano. Novità assolute per il nostro mondo. Ovviamente non entro nel merito della bontà o meno di quelle scelte, ma, come Flaei, eravamo certi che questo contesto avrebbe generato effetti non certamente positivi che andavano per quanto possibile gestiti, per evitare di esserne travolti. Qualcuno sul nostro territorio (politici, rappresentanti delle istituzioni ma anche sindacalisti) non aveva ben compreso il ruolo che l'Ingegnere era andato ad assumere. Era valtellinese e doveva rispondere ai bisogni della Valle.

Io mi sforzavo di dire, forse in modo troppo provocatorio: "è amministratore delegato di una società, con la Valtellina non c'en-

## LA BIOGRAFIA

*Giuliano Zuccoli è stato Presidente del Consiglio di Gestione di A2A SpA, Presidente di Edison SpA, Amministratore Delegato di Transalpina di Energia s.r.l. e Vice Presidente Consigliere del Credito Valtellinese. Laureato in ingegneria elettrotecnica presso il Politecnico di Milano, inizia la sua attività professionale nel Gruppo Falck, dove nel 1990 assume la responsabilità di direttore generale "Falck Nastri", società specializzata nella produzione di laminati speciali. Nel 1985 è amministratore delegato della società Sondel, operante nel settore della produzione di energia elettrica. Dopo varie esperienze (Transider, Ecosto, Itla), nel 1996 entra a far parte del consiglio di amministrazione di Aem e tre anni più tardi ne assume la guida. Dal 2002 è presidente di Edipower, consorzio vincitore per l'acquisizione di Eurogen, una delle aziende messe in vendita da Enel. Dall'ottobre 2005 è presidente di Edison. Dal maggio 2009 è presidente di Assoelettrica. L'8 febbraio 2012 si è dimesso dalla carica di Presidente del Consiglio di Gestione di A2A per motivi personali. È deceduto L'11 febbraio 2012.*

tra nulla". Parole dette pubblicamente che sapevo l'avrebbero fatto arrabbiare. Lui che non poteva certamente tradire il ruolo aziendale al quale era stato affidato, ma che mai si dimenticava di parlare alla sua valle incitandola ad alzare la testa!

Soprattutto negli anni in cui c'era ancora l'Aem di Milano, ci siamo visti e sentiti diverse volte. Dopo una mia chiamata, mai passava più di mezz'ora che non ricevesse una telefonata. Le passo l'Ing. Zuccoli. Molto spesso non eravamo d'accordo, ma devo ammettere che era persona schietta. Non era un rabbioniere, come ne ho trovati tanti in questo mestiere. Ricordo uno sciopero con un presidio di 400 persone davanti alla sede di Aem, che fece un certo scalpore. Ci sentimmo subito dopo. Non lo trovai risentito, solo dispiaciuto. Penso avesse apprezzato il fatto che avessi tentato fino in fondo di risolvere la questione in altro modo.

Al di là della schiettezza, quello che ho sempre apprezzato è stato il coraggio con cui ha portato avanti le sue idee. Posizioni non certo populistiche che hanno generato un certo fermento all'interno del settore, ma non solo. La sua spinta verso il nucleare, poi soffocata dalla vicenda di Fukushima e dal successivo referendum. Così come le sue critiche nei confronti delle modalità degli incentivi al fotovoltaico.

Poi la sua vera vittoria, l'ultima, quella relativa all'acquisizione da parte di Delmi di Edipower. Figure

politiche di primo piano, nei confronti della sua ostinazione a ricercare una soluzione che mantenesse Edipower interamente italiana, si esprimevano rappresentandolo come un "vecchio sognatore". Una sorta di Don Chisciotte. Come si può pensare di battere il colosso francese EDF? Alla fine l'ha spuntata l'Ingegnere, appena prima di andarsene. L'ultima volta l'ho visto poche settimane fa, già segnato dalla malattia. Un incontro con le Segreterie Nazionali di Flaesi, Filctem e Uilcem in merito alla vicenda Edipower, appena entrato nella sala si è rivolto al mio Segretario Generale, Carlo De Masi. Con un sorriso appena accennato, gli ha chiesto un'opinione sul convegno in Valtellina relativo alla gestione delle concessioni idroelettriche, nel quale anche lui avrebbe dovuto essere presente.

L'Ingegnere, con quel suo sorriso, sembrava dire "...un po' di pazienza, ancora qualche mese, e arriverò io a darvi una mano".



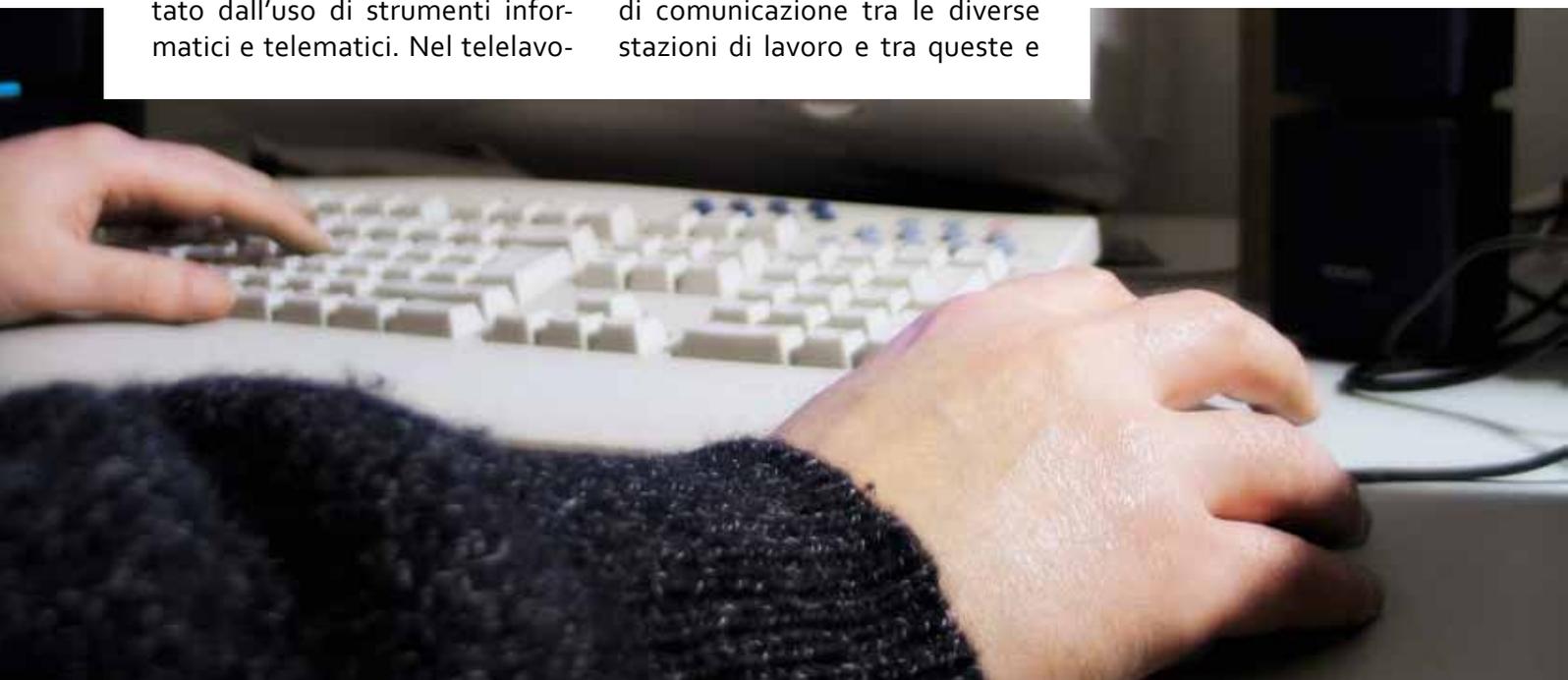
# Telelavoro in Enel: uno strumento per organizzare vita lavorativa e vita familiare dei Lavoratori

**Nonostante le opportunità per Imprese e Dipendenti, solo una minima parte è interessata da questa attività**

di Massimo Saotta

➤ La particolarità del telelavoro consiste nell'essere un'attività lavorativa svolta fuori dalla sede aziendale, con l'utilizzo di nuove tecnologie che permettono la separazione (fisica) e facilitano la comunicazione (digitale). Si tratta, in pratica, di un modo di lavorare indipendente dalla localizzazione geografica dell'ufficio o dell'Azienda, facilitato dall'uso di strumenti informatici e telematici. Nel telelavo-

ro il Lavoratore opera all'interno di una working station, un sistema tecnologico che, superando i limiti spazio-temporali del "contatto personale e della presenza nell'ambiente", offre la possibilità di acquisire le informazioni necessarie per lo svolgimento del compito attraverso l'uso di strumenti tecnologici che permettono di organizzare "la rete di comunicazione tra le diverse stazioni di lavoro e tra queste e



l'elaboratore centrale", rendendo possibile una trasmissione a distanza, costante e diretta, dei risultati della prestazione lavorativa.

Sebbene il telelavoro sia uno strumento che offre nuove opportunità a Imprese e Lavoratori, a tutt'oggi soltanto una minima parte dei Lavoratori italiani è interessata da questa modalità di svolgimento della prestazione.

Gli accordi stipulati, ad eccezione di rarissime esperienze, puntano ad aumentare la produttività, ad ottenere una gestione semplificata e flessibile del personale e una riduzione complessiva dei costi, piuttosto che ad esplorare le opportunità di nuove strategie occupazionali e organizzative, nonché di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'accordo sottoscritto con l'Enel, che è scaturito dal "Progetto Donne" della FLAEL ed è collocato all'interno della strategia contrattuale avviata con la sottoscrizione del Protocollo sulla responsabilità sociale in Enel del 2009, si pone, invece, chiaramente a supporto di una flessibilità family friendly e si propone come "buona pratica" da adottare e monitorare a livello nazionale, nella scia dell'Avviso Comune "Azioni a sostegno delle Politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro", sottoscritto dalle Parti Sociali il 7 marzo 2011.

