

IL LAVORATORE ELETTTRICO

Periodico di
FLAEI CISL

Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane
Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori

dicembre 2010 - anno LIX n°2

FESTIVAL INTERNAZIONALE DEL LAVORO

imprenditori, parti sociali e politica uniti per rilanciare l'economia

PROGETTO GIOVANI

più di 80 ragazzi all'incontro
della regione Marche

QUADRI

l'ora del cambiamento

AREA MERCATO

i problemi si risolvono
con le assunzioni

NUOVA CLASSIFICAZIONE

istruzioni per l'uso



**La Segreteria Nazionale
augura ai Lavoratori Elettrici
un felice Natale e un sereno 2011**

IL LAVORATORE ELETTTRICO

Nuovo look, stessa voce...

“Il Lavoratore Elettrico” accompagna, fin dal 1954, le appassionanti e complesse vicende del mondo Flaei: luogo di riflessione, spazio di critica e di approfondimento, voce delle posizioni e delle idee della Federazione degli Elettrici della Cisl. Per queste ragioni il nostro giornale è stato ed è assai più di una pubblicazione sindacale o di un bollettino autoreferenziale. È qualcosa che alimenta l'identità della Flaei e ne rafforza lo spirito di appartenenza; qualcosa che è intimamente legato alla crescita “politica” della nostra organizzazione e alle sue prospettive future. Crescita, ma anche cambiamento, perché è in questo senso che la Flaei concepisce se stessa: un'organizzazione che cambia, che si sforza di leggere e interpretare le trasformazioni, che non rinuncia ad andare oltre se stessa, alla ricerca di configurazioni sempre più in linea con i cambiamenti del settore e con quelle più generali del mondo dell'energia. Ed è proprio per

seguire quest'anima innovatrice della Flaei, che siamo partiti con l'idea di costruire un giornale nuovo, rinnovato: nell'impaginazione, nei contenuti, nell'apertura al contributo delle realtà territoriali, nel modo di affrontare i temi del settore. Quella che abbiamo in mente è un'azione di rinnovamento nella continuità, da cui esca confermato lo spirito analitico e battagliero del nostro giornale e il desiderio di dare sempre più forza ed energia all'obiettivo di un sindacato dei lavoratori e dei cittadini, di una Flaei che non si accontenta, che sa gettare il cuore oltre la siepe sui grandi temi che interessano il nostro presente e il nostro futuro: contrattazione, giovani, donne... lavoro. Sostenere “Il Lavoratore Elettrico” è quindi, oggi più che mai, un elemento importante della nostra politica sindacale. Un impegno entusiasta e corale per il rilancio di questa voce della Flaei, la voce dei lavoratori.

...la voce dei lavoratori elettrici





4. ENEL: DALLE PAROLE AI FATTI

EDITORIALE di Carlo De Masi

5. NATALE E LAVORO

di Fr. Massimo Fusarelli

6. FESTIVAL INTERNAZIONALE DEL LAVORO

Tre giorni di proposte concrete

10. FLAEI: CONTRATTAZIONE A2A

di Carlo Meazzi

12. CONVEGNO MULTIUTILITIES

di Salvatore Mancuso

14. PROGETTO GIOVANI NELLE MARCHE

di Diego Carsillo

17. DONNE E CONCILIAZIONE

di Massimo Saotta

20. CARD: BUONE NUOVE PER GLI ISCRITTI

di Mirella Mattalia

21. AREA MERCATO

di Amedeo Testa

22. QUADRI: L'ORA DEL CAMBIAMENTO

di Antonio Losetti

25. ASSISI: IL NUCLEARE DELLA PACE

di Marco De Giuli

26. NUOVA CLASSIFICAZIONE: ISTRUZIONI PER L'USO

di Mario Arca

30. 2010: NUMERI POSITIVI PER L'ARCA

La FLAEI ha mantenuto gli impegni

Enel: dalle parole ai fatti

Gli ultimi accordi sottoscritti con Enel sul versante della Partecipazione e della Bilateralità

EDITORIALE

di Carlo De Masi



Ritengo utile fare un breve ripilogo degli ultimi accordi sottoscritti con Enel sul versante della **Partecipazione** e della **Bilateralità**.

Col rinnovo del CCNL di Settore del 5 marzo 2010, è stato introdotto il concetto di Partecipazione, sono stati istituiti Organismi Bilaterali per Ambiente di Lavoro e Sicurezza e Formazione ed è stato esteso il controllo sindacale in materia di Sicurezza sugli Appalti. L'inizio di un nuovo percorso che, almeno nelle intenzioni FLAEI-CISL, si propone di rinnovare il sistema di Relazioni industriali nel Settore elettrico, ponendosi nella tradizionale scia di dialogo sociale che, storicamente, ha caratterizzato a suo tempo l'Enel, portando alla realizzazione di ARCA, FISDE e FOPEN.

Con la stessa Enel, poi, sono stati sottoscritti:

Aprile 2009 - Protocollo sull'Osservatorio sulle Politiche Ambientali, Industriali e Occupazionali e Accordo sulla Responsabilità So-

ciale d'Impresa;

Dicembre 2009 - Accordo per la Formazione (Fondimpresa);

Luglio 2010 - Protocollo sulle Energie Rinnovabili.

Occasioni che hanno consentito all'Enel di ottenere ritorni di immagine: nel settembre 2010 l'Azienda ha ricevuto il *Premio Etica e Impresa*, al Ravello Festival, per il Protocollo sull'Osservatorio (per la categoria "Sviluppo sostenibile"), ed è risultata finalista anche nelle categorie "Responsabilità Sociale d'Impresa" (per l'Accordo sulla RSI) e "Salute e Sicurezza sul Lavoro" (per l'*International Safety Week*).

Sinora, però, i fatti concreti non hanno corrisposto agli impegni assunti: qualche incontro "informativo" e niente altro. Si è persa più di una occasione per fare un passo avanti in termini di Partecipazione e Bilateralità. Addirittura, in occasione del recente collocamento in Borsa di Enel Green Power, non sono state previste facilitazioni per agevolare lo sviluppo dell'Azionariato dei Dipendenti, così come ci si

è dimenticati delle Rappresentanze dei Lavoratori nel definire la terza Giornata Internazionale della Sicurezza. È come se il Sindacato debba accontentarsi della forma (accordi sottoscritti), ma ci si guarda dal coinvolgerlo in politiche gestionali di qualsiasi tipo,

senza averlo al fianco nell'approcciare un tema che ha un impatto diretto sul