L'intesa raggiunta garantisce pieni diritti sindacali ai dipendenti

che operano in telelavoro, a partire dall'orario di lavoro, dalla salute e sicurezza sul lavoro, dalla formazione e informazione per giungere sino al riconoscimento del ticket pasto anche in caso di telelavoro domiciliare.

Sarà possibile utilizzare il telelavoro in quattro diverse forme: "mobile" (fruibile da particolari categorie di lavoratori che prestano normalmente la propria attività al di fuori dei locali aziendali senza essere vincolati ad una postazione di lavoro fissa); "hotdesking" (fruibile da lavoratori che operano fuori sede utilizzando apparati hardware, software, di rete e di connettività e che effettuano di norma almeno un rientro settimanale, con fruizione di postazioni "in condivisione"); "domiciliare" (nella quale il lavoratore svolge la prestazione lavorativa presso la propria abitazione); "da postazioni satellite" (qualora l'attività venga prestata da remoto rispetto alla sede di lavoro principale).

Lo spettro di figure professionali che possono praticare il telelavoro è quanto mai ampio, con una gamma di ruoli che va da quelli ad alto contenuto professionale a quelli a minore valore aggiunto e retributivo.

Tra Azienda e Lavoratore (assistito eventualmente dalle RSU o dall'Organizzazione sindacale di appartenenza) dovrà essere stipulato per iscritto un accordo individuale che specifichi, in par-

## focus

**Sarà possibile utilizzare il telelavoro in quattro diverse forme:**

- **MOBILE;**  
*Fruibile da particolari categorie di lavoratori che prestano normalmente la propria attività al di fuori dei locali aziendali senza essere vincolati ad una postazione di lavoro fissa*
- **HOTDESKING;**  
*fruibile da lavoratori che operano fuori sede utilizzando apparati hardware, software, di rete e di connettività e che effettuano di norma almeno un rientro settimanale, con fruizione di postazioni "in condivisione"*
- **DOMICILIARE;**  
*nella quale il lavoratore svolge la prestazione lavorativa presso la propria abitazione*
- **POSTAZIONI SATELLITE;**  
*qualora l'attività venga prestata da remoto rispetto alla sede di lavoro principale*

## Con il telelavoro la risorsa umana assume un ruolo nuovo, più vicino ai bisogni individuali, ma anche a quelli familiari, con maggiore autonomia e responsabilità rispetto ai risultati

icolare, la tipologia e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (compresi gli eventuali rientri settimanali) e la durata del periodo di telelavoro (che non può essere inferiore a dodici mesi) anche se, per motivi particolari, sarà possibile, ad iniziativa sia del Lavoratore che dell'Azienda, la riconversione della prestazione da telelavoro a lavoro in sede dopo che siano trascorsi almeno sei mesi. E' prevista, inoltre, per i Lavoratori che si trovano in situazioni di bisogno degne di tutela sotto il profilo assistenziale (ai sensi del Protocollo sulle Azioni Sociali annesso al vigente CCNL) nonché per i dipendenti interessati dall'art. 31 CCNL (tutela della maternità/paternità),

la priorità nell'accesso alla modalità di svolgimento della prestazione in telelavoro, armonizzando così la creazione di valore con l'irrinunciabile tutela delle situazioni di maggior disagio. Particolare interesse, proprio ai fini della conciliazione tra famiglia e lavoro, assume il telelavoro domiciliare, per il quale è prevista una soglia massima dei fruitori contemporanei del 4% del personale.

In questo caso, l'attività è svolta presso la propria abitazione, utilizzando strumenti e supporti tecnologici in grado di garantire un'elevata autonomia lavorativa, il che comporta, per l'Azienda, il passaggio a uno stile di gestione delle risorse umane orientato ai risultati raggiunti e arricchito dall'intensificazione dei processi comunicativi e, per il Lavoratore, un risparmio del tempo speso per gli spostamenti casa-ufficio, oltre ad una maggiore flessibilità nella programmazione temporale della propria attività. Con il telelavoro la risorsa umana assume, quindi, un ruolo nuovo e più rispondente ai bisogni individuali, con una migliore gestione del proprio tempo non solo in relazione all'attività lavorativa, ma anche alla vita familiare, ai rapporti sociali e agli interessi personali, con maggiore autonomia e responsabilità rispetto ai risultati, avendo riconosciuto i sottoscrittori il "bisogno, sempre più avvertito in ambito nazionale ed europeo, di collegare l'agire di impresa alla qualità del lavoro e della vita sociale".



# La lunga strada della previdenza

di Silvio Di Pasqua

➤ E' iniziato, lunedì 19 marzo, presso il Centro Studi CISL di Firenze, il percorso formativo, in connubio tra FLAEL e FEMCA, sul Sistema Previdenziale obbligatorio e complementare. Trenta partecipanti, divisi equamente tra le due Federazioni, hanno preso parte al primo Modulo che ha avuto come percorso



logico i seguenti contenuti: le trasformazioni del Mercato del Lavoro, le tendenze demografiche e sostenibilità sociale e finanziaria dei sistemi previdenziali (obbligatori e complementari); i rischi politici e finanziari dei sistemi a ripartizione e capitalizzazione; gli elementi che caratterizzano la nuova Riforma Monti in materia di previdenza obbligatoria; problemi e prospettive della previdenza obbligatoria con riferimento agli impatti della nuova Riforma Monti. Dopo il saluto di Mario Scotti, Direttore del Centro Studi e la presentazione del progetto formativo a cura di Maria Berretta, del Dipartimento Formazione Sindacale della CISL, ci

si è subito immersi nella delicata e complessa materia, ma sempre più attuale, con la prima Relazione ad opera di Angelo Marinelli, del Dipartimento Democrazia Economica, Economia Sociale, Fisco e Previdenza.

Alla socializzazione tra i partecipanti è seguito il dibattito col relatore, frutto più di chiarimenti e domande sull'ultima Riforma previdenziale.

La seconda giornata del Corso ha visto la partecipazione della Dottoressa Vittoria Marvelli, di Federchimica, e del dott. Raffaele Del Vecchio, di Assoelettrica.

Apprezzati e coinvolgenti i due interventi, con una platea attenta e motivata alle due variegata analisi dei relatori.

I lavori sono proseguiti nel pomeriggio con una dettagliata e precisa relazione di Valeria Picchio, del Dipartimento Fisco e Previdenza della CISL, che ha dissertato in maniera puntuale su: "Il sistema obbligatorio, la Riforma Monti, analisi dell'impatto delle nuove norme sui lavoratori della FLAEL e della FEMCA". La giornata conclusiva ha visto un intervento politico- tecnico di Maurizio Petriccioli, Segretario Confederale, che ha illustrato la posizione della CISL sulla Riforma Monti, spaziando sull'attualità della Riforma del Lavoro. L'appuntamento è per il secondo Modulo formativo, calendarizzato dal 21 al 23 maggio 2012, che avrà come tema: "I Fondi pensione negoziabili e lo sviluppo della Previdenza Complementare".



# Avere qualcosa di importante da dire e da fare!

di mons. Adriano Vincenzi

➤ Tutti ci sentiamo coinvolti dalla necessità di cambiamento. Come è stato finora non si può andare avanti né nel mondo del lavoro, né con il modello assistenziale, né con la crescita. Il grande problema è la crisi, il debito pubblico, la difficile ripresa economica. Va male e siamo costretti a pagare tutto sempre di più. Può, almeno in parte, meravigliare l'assenza di reazioni forti, di proposte alternative, di prese di distanza da un sistema esclusivamente ragionieristico. Tutti tacciono e si va avanti. Ma noi non ci assumiamo una responsabilità esagerata se non parliamo? Non è arrivato il tempo di un contributo ispirato alla centralità dell'uomo anche in ambito economico? Sembra che i numeri e i risultati economici abbiano assunto una lettura unica ed univoca. Sappiamo che non è mai stato così: da che mondo è mondo i numeri si sono sempre interpretati e la gravità di una crisi non è riconducibile o spiegabile solo dal punto di vista quantitativo. Usare il PIL come unico elemento per valutare la crescita e la *governance* di un Paese trova, per fortuna, sempre meno consensi. Di fronte a troppi silenzi è tempo di parlare sapendo che il primo contributo è l'espressione di un pensiero. Noi abbiamo un patrimonio da tutti riconosciuto e ancora non smentito dalle alterne vicende della storia: la dottrina sociale della Chiesa. In

**Può meravigliare l'assenza di reazioni forti, di prese di distanza da un sistema esclusivamente ragionieristico. Tutti tacciono e si va avanti. Ma noi non ci assumiamo una responsabilità esagerata se non parliamo?**

questo pensiero l'uomo che cerca il bene ha la centralità ed è capace di orientare il senso delle sue stesse azioni.

Come scrive la Caritas in veritate: "(La Chiesa) ha però una missione di verità da compiere, in ogni tempo ed evenienza, per una società a misura dell'uomo, della sua dignità, della sua vocazione. Senza verità si cade in una visione empiristica e scettica della vita, incapace di elevarsi sulla prassi, perché non interessata a cogliere i valori — talora nemmeno i significati — con cui giudicarla e orientarla. La fedeltà all'uomo esige la *fedeltà alla verità* che, sola, è *garanzia di libertà* (cfr Gv 8,32) e *della possibilità di uno sviluppo umano integrale*. Per questo la Chiesa la ricerca, l'annunzia instancabilmente e la riconosce ovunque essa si palesi. Questa missione di verità è per la Chiesa irrinunciabile. La sua dottrina sociale è momento singolare di questo annuncio: essa è servizio alla verità che libera. Aperta alla verità, da qualsiasi sapere proveniga, la dottrina sociale della Chiesa l'accoglie, compone in unità i frammenti in cui spesso la ritrova, e la



media nel vissuto sempre nuovo della società degli uomini e dei popoli”

Il più grande servizio da offrire oggi a noi stessi e a tutti è ricercare la verità, anche nello sviluppo economico, e mobilitarci per farla conoscere. Possiamo così scoprire che abbiamo qualcosa di interessante da dire e da fare.

che ha bisogno di un profondo rinnovamento culturale e della riscoperta di valori di fondo su cui costruire un futuro migliore. La crisi ci obbliga a riprogettare il nostro cammino, a darci nuove regole e a trovare nuove forme di impegno, a puntare sulle esperienze positive e a rigettare quelle negative. La crisi diventa così

*occasione di discernimento e di nuova progettualità.* In questa chiave, fiduciosa piuttosto che rassegnata, conviene affrontare le difficoltà del momento presente.” ( Caritas

## La crisi ci obbliga a riprogettare il nostro cammino, a darci nuove regole e a trovare nuove forme di impegno, a puntare sulle esperienze positive e a rigettare quelle negative

“Gli aspetti della crisi e delle sue soluzioni, nonché di un futuro nuovo possibile sviluppo, sono sempre più interconnessi, si implicano a vicenda, richiedono nuovi sforzi di comprensione unitaria e una nuova sintesi umanistica. La complessità e gravità dell’attuale situazione economica giustamente ci preoccupa, ma dobbiamo assumere con realismo, fiducia e speranza le nuove responsabilità a cui ci chiama lo scenario di un mondo

in veritate, 21)

Mi sembra si possa aprire una nuova stagione per la presenza di persone che condividono e sviluppano idee sane perché vere. Inoltre si apre una nuova stagione perché si accetta che tutto un mondo con le sue regole, convenzioni, organizzazioni è finito e non è più proponibile. Su queste idee nuove e vere possiamo rischiare l’investimento di noi stessi.



# FISDE: un modello di solidarietà unico in Europa

di Nicola Fiore



Il logo del Fondo Integrativo Sanitario per i Dipendenti del gruppo Enel

➤ Alfredo é un collega. Lavora in ENEL dal 1981 e vive una condizione di serenità economica e familiare. E' sicuro di sé e su ogni argomento esprime i suoi convinimenti e le sue critiche; riserve e critiche che non hanno risparmiato neppure gli Istituti sociali del contratto sui quali, spesso, ha espresso perplessità circa la loro utilità. Anche sul FISDE ha manifestato dubbi circa la sua capacità di soddisfare i reali bisogni dei lavoratori. Questo é Alfredo, o meglio lo era fino al giorno in cui una telefonata ne sconvolgeva le certezze e ne rompeva la serenità: un drammatico incidente aveva coinvolto suo figlio. Da quel momento ha incominciato

Alfredo ci induce ad una riflessione: il valore degli Istituti sociali e, nello specifico del FISDE, non può dipendere dalla nostra condizione di personale necessità. Troppo spesso, infatti, il nostro egoismo ci impedisce di riconoscere le cose veramente importanti, quelle che contribuiscono a migliorare la nostra esistenza, quelle che supportano i nostri veri bisogni. E casi come quello di Alfredo sono quotidianità per il Fondo. Di certo, il FISDE ha rappresentato una novità epocale per la concezione solidaristica e per la capacità di



**il FISDE ha rappresentato una novità epocale per la concezione solidaristica e per la capacità di fornire concrete risposte alle domande di sicurezza poste dalle nostre famiglie sul versante della salute**

a peregrinare per ospedali alla ricerca di quello capace di restituire una speranza di vita normale al ragazzo. A quel punto Alfredo ha vacillato, gli sono volati via pregiudizi e perplessità e si è ricordato del FISDE. Ad esso si é rivolto per consiglio e per aiuto ed oggi ne testimonia la validità: il suo ragazzo sta uscendo dal tunnel. Il caso di

fornire concrete risposte alle domande di sicurezza poste dalle nostre famiglie sul versante della salute; una intuizione di cui la FLAEL é stata tra le più convinte sostenitrici. Per di più, rappresenta un raro modello di partecipazione democratica in cui il **rapporto Socio/Fisde è immediato e trasparente**. E su questo modello partecipativo

il Fondo ha sviluppato, fin dalla sua istituzione nel marzo del 1997, tutta l'attività di assistenza integrativa. Oggi, che si avvia a divenire Fondo di settore, copre i bisogni di circa 180.000 associati, erogando contributi per **40 milioni di euro all'anno**. In questo panorama, punta di diamante è l'**assistenza ai disabili**, con circa **5 milioni di euro** di spesa annua: **un modello di solidarietà unico in Europa**. Il FISDE, insomma, è una bella e concreta realtà anche se non ha ancora raggiunto tutti i suoi traguardi. Molta strada è sta-

ta percorsa ma altrettanta bisogna farne. Occorre dare maggiore solidità all'Istituto stabilizzando definitivamente i finanziamenti di Enel; occorre allargare la base associativa estendendo i benefici all'intero settore elettrico; occorre colmare le differenze esistenti fra regione e regione sul versante sanitario con riferimento alle prestazioni da riconoscere. Obiettivi che impongono un forte impegno di tutte le Organizzazioni Sindacali degli elettricisti; noi ci siamo, ma occorre anche il convinto sostegno delle consorelle, nelle quali la componente portatrice della cultura degli elettricisti è divenuta ampiamente minoritaria col rischio che il FISDE venga confuso con un privilegio. **La FLAEI continuerà a sostenerlo come un'irrinunciabile conquista.** <



# #

## I NUMERI DEL FONDO FISDE

- 180.000 associati
- 
- contributi per **40 milioni di euro all'anno**
- 
- 5 milioni di euro** di spesa annua per l'assistenza ai disabili
- 
- 
-

# Patagonia "terra di frontiera"

di Mario Arca

➤ Chi, come noi sindacalisti, vive e lavora tra persone al lavoro, non può non rimanere colpito dai visi degli uomini e delle donne che si incontrano in una terra estrema, lontana come la Patagonia. Terra di frontiera, Persone di frontiera.

A Ushuaia, Argentina, 70.000 abitanti, la città più a sud del mondo, con la sua lunga fila di negozi, banche, compreso un orribile Casinò proprio di fronte al porto, è facile distinguere tra i passanti, i turisti e i giramondo, da chi vive, lavora, soffre, gioisce e lavora in uno dei posti della terra dove tutto è estremo, tutto è al limite.

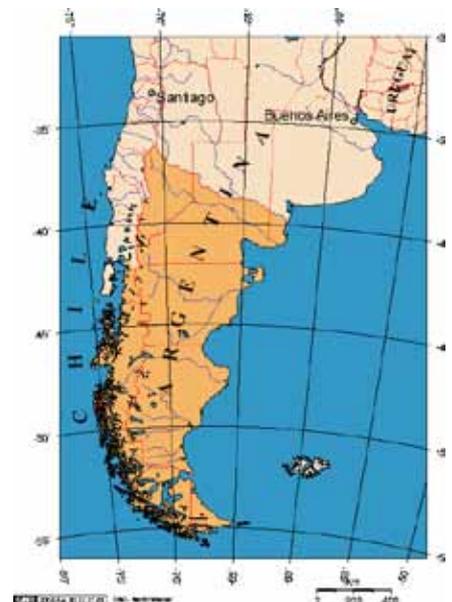
Colpiscono i sorrisi, la serenità dei volti, la varietà dei tratti somatici: indio mapeche, europei (tanti di origine italiana), wasp. E si percepisce la loro storia: la storia di una terra sofferta e di un popolo che con la sofferenza, da sempre, è abituato a condividere il pranzo e la cena.

Siamo nel 2012, tutti col telefonino anche a quelle latitudini, ma piccole evidenti tracce del passato, anche recente, per chi le cerca, sono visibili.

Una per tutte: la saracinesca di una sede sindacale dove, con il pennello, è stato scritto a lettere cubitali: viva la libertad sindical. E allora ti ritorna in mente la "semana tragica" del 1911, con i suoi scioperanti fucilati dall'e-

sercito argentino, ma anche i bellissimi e drammatici racconti (veri) di Francisco Coloane, ambientati dalla fine dell'800 fino agli anni '70, su lavoratori e sindacalisti ammazzati dai latifondisti (estansieros) perché chiedevano condizioni di lavoro più umane; su palombari pescatori di molluschi la cui aspettativa di vita non andava oltre i 40 anni; su marinai consumati da venti freddi, taglienti, veloci come motociclette; su avventurieri senza scrupoli; su donne forti, indipendenti, un po' sciamane, abituate a difendersi dagli uomini, come Laura che, mentre raccontava del suo amato Padre indio delle foreste, sorrideva a dispetto dei dolori che la vita le ha riservato.

A Porto Williams, Cile - isola di Navarino - ultimo porto al mondo: 2.200 anime tra civili e militari, dove ogni casa si trasforma in ristorante per i pochi viaggiatori che passano da quelle parti (trekker o velisti), dove sei mesi all'anno si sta al buio e al freddo, gli altri sei alla luce e sempre al freddo. Terra di confino ai tempi della dittatura, con le sue piccole case di lamiera parla da sé. Patricia, che nella sua casa ospita (a pagamento, ma per pochi pesos) i vagabondi del mare, ristorandoli con la fantastica cucina cilena, non dimentica i torti subiti e racconta la sua



## LA FLAEI ALLA "FIN DEL MUNDO"

*Mario Arca, Segretario Nazionale della FLAEI, velista nel suo poco tempo libero, ha voluto rubare due settimane di tempo alla FLAEI per accompagnare sua figlia Beatrice, 23 anni, velista da quando ne aveva solo sette, impegnata in un percorso di completamento e crescita professionale per diventare Skipper professionista, che prevede la maturazione di esperienze in mari e oceani molto più impegnativi del nostro caro Mare Nostrum. A bordo della barca comandata da un esperto Skipper oceanico italiano - Antonio Guglielmo - con altri quattro amici hanno formato l'equipaggio di una Barca a vela di 14 metri con la quale hanno doppiato, lo scorso 18 febbraio alle ore 16, il mitico Capo Horn: l'Everest di tutti i marinai. Mario, forse in colpa per averci lasciato per così tanto tempo, ha sentito il dovere di portare la Flaei con sé, fino alla fine del mondo. La nostra bandiera, portata così lontano e firmata da tutto l'equipaggio è inastata nella sala Sironi della storica sede di Via Salaria. Mario ha lanciato la sua sfida: "vediamo chi riesce a portarla più lontano. Solo allora potrà essere sostituita".*



storia con il sottofondo di Victor Jara, cantatuore martire dei generali di Pinochet. All'ingresso della sua casa una targa, scritta a mano: Algunos nacen con suerte. Otros...en Chile.

Porto Toro, stessa isola, ultimo insediamento umano al mondo. Raggiungibile solo via mare, dopo i capricci del canale Beagle (vento, onde, nebbia, neve, grandine, sole, arcobaleni, inclusi balene, pinguini e delfini), ospita meno di dieci pescatori e le loro famiglie, più l'Alcamar, il sottufficiale della Armada Chilena a cui è affidata la sorveglianza del traffico marittimo.

Dal molo, a cui sono attraccati due coloratissimi pescherecci con il loro motori borbottanti, ci guardano e ci salutano con l'immane sorriso aperto di quelle parti. Poche parole e due bottiglie di vino rosso, denso come miele (Malbec), scambiate, con 5 chili di Centollas, il granchio gigante dalle grosse e polpose chele tipico di quei mari. Dopo di loro

nessuno, tranne l'immane Alcamar che, con la sua famiglia, vive solo sull'isola Hornos e il suo omonimo Capo – la fin del mondo - a guardia del nulla o, forse, sentinella in attesa di dare l'allarme a tutti noi, che viviamo al caldo del nostro benessere, qualora il freddo polare dell'antartide decidesse di invadere nuovamente il mondo... Torni a casa e lo guardi, il tuo vecchio e comodo mondo. Ma guardi anche te stesso e ti chiedi chi, tra noi e loro, è più sereno. Non hai una risposta ma capisci, finalmente, il senso di un vecchio adagio dei marinai del nord Europa, regalatomi da un fantastico compagno di viaggio (Andrea): rassegnati... una volta attraversato l'oceano, sarai sempre sulla sponda sbagliata.



# Enel distribuzione: più specializzazione per i lavoratori

di Carlo Meazzi

➤ La trattativa sulla rete, che si è protratta per molto tempo anche a causa del vincolo contrattuale legato alla classificazione, ha trovato una svolta il 16 marzo scorso ed ha prodotto i primi risultati. Non è cosa di poco conto, in questo particolare momento, con una crisi che sta attraversando tutto il Settore, anche in considerazione della riduzione della richiesta di energia elettrica, essere riusciti a definire, con Enel Distribuzione, alcuni percorsi che permettono il riconoscimento ai Lavoratori di una maggiore professionalità, acquisita attraverso l'applicazione di nuove metodologie di lavoro che contribuiscono a specializzare sempre più il Dipendente elettrico. Questa evoluzione delle specializzazioni è destinata a crescere ancora con l'avanzare della tecnologia applicata alle "smart grids" che si sta diffondendo nella rete di distribuzione italiana. Nello sviluppo del confronto, un ruolo determinante è stato svolto dalle Commissioni miste (Sindacati/Azienda) attraverso le quali è stato possibile analizzare l'articolazione territoriale e le metodologie di lavoro entrando nell'analisi dei processi decisionali Aziendali. Questa analisi ha permesso di supportare la formulazione completa di osservazioni e richieste di merito. Il lavoro svolto ha permesso di consolidare due importanti principi alla base

del "lavoro elettrico": allo sviluppo della tecnologia applicata alla rete e all'applicazione della flessibilità tecnico/operativa corrisponde l'acquisizione di nuove professionalità che vanno riconosciute a tutti gli Impiegati Tecnici e Operai attraverso un'evoluzione della carriera; la necessità di stabilizzare le attività distintive ed esclusive all'interno dell'Azienda attraverso la riduzione delle esternalizzazioni. Naturalmente, il rispetto dei principi indicati dovrà essere sottoposto ad un continuo controllo da parte delle OO.SS., a tutti i livelli, per rilevare incongruenze e denunciare disapplicazioni. Per professionalizzare i Lavoratori (e quindi rendere esigibile il primo dei principi enunciati, per altro suffragato da un impegno assunto precedentemente dall'Azienda), attraverso il confronto è stato possibile ottenere lo sviluppo progressivo della formazione in capo a tutte le Risorse interessate, definendo tempi certi e verificabili. Quando in un'Azienda si affronta un riassetto di questo tipo, che coinvolge migliaia di Lavoratori, è strutturalmente difficile completare in modo univoco e soddisfacente tutti i perimetri professionali. E' però importante avviare congiuntamente l'esame dei profili, che pur essendo all'interno del perimetro, non hanno trovato subito soluzione. Per questo motivo e con questo spirito, è stato demandato alla

Commissione Paritetica (già istituita) l'esame dei "nuovi" profili professionali dei Programmatori, dei Tecnici e dei Capi Squadra, anche loro sottoposti a nuove metodologie di programmazione e assegnazione lavori, per i quali è necessario sia definito un percorso concreto prima della nuova riorganizzazione della Rete. All'interno dell'insieme preso a riferimento per l'innovazione metodologica e professionale, non può essere trascurato nessuno dei passaggi previsti dal documento presentato dalla Commissione Tecnica. Dovrà quindi essere, quanto prima, valutata la sollecitazione, in esso contenuta, rivolta a una nuova determinazione del ruolo dei Responsabili Aziendali alla Sicurezza ed Ambiente e, soprattutto non potrà essere dimenticata l'analisi oggettiva di ciò che rappresenta la porta d'ingresso nel "lavoro elettrico" e l'inserimento nell'area Tecnico/operativa dell'area Rete: "l'Apprendista", per il quale dovrà essere studiato e delimitato un nuovo percorso formativo professionalizzante. I primi risultati che questa difficile trattativa ha portato, riguardano cinque temi di discussione che si sono concretizzati in altrettanti accordi/riconoscimenti. *(Per una visione dettagliata dei temi, rimandiamo alla tabella qui a fianco)* Ora si apre il momento più complicato di questo confronto: l'analisi degli organici, che rappresenta però anche la fase più importante perché può determinare l'aumento del numero dei Lavoratori nell'Area Rete. Il quadro che è emerso dagli incontri Regionali è ormai chiaro a tutti e proprio questo ci permette di affermare che, per presidiare correttamente gli impianti e sviluppare un'azione efficace anche in situazioni critiche (maltempo,

TEMA DISCUSO	ACCORDO SOTTOSCRITTO
Ex Operai ora Impiegati: attuali figure di impiegati U.O. o Tecnici U.O. ai quali il passaggio è stato formalizzato attraverso lettera di trasformazione della qualifica.	<i>Per queste figure è stato definito un percorso professionale simile ai diplomati. Ogni 18 mesi passaggio professionale, previo colloquio di accertamento, fino al conseguimento della BS (in 3 anni un B1 diventa BS). Sono circa 1.100 le figure presenti nelle U.O. con categorie inferiori alla BS e secondo l'Azienda di queste almeno 350 potrebbero essere inserite nel percorso.</i>
Responsabili U.O. riconoscimento del ruolo Quadro.	<i>Il riconoscimento della qualifica di Quadro sarà estesa a tutti i responsabili di U.O. con più di 100.000 clienti.</i>
Reperibilità integrata AT-MT-BT e conseguenti inquadramenti per gli Operai e Tecnici Operativi.	<i>Definito il percorso formativo per il riconoscimento della B1s che è stato legato al conseguimento di determinate qualifiche/professionalità e allo sviluppo di determinate attività. Interesserà circa 3.000 risorse che nel giro di 3 anni conseguiranno la categoria. Nel 2012 saranno riconosciuti circa 900 passaggi di categoria ed i colloqui saranno fatti in 3 step: maggio, agosto e dicembre.</i>
Analisi delle professionalità e del nuovo ruolo acquisito da Tecnici, Capi Squadra e Programmati.	<i>L'esame sarà sviluppato prima del nuovo riassetto della Rete e completato nella nuova fase riorganizzativa.</i>
Riconoscimento economico per gli Operai che saranno utilizzati, temporaneamente, anche in attività di verifiche.	<i>Definito un premio annuale legato al numero di giornate nelle quali svolgeranno l'attività di Verificatore.</i>

frane, alluvione, ecc.), l'attuale organico è insufficiente. Nel corso della trattativa la parte aziendale non ha mai voluto affrontare in modo deciso il problema. L'ultimo incontro ci ha permesso di capire per quale motivo non si riusciva a definire il numero di assunzioni necessarie nell'area Rete. Infatti l'apertura della riunione si è caratterizzata per la presentazione, da parte di Enel, degli effetti che il perdurare della crisi economica sta producendo in tutta l'Azienda e come questi effetti colpiscono soprattutto l'Area della Generazione, facendo presumere la possibilità, in breve tempo, di poter individuare circa 1.100 lavoratori in eccesso. Dopo questa esposizione è nata l'esigenza di trovare una soluzione per la ricollocazione di questi nostri colleghi in altre aree dell'Azienda. Naturalmente il primo passo verso l'analisi di un riutilizzo di queste persone è rappresentato dalla sigla

di un accordo che renda possibile una solidarietà di gruppo e regoli la mobilità infragruppo. Questo era il motivo che ha spinto l'Azienda a sostenere che il dimensionamento delle risorse nell'Area della Distribuzione sarà affrontato solo dopo la stipula dell'accordo prima menzionato, sulla base del quale non potremmo più parlare di sole assunzioni ma soprattutto di immisioni da altre Società. La situazione va ora affrontata rapidamente perché i gravi problemi determinati dalla mancata copertura di posizioni in reperibilità non possono essere più trascurati. Perciò, uno dei punti fondamentali sarà capire quanti dei nostri colleghi, a fronte di mirate riqualificazioni, potranno essere inseriti nell'area operativa della Rete. Il momento non è certamente tra i più facili da affrontare, ma ci conforta il fatto che, come Sindacato, con il nostro impegno quotidiano, siamo sempre riusciti,

in questo Settore, a dare risposte concrete per salvaguardare il lavoro e i posti di lavoro. Ora, per prima cosa, dovremmo chiedere all'Enel di presentare Piani industriali credibili, orientati alla crescita e non solo alla ricerca degli utili per alimentare i dividendi, oltre allo sviluppo di un vero piano di insourcing delle attività, a partire dalle mansioni per passare a tutte le altre fasi dello sviluppo industriale del lavoro elettrico, sia nella produzione che nella distribuzione. Il tutto si dovrà naturalmente concretizzare attraverso un tavolo di confronto nel quale perimetrare la situazione attuale e definire un nuovo contesto di lavori/attività. A queste condizioni, la FLAEL non si sottrarrà ad una trattativa rivolta a garantire, da una parte, continuità occupazionale collegata ad un indispensabile turn-over e, dall'altra, un corretto sviluppo professionale.



# Gli accordi Aziendali tra luci e ombre: le parole per dirlo

di Mario Arca

➤ Spesso, la “comunicazione” ai Lavoratori, successiva alla firma di un accordo sindacale di una certa rilevanza, tende a caratterizzarsi per un eccesso di retorica e di enfasi che, agli occhi del lettore interessato, rischia di sminuire, piuttosto che valorizzare, il risultato raggiunto. La ragione di questo limite di comunicazione deriva dal timore che non vengano colti adeguatamente elementi come la difficoltà e i limiti del ne-

nei fatti, possono essersi tradotte anche in una parziale comprensione dell’Accordo, impedendone la valutazione obiettiva del valore e dei risultati conseguiti. Lo scorso anno - grazie alla Contrattazione Aziendale, in Edison, Enel, Tirreno Power, ecc. - sono stati sottoscritti gli Accordi triennali sul Premio di Risultato che hanno fatto registrare incrementi salariali attestati sulla media del 6% annuo, ossia su valori di tutto rispetto anche per



goziato, la forza e le ragioni della Controparte, la complessità della materia. La perfetta buona fede dell’approccio non modifica il potenziale effetto finale e cioè il rischio che ciò che giunge al lettore abbia un sapore diverso rispetto alle intenzioni iniziali. D’altronde, una comunicazione di segno opposto, algida e cronicistica, potrebbe essere interpretata, come il segno di una distanza emotiva, e quindi anche culturale e sindacale, verso i problemi dei Lavoratori. Almeno in parte anche gli Accordi aziendali sottoscritti recentemente nel nostro Settore hanno pagato pegno a questo “scoglio comunicativo”, e

il nostro Settore che, in qualche modo, deve fare i conti con una situazione generale di crisi. Se si valuta che un Lavoratore elettrico ha mediamente percepito in busta paga, a questo titolo, circa 2000 euro - nel terribile 2011 -, ci si rende conto che questi accordi svolgeranno, nei prossimi tre anni, anche una funzione di tutela del salario complessivo rispetto agli effetti delle manovre finanziarie e dell’andamento dell’economia. Certo, serviranno ulteriori strumenti (magari da negoziare nel prossimo rinnovo contrattuale), ma è innegabile che - rispetto a un decennio fa quando i Premi di Produzione si attestava-

no sulle 700.000 Lire annue (circa 350 euro) e venivano tassati a un'aliquota media del 27,5% - sono stati fatti passi in avanti sul salario legato alla Reddittività dell'Impresa e alla Produttività dell'Unità produttiva. Tra questi quello compiuto nel 2011 è, forse, quello più rilevante, se rapportato ai tempi e alle difficoltà.

Ma le novità positive non si limitano solo ai contenuti economici. In tutti gli accordi sottoscritti, infatti, è stato introdotto un forte decentramento sia di tipo funzionale che di natura economica. Il primo demandando al "posto di lavoro" e, quindi, all'istanza sin-

ze finanziarie (andamento della Borsa, calo degli utili, riduzione dei principali parametri finanziari quali EBITDA, MOL, ROI, ecc.). Nell'Accordo ENEL, anche se in modo parziale e non del tutto esaustivo, è stata introdotta una prima regolamentazione dei Premi individuali. Fino ad ora, infatti, la gestione dei premi e delle risorse aggiuntive si delineava in termini discrezionali e in questo senso o importante registrare un cambio di passo. Grazie all'Accordo i Premi verranno destinati sulla base di un criteri trasparenti gestiti direttamente dall'Azienda ma comunque verificati nella

nel sistema misto o contributivo è sufficiente farsi fare il calcolo previsionale della pensione Patronato della CISL, l'INAS, per rendersi conto di come maggiori quote del Premio di Risultato destinate a questo Istituto contrattuale siano essenziali per garantire una pensione più serena.

Come è naturale gli Accordi sindacali sono sempre migliorabili e cioè vale, ad esempio, per il decentramento del confronto sulla Produttività. Questa scelta rappresenta una scommessa per le Strutture sindacali locali, per le RSU e per i Rappresentanti delle Imprese che, finalmente, potranno e dovranno misurarsi concretamente sui contenuti e sui problemi irrisolti. Si tratta di una sfida che è innanzitutto culturale, anche perché i processi di verticalizzazione e di centralizzazione delle relazioni sindacali hanno impoverito la cultura delle relazioni sindacali periferiche e questo maggiore coinvolgimento delle RSU, determinato anche dal recente accordo interconfederale sulla rappresentatività del 28 giugno 2011, potrebbe spingere le Aziende a giocare la carta dell'estromissione del Sindacato a livello locale. Inoltre la maggior rilevanza della Produttività sulla Reddittività potrà, nei prossimi anni, aumentare le differenze salariali tra Unità produttive, soprattutto in un contesto di mercato ancor più competitivo (es. generazione). Si tratta di fattori e situazioni che impegneranno il Sindacato a tutti i livelli e che, in una valutazione d'insieme, non inficiano ne sminuiscono gli elementi oggettivamente positivi e innovativi introdotti in questa tornata di Contrattazione aziendale. 

## Ma le novità positive non si limitano solo ai contenuti economici. In tutti gli accordi sottoscritti è stato introdotto un forte decentramento sia funzionale che di natura economica

dacale più vicina ai Lavoratori, il potere di definire gli obiettivi, le loro soglie e i rispettivi pesi; il secondo, spostando l'asse distributivo delle risorse dalla Reddittività verso la Produttività. Una trasformazione che consentirà di tutelare questa parte di salario dalle turbolen-

sua corretta applicazione in sede di confronto sindacale. L'Accordo Enel prevede, inoltre, anche l'introduzione, su base volontaria, della possibilità di destinare parte del Premio alla Previdenza complementare ed è un fatto di rilievo che non possiamo che giudicare positivamente. Innanzitutto perché si consente al Lavoratore di investire sul proprio futuro, ma anche perché rafforzare finanziariamente i Fondi pensione "chiusi" - cioè quelli di origine contrattuale contribuiti anche dalle Aziende - è interesse dello stesso Lavoratore. Provare per credere: per chi si trova



# “Contrattazione Ambientale”: un modello alternativo di sviluppo e di perseguimento del benessere

di Antonio Losetti

➤ L'individuazione di nuovo reddito contrattuale, derivante da obiettivi legati a comportamenti ambientali virtuosi da sviluppare nelle Aziende, rappresenta una nuova frontiera da sperimentare. Prima, però, di addentrarsi nell'analisi di possibili interventi legati ad una vera e propria “Contrattazione Ambientale”, bisogna esaminare attentamente il contesto nel quale questa andrebbe ad inserirsi. Un contesto che inevitabilmente deve rinnovarsi ed evolvere verso un nuovo concetto economico, quello del “progredire senza crescere”, del passaggio dalla quantità alla qualità, fondato su scelte economiche compatibili, che vedano anche una più equa distribuzione delle risorse e della ricchezza.

Le storture poste in evidenza dalla crisi sono accentuate da una situazione di scarto crescente tra gli effettivi bisogni sociali dell'umanità e i criteri propri del capitalismo. Il cortocircuito è scattato quando il sistema non ha avuto più la capacità di autoalimentarsi. Il teorema di Schmidt secondo cui “i profitti di oggi sono gli investimenti di domani e i posti di lavoro di dopodomani” è implosivo. Tutto questo perché una massa sempre maggiore di ricavi non è stata investita ma distribuita sotto forma di rendite finanziarie.



Da qui deve partire un modello alternativo di sviluppo (e non di crescita) e di perseguimento del benessere (e non di PIL).

Decisioni che dovranno essere supportate da nuovi criteri di misurazione del progresso quali: riduzione della produzione di rifiuti; riduzione dell'utilizzo delle risorse naturali; produzione di beni che durano nel tempo e siano riparabili; efficientamento energetico; promozione dell'utilizzo di prodotti locali; prezzi orientati da una tassazione ecologica; sviluppo dell'informazione sull'ambiente e sulla qualità; riduzione dell'orario di lavoro. Sostanzialmente cambiare approccio affinché le esigenze del sistema non siano imposte all'umanità ma bensì sia il sistema che si mette al servizio delle reali esigenze dell'umanità. Con questa logica, in questo contesto, l'ambiente deve entrare prepotentemente nella contrattazione, partendo naturalmente

da un presupposto “la contrattazione migliore per i Lavoratori si difende migliorando il Paese sotto tutti i punti di vista”, questa è la prima vera “Contrattazione Ambientale”: Spenderci per migliorare il Paese. Scendendo dall'analisi del contesto al tema della “Contrattazione Ambientale”, a mio avviso esistono due tipi di “Contrattazione Ambientale”, una diretta e una indiretta.

L'indiretta riguarda temi contrattuali che indirettamente, di riflesso, sviluppano benefici per l'ambiente, “risparmi ambientali”. Questi possono essere il telelavoro, i cool center (se funzionassero bene), gli asili nido aziendali, l'accentramento delle sedi, la riduzione dello straordinario, servizi di gruppo per il personale. La diretta interessa temi contrattuali che direttamente producono “risparmi ambientali” e possono essere la mobilità agevolata, prestiti ambientali (prestiti aziendali verso i dipendenti legati a progetti di risparmio energetico), analisi ambientali che propongano soluzioni ambientali ai dipendenti, formazione ambientale, riduzione di consumi aziendali (carta, illuminazione, produzione di rifiuti ecc.).

L'esperienza della “contrattazione ambientale” nel settore elettrico fino ad oggi è stata lasciata ad una gestione localistica legata allo svi-

**nuove regole fiscali che orientino in senso sostenibile le scelte sia economiche che di consumo: "tassare il danno e premiare le virtù"**

luppo delle contrattazioni Aziendali di Il livello, portando ad ottenere, a macchia di leopardo, sul territorio Italiano vari risultati: gratuità o sconti sull'utilizzo dei trasporti pubblici; Car Puring (convenzione con il comune per l'utilizzo di macchine collettive), sconti sull'acquisto di pannelli solari, analisi ambientali accompagnate da soluzioni ambientali, telelavoro, ecc.

La strada da fare nella "Contrattazione Ambientale" è ancora tanta, in questo momento però, l'obiettivo principale dovrebbe essere quello di riuscire a creare risorse nelle Aziende senza pesare sui loro bilanci. Tutto ciò potrebbe essere realizzato con la predisposizione, paritetica, di un piano energetico Aziendale che preveda l'impegno reciproco dei Dipendenti e dell'Azienda nella realizzazione di risparmi energetici volti a liberare risorse per riconoscere ai Lavoratori incentivi economici da utilizzare sempre in attività legate al miglioramento ambientale in modo da creare una catena virtuosa che riesca ad autoalimentare, in parte, un'economia ambientale. Naturalmente anche lo Stato dovrebbe fare la sua parte riconoscendo una tassazione agevolata su questi argomenti. In più dovrebbe:

ritarare i sistemi di tassazione, sul prodotto, collegandoli al consumo delle risorse e alla qualità delle emissioni legate sia alla produzione che alla distribuzione; accompagnare i piani di ristrutturazione Aziendali con nuove regole fiscali che orientino in senso sostenibile le scelte sia economiche che di consumo.

In definitiva bisognerebbe "tassare il danno e premiare le virtù".

Di fatto ci troviamo nel bel mezzo di una "rivoluzione green" alla quale non bisogna, con un'unica accortezza: sviluppare qualsiasi iniziativa con la giusta sensibilità verso chi rappresentiamo. Infatti questo mondo poco conosciuto, questa sensibilità ambientale non del tutto ancora matura, non del tutto ancora sviluppata tra tutti i Lavoratori può portare a far pensare che si distolgano risorse economiche da possibili aumenti salariali.

Serve perciò stare in mezzo ai Lavoratori e a fronte dello sviluppo di nuova "Contrattazione Ambientale", far capire che non sono risorse tolte ma nuove risorse redistribuite non dimenticando mai che l'informazione e la scelta partecipata con i nostri iscritti sono indispensabili per non perdere la fiducia e la credibilità.



# Il tempo della responsabilità: i giovani nel cuore della Flaei

**Mattia Pinalli segretario generale territoriale di Sondrio. Dal progetto giovani alla segreteria Flaei: un ritorno al futuro**

di Amedeo Testa



➤ Il "progetto giovani" dà i suoi frutti: diventare segretario territoriale della federazione ne è segno e prova. Si tratta di un riconoscimento forte da parte dell'organizzazione e una sfida direttamente proiettata nel futuro. Assumere certi incarichi comporta impegno, responsabilità, capacità di fare squadra, di mobilitare e risolvere problemi. In una parola incarnare l'idea stessa della rappresentanza nel dialogo sistematico coi lavoratori, con l'impresa, con i diversi soggetti del territorio e con i livelli superiori dell'organizzazione. È esattamente l'arena in cui si cimenterà Mattia Pinalli, diventato segretario generale territoriale di Sondrio.

**Da "rappresentante di un segmento", quello dei giovani Flaei, a rappresentante di "tutta" la Flaei del tuo territorio. Cosa pensi di poter aggiungere, come giovane, al patrimonio di capacità, credibilità, efficacia di tutta la tua Flaei territoriale?**

«È un incarico che mi riempie di orgoglio. Lo considero espressione di una fiducia che ho percepito e che rappresenta il coronamento del lavoro di questi tre anni. Una delle risorse dei giovani, che potrebbe dare energia alla Flaei, credo sia il dinamismo; un dinamismo che può dare nuovi stimoli all'organizzazione. Il

settore elettrico sta cambiando e i cambiamenti interrogano il futuro e la vita delle giovani generazioni. Aiutare i giovani a comprendere le trasformazioni, a non subirle e a costruire un clima di solidarietà intergenerazionale: è questa la sfida che ho in mente. La testimonianza mia e di altri giovani che si sono avvicinati al sindacato è quella di ripensarne la modernità, di darci da fare per costruire un sindacato della conoscenza e una nuova stagione della rappresentanza. Un impegno da far tremare i polsi. E per questo siamo pronti a rimboccarci le maniche!»

**Hai conosciuto poco, o per nulla, il clima dell' Enel come soggetto pubblico e nazionale ma vivi una grande azienda privata che è chiamata anche a un ruolo importante per il bene del paese. Cosa ti senti di dire, come sindacalista giovane, alla tua azienda affinché sappia coniugare correttamente interessi degli azionisti con interessi dei lavoratori e del paese? Vorresti di nuovo un Enel pubblico? Ti basterebbe la partecipazione dei lavoratori alla gestione o agli utili? Vorresti semplicemente tenere l'azienda così come è, ma più capace e affidabile nel negoziare con il sindacato il bene comune? O cos'altro?**

«Per noi giovani i tempi di Mamma

Enel (come la chiamavano i colleghi più anziani) sono finiti. Anche se buona parte dell'opinione pubblica crede ancora che Enel sia l'azienda a vocazione "statalista" di una volta. E' cambiato molto: la filosofia aziendale, l'approccio ai servizi, il livello e lo spessore delle professionalità interne. Secondo me Enel dovrebbe essere più affidabile nel negoziato con la parte sindacale, coinvolgere i lavoratori soprattutto nei processi di cambiamento e leggere la concertazione come un'opportunità per l'impresa e per il ruolo che svolge e dovrà svolgere nella società italiana.»

**Prova a mettere da parte i panni Flaesi e rivolgiti ai giovani di tutto il movimento sindacale: cosa pensi possiate fare, come sindacalisti giovani, per il nostro Paese, per le nostre aziende, per i nostri lavoratori?**

«Possiamo essere protagonisti della nostra storia e del nostro futuro. Direttamente e senza mediazioni. Attraverso un protagonismo dialogante, inclusivo, aperto al confronto. Delegare altri per non assumerci fino in fondo le nostre responsabilità è una posizione che non costruisce. Ma non possiamo limitarci alle dichiarazioni d'intenti. Occorre essere attivi e propositivi, a partire dalla sempre crescente disoccupazione dei giovani fino all'utilizzo indiscriminato di forme contrattuali fortemente penalizzanti. Dobbiamo renderci conto, al più presto, che il futuro è dietro l'angolo e che fingere di non vederlo non paga.»

**Cosa vorresti dire, soprattutto, ai lavoratori non iscritti al sindacato?**

«Ai non iscritti direi che l'iscrizione al sindacato non è il pagamento di una delega ma un modo per vivere in maniera più consapevole il proprio ruolo e l'azienda in cui si lavora. Pensato in questi termini il sindacato parte direttamente da noi e arriva agli altri. Lo vedo, quindi, come una forma di altruismo nei confronti di tutti i lavoratori, e soprattutto chi verrà dopo di noi. Essere quindi all'altezza della delega che riceviamo, cercando di mantenere alto il livello Contrattuale nelle aziende del settore elettrico.»

**Arca, previdenza integrativa... Come vedi gli obiettivi della categoria in materia di servizi extracontrattuali?**

«Sia per quanto riguarda gli aspetti ricreativi che la previdenza complementare, nel corso degli anni si sono strutturati istituti rispondenti alle esigenze dei lavoratori. Sicuramente per noi giovani la previdenza integrativa è qualcosa che deve essere vista non solamente come complementare ma come prospettiva strategica individuale e collettiva di benessere e di garanzia materiale. È per questo che dobbiamo dare molta più importanza alla previdenza complementare, sensibilizzando tutti i lavoratori, ma soprattutto i giovani, perché sono quelli che ne avranno più bisogno. Sono convinto che la lungimiranza di quanti si battono per la previdenza complementare, fra qualche anno, verrà riconosciuta da tutti, indipendentemente dalla generazione di appartenenza.»



## IL NUOVO INCARICO

Lo considero espressione di una fiducia che ho percepito e che rappresenta il coronamento di tutto il lavoro svolto fin qui

## IL CONSIGLIO

Enel dovrebbe essere più affidabile nel negoziato con la parte sindacale, coinvolgere i lavoratori soprattutto nei processi di cambiamento e leggere la concertazione come un'opportunità

## I GIOVANI

Possiamo essere protagonisti della nostra storia e del nostro futuro. Direttamente e senza mediazioni

## LA RICETTA

Dobbiamo dare molta più importanza alla previdenza complementare, sensibilizzando tutti i lavoratori, ma soprattutto i giovani, perché sono quelli che ne avranno più bisogno



# Novità fiscali in arrivo per fondi pensione e fondi sanitari?

## Uno sguardo sui nuovi interventi in materia fiscale e previdenziale

di Angelo Stefanori

➤ Il Consiglio dei Ministri ha approvato, nella riunione del 30 giugno 2011, la bozza di legge delega per la riforma del sistema fiscale e previdenziale, subito presentata al Parlamento (Atto Camera 4566). Il provvedimento, che per la parte fiscale riprende sostanzialmente i principi della legge 7 aprile 2003 n. 80 (cioè la precedente legge delega per la riforma fiscale, rimasta in gran parte inattuata), riveste un grande interesse per tutti i lavoratori dipendenti, perché oggi si iscrive in un percorso normativo non più esclusivamente riformatore, ma anche di intervento – al risparmio – sulle finanze pubbliche (risparmio ora esteso anche all'ambito previdenziale, al quale viene assegnato un percorso parlamentare comune).

Non va dimenticato che uno dei provvedimenti facenti parte della c.d. "manovra estiva" precisa quanto segue: "1-ter. I regimi di esenzione, esclusione e favore fiscale di cui all'allegato C-bis sono ridotti del 5 per cento per l'anno 2012 e del 20 per cento a decorrere dall'anno 2013. Per i casi in cui la disposizione del primo periodo del presente comma non sia suscettibile di diretta ed immediata applicazione, con uno o più decreti del ministro dell'Economia e delle Finanze, da emanare ai sensi dell'articolo



17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono stabilite le modalità tecniche per l'attuazione del presente comma con riferimento ai singoli regimi interessati. Al fine di garantire gli effetti finanziari di cui al comma 1-quater, in alternativa, anche parziale, alla riduzione di cui al primo periodo, può essere disposta, con decreto del Presidente del consiglio dei ministri, su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze, la modulazione delle aliquote delle imposte indirette, inclusa l'accisa. 1-quater. La disposizione di cui al

*comma 1-ter non si applica qualora entro il 30 settembre 2012 siano adottati provvedimenti legislativi in materia fiscale ed assistenziale aventi ad oggetto il riordino della spesa in materia sociale, nonché la eliminazione o riduzione dei regimi di esenzione, esclusione e favore fiscale che si sovrappongono alle prestazioni assistenziali, tali da determinare effetti positivi, ai fini dell'indebitamento netto, non inferiori a 4.000 milioni di euro per l'anno 2012, nonché a 16.000 milioni di euro per l'anno 2013 ed a 20.000 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2014"* (D.L. 6 luglio 2011 n. 98, convertito dalla legge 15 luglio 2011 n. 111, art. 40, commi 1-ter e 1-quater. I testi riportati sono quelli ulteriormente modificati dal D.L. 13 agosto 2011 n. 138, convertito dalla legge 14 settembre 2011 n. 148).

Di fronte a tali principi è evidente la preoccupazione dell'intero mondo del lavoro, consapevole che un disegno riformatore di così ampio respiro, che coinvolge sia i profili fiscali che quelli previdenziali, per di più con finalità di risparmio, possa in qualche misura pregiudicare diritti acquisiti, tra i tanti, nel campo previdenziale e sanitario. Tra i "regimi di esenzione, esclusione e favore fiscale" di cui all'allegato C-bis, che ricomprende ben 483 casi, sono infatti compresi: la deduzione dei contributi previdenziali obbligatori (n. 22 dell'elenco); la detrazione per spese mediche (n. 23 dell'elenco); la deduzione delle spese mediche e di quelle di assistenza specifica necessarie nei casi di grave e permanente invalidità o menomazione (n. 28 dell'elenco); la detrazione per addetti all'assistenza personale nei casi di non autosufficienza (n. 34 dell'elenco); la detrazione dei contributi versati ai fondi integrativi del Servizio Sanitario Nazionale (n. 35 dell'elenco); l'esclusione dal reddito



dei contributi previdenziali e assistenziali di cui all'art. 51, secondo comma, lett. A) del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (n. 48 dell'elenco); le erogazioni effettuate dal datore di lavoro a fronte delle spese sanitarie (n. 83 dell'elenco). I lavori parlamentari sono ancora all'inizio, e non è oggi possibile prevedere se si concluderanno prima dello spirare della legislatura ovvero se, pure in presenza di una approvazione della delega al Governo, quest'ultimo sarà in grado di emanare i necessari decreti attuativi. Certo è che le incertezze politiche e le ristrettezze del bilancio pubblico non possono penalizzare i lavoratori o i loro enti previdenziali e assistenziali (il settore elettrico, con il FOPEN ed il FISDE, si distingue ancora una volta per la efficacia delle tutele, volute dal sindacato).

La detassazione dei contributi versati ai fondi pensione ed a quelli di assistenza sanitaria non deve essere messa in discussione, pure in sede di un riordino normativo diretto al risparmio, oltre che alla razionalizzazione.

Si può essere certi che la CISL non mancherà di far sentire la propria voce non solo per evitare che ciò accada, ma anche per evitare ogni altro tipo di penalizzazione fiscale del reddito da lavoro dipendente.



# La soglia per l'uso del contante si abbassa a mille euro

di Manuela Lupi

➤ La manovra salva-Italia (D.L. 201/2011 convertito nella Legge 214/2011), in vigore dal 6 dicembre 2011, ha ridotto ulteriormente la soglia di 2.500 euro e fissato a 1.000 euro l'importo a partire dal quale il contante non può essere usato per pagare o essere trasferito. Il trasferimento del denaro contante effettuato a qualsiasi titolo in favore di un soggetto diverso richiede l'utilizzo di uno strumento di pagamento tracciabile come un assegno bancario non trasferibile, un bonifico bancario, una carta di credito, ecc. Il problema si pone in caso di pagamento di una fattura, il cui importo complessivo sia pari o maggiore a 1.000 euro, in più tranche sotto la soglia: l'Amministrazione finanziaria potrebbe considerare i singoli pagamenti come riferibili ad un'unica operazione con aggiramento del divieto. Il problema era stato già risolto in passato dall'Ufficio italiano cambi (UIC) che aveva confermato la regolarità del pagamento rateale. Infatti la pluralità di pagamenti a scadenze prefissate è frutto di un'ordinaria dilazione dei pagamenti e la rateizzazione scaturisce dal preventivo accordo dei soggetti privati. Le medesime limitazioni valgono per i libretti al portatore: se un soggetto intende trasferire dei libretti al portatore, il cui singolo saldo sia inferiore a 1.000 euro, ma con valore complessivo del trasferimento superiore a tale soglia, è obbligatoria la "canalizzazione" dell'operazione, cioè l'intervento di una banca o di un ufficio postale per effettuare correttamente il trasferimento. Inoltre, entro il 31 marzo 2012 i saldi di ogni libretto dovranno essere ridotti a 999,99 euro o meno o, in alternativa, i libretti dovranno essere estinti o trasformati in libretti nominativi. Le limitazioni al trasferimento valgono anche per i titoli al por-



tatore, come i certificati di deposito, la cui emissione non è soggetta ad alcun limite. I predetti titoli possono essere emessi per un importo pari o superiore a 1.000 euro e in caso di loro trasferimento sarà necessario l'intervento di un intermediario finanziario. Le infrazioni al nuovo limite per la circolazione del denaro contante dovranno essere segnalate non solo al Ministero dell'Economia e delle Finanze, ma anche all'Agenzia delle entrate per contrastare non solo il terrorismo e il riciclaggio, ma anche l'evasione fiscale. Lo stop al contante non riguarda solo i rapporti tra privati: l'INPS dal 7 marzo 2012 pagherà le pensioni, superiori al limite massimo, con mezzi diversi dal denaro contante per consentire la riduzione dei costi a carico della Pubblica Amministrazione. I pensionati avevano tempo fino alla fine del mese di febbraio per scegliere tra l'accredito in conto corrente, su libretto postale o su carta ricaricabile. Una convenzione tra Ministero dell'Eco-

**Il trasferimento del denaro contante richiede l'utilizzo di uno strumento di pagamento tracciabile: assegno bancario non trasferibile, bonifico, carta di credito**

nomia, Banca d'Italia, Abi, Poste e Associazione dei prestatori di servizi di pagamento o, in assenza, un Decreto del Ministero del Tesoro consentirà di individuare sia un conto corrente di base con una serie di servizi minimi gratuiti che garantisca ai pensionati la riscossione della pensione senza costi aggiuntivi, sia le fasce socialmente più deboli al fine di rendere esenti, per l'imposta di bollo, le comunicazioni periodiche relative agli estratti conto.





# Ieri&Oggi

La filosofia associativa della Flaei non è cambiata nel tempo, perché fa parte di suoi valori e non delle sue tattiche. La quarta di copertina del numero di gennaio 1978 del *Lavoratore Elettrico*, dedicata al tesseramento, e che qui riproduciamo, ci riporta a quel durissimo anno che fu il 1978 dell'assassinio di Moro e di tanti altri attentati terroristici, di cento contraddizioni sindacali fra cui... il "mostro energichimica", come la federazione chiamò l'accorpamento forzoso della Cisl fra energia petrolifera, gas, acqua e chimica, che fece scomparire la Federenergia), l'anno della lotta per il rilancio delle municipalizzate e per la difesa del salario dal "taglio del ricalcolo". La Flaei, allora minoranza in una Cisl alla ricerca di unità interna, le combatté tutte, queste battaglie, seguendo una politica associativa duplice: una incessante attività formativa al motto di "L'impresa va cambiata", di cui si ritrovano continue cronache in tutti i numeri del *Lavoratore Elettrico* di quell'anno; una altrettanto intensa mobilitazione associativa che seguiva una unica logica: "la Flaei non ha lavoratori – numeri ma lavoratori-soci: per questo ogni lavoratore Flaei è un attivista sindacale, ogni attivista sindacale è un sindacalista responsabile, ogni sindacalista responsabile ha in mano personalmente la crescita della Flaei". E' appunto la filosofia riprodotta da questa "quarta di copertina". Tante cose sono cambiate da allora: l'Enel è privatizzata e con essa sono alcune delle più potenti municipalizzate di allora, il numero dei lavoratori elettrici è dimezzato rispetto ad allora, non c'è più il terrorismo politico ma c'è l'assenza di una classe dirigente politica. Eppure

la Flaei sceglie di mantenere immutata la sua filosofia associativa; con una motivazione ulteriore di forza: oggi, in categoria, essa non è più minoranza ma maggioranza. E da questa forza confermata ripropone ai lavoratori il medesimo coraggio di allora e il preciso programma di allora: "l'impresa va cambiata".



Retro de "Il Lavoratore Elettrico" del numero di gennaio 1978, dedicato al tesseramento,

# Lettere



Cara  
Flaei

## IL LAVORO RESTA MERCE?

► Mi pare che anche il ministro Fornero, con tutta la sua dichiarata dedizione e competenza di tecnico, lasci il lavoro in balia di un concetto che lo uguaglia ancora alla merce. Ma non era già Marx che denunciava questo? Non abbiamo fatto passi avanti? E un governo "tecnico" può limitarsi davvero a prescindere da una etica nel fare la "politica tecnica" del lavoro umano?

*Lettera firmata*

*No, non può prescindere; nessun lavoro tecnico può prescindere da un indirizzo etico, neanche quello militare: figuriamoci quello economico... Il governo assume provvedimenti che sono politici ed implicitamente etici anche se li dichiara caparbiamente e in buona fede solo economici. Ma la nostra domanda semplicissima a Fornero e Monti è: secondo voi il lavoro è pari in dignità al capitale, o no? Perché se lo è va trattato contestualmente ai problemi del capitale, se non lo è i lavoratori e il sindacato hanno il diritto di sentirselo dire apertamente per regolare la loro azione.*

## PERCHÉ DOBBIAMO ESSERE ITALY INVECE CHE ITALIA?

► Vi sembrerò scemo, ma mi va poco giù: leggo i bilanci di Enel (ma anche di Terna, se non sbaglio) e sono in lingua inglese. E perché mai? A chi vogliono parlare? Non a me, che sono loro lavoratore? Non al paese, cui appartengono e devono spiegare ciò che stanno facendo? Non è che io non sappia l'inglese: è che ogni lingua la riservo al paese che la parla, perché questo mi pare che sia rispettare tutti. O implicitamente abbiamo già un altro padrone al quale queste aziende devono parlare davvero e tutti noialtri siamo interlocutori avventizi?

*Si, capita spesso di sentirsi designati come Italy invece che come Italia. Eppure è dai tempi della nostra fondazione, quasi tremila anni, che questa terra si chiama Italia anche senza gli italiani... Moda, qualunquismo, oscura intenzione conformista con scopi di più lungo significato? Possiamo dire che c'è di tutto questo. Il fatto grave è che a furia di continuare a fare "inchini" – anche in materia di linguaggio e di conseguenti modelli mentali e culturali – ai demoni di moda-business-finanza, rischiamo di mandare a finire l'Italia come la Costa Concordia, sugli scogli di una economia – società senza senso e valori tranne che per i "grandi azionisti". Poi scopriremo tardi che abbiamo avuto paura di affrontare lo schettino di turno e dirgli che la serietà del comandante deve essere diversa, soprattutto se la nave è di tutti. La serietà del comandante deve curare la nave nella sua integrale totalità, con tutti i valori che ci sono dentro, che non sono solo economici ma anche culturali e spirituali e sociali e di uguaglianza e di solidarietà etcoetera. I grandi capitani (anche d'industria) lo sapevano fare e lo hanno fatto. Alcuni lo fanno tuttora. I sergenti senza arte né parte no. A volte non ci arrivano, a volte preferiscono il comodo cabotaggio del "quel che mi dicono di fare, faccio". Tornando ai bilanci aziendali, la prima evidenza è semplice: no, caro lettore: i bilanci aziendali non parlano a lei: parlano a quei pochi che nel mondo sono interessati alle azioni delle aziende, all'andamento di borsa, agli affari possibili, nascosti nei bilanci. E que-*

*Questa rubrica è aperta a tutti i lavoratori, con privilegio agli iscritti Flaei. E' libera e improntata al confronto leale secondo la nostra tradizione. Dato il carattere trimestrale della rivista, non sarà possibile pubblicare tutte le lettere che ci perverranno. A tutte assicuriamo comunque l'attenzione della segreteria nazionale.*

*sti sono sparsi in tante nascondigli rifugi che sono qua e là nel globo, oggi soprattutto in luoghi dove si parla inglese perché questa nostra epoca è economicamente (capitalisticamente e finanziariamente) sotto il predominio di paesi di lingua inglese.*

*Lottiamo anche per cambiare questa situazione, ciascuno nella sua concreta condizione: parliamo in ogni luogo la lingua di quel luogo, e se andiamo a fare affari o a sposarci in un'altra nazione, impariamo a parlare sia la nostra lingua sia quella della nazione che ci ospita.*

## UN AIUTO IN UN MOMENTO DIFFICILE

► Giorni or sono ho ricevuto notizia dell'accredito sul mio conto corrente, di una somma erogata dalla Flaei Cisl. Fa piacere constatare che ci sono amici, colleghi e organizzazioni che dimostrano interesse a chi sta vivendo un periodo difficile della propria vita; momenti in cui ogni ostacolo sembra un problema insormontabile ed è grazie all'aiuto e disponibilità di tutti che pian piano si cerca di ritornare alla normalità. Intendo quindi ringraziarvi a nome mio e della mia famiglia per ciò che avete fatto. Grazie  
*Lettera firmata da un collega Ligure colpito dalla grave alluvione.*

*Carissimo, beh, questa è l'anima profonda della Flaei. Lo ha sempre fatto, nella misura del possibile, di fronte ai piccoli e grandi drammi che hanno attraversato la storia di tanti colleghi e del nostro paese. Basterebbe leggere le annate del nostro Lavoratore Elettrico per averne conferma. E se la Flaei non avesse questa sensibilità... non sarebbe la Flaei. Per noi, semplicemente, il sindacato è infatti, innanzitutto, la solidarietà concreta fra noi. Poi... tutto il resto, a cominciare dalla contrattazione.*

## Quello che pensi è importante per Tutti: non rinunciare a scriverlo!

Inviaci domande, quesiti, riflessioni; puoi anche dire ciò che succede nella tua Azienda e nel tuo posto di lavoro (ritmi di lavoro, inadempienze contrattuali, evidenziazione di obiettivi aziendali che tendono più all'immagine che alla sostanza, ecc.).

In breve: se hai qualcosa da dire...

**...scrivi all'indirizzo: [illavoratoreelettrico@flaei.org](mailto:illavoratoreelettrico@flaei.org)**

Le lettere devono essere firmate e riportare il nome dell'azienda e/o il posto di lavoro. Se richiesto la firma non sarà resa pubblica



**IL LAVORATORE  
ELETTRICO**

**Sottoscrizione Annuale:**  
Ordinario € 5,00; Sostenitore € 20,00  
da versare a mezzo vaglia postale o assegno bancario  
a "Il Lavoratore Elettrico", Via Salaria, 83 - 00198 Roma



**DIRETTORE:**  
*Carlo De Masi*

**DIRETTORE RESPONSABILE:**  
*Silvio Di Pasqua*

**COORDINAMENTO E SEGRETERIA DI REDAZIONE:**  
*Mirella Mattalia*

**COLLABORATORI:**  
*Mario Arca, Giuseppe Ecca, Antonio Losetti,  
Salvatore Mancuso, Carlo Meazzi, Massimo Saotta, Amedeo Testa*

**PROGETTO GRAFICO E IMPAGINAZIONE:**  
*Laboratorio delle Idee - Fabriano - [www.labidee.com](http://www.labidee.com)*

**STAMPA:**  
*ERREBI - Grafiche Ripesi - Via del Lavoro, 23 - 60015 Falconara Marittima AN*

**AUTORIZZAZIONE:**  
**Tribunale di Roma**  
**N° 14798 del 13 gennaio 1972**

**REDAZIONE:**  
*Via Salaria, 83  
00198 Roma  
Tel. 06.8440421 - Fax: 06.8548458  
[www.flaei.org](http://www.flaei.org)  
[nazionale@flaei.org](mailto:nazionale@flaei.org)*

Da oggi con la nuova  
tessera **CISL CARD**  
vantaggi e agevolazioni  
nei tuoi acquisti  
di ogni giorno!



Noi**CISL**



**CISL**  
La Cisl Unisce

Per informazioni: Numero verde 800 249 307 Sito internet [www.noicisl.it](http://www.noicisl.it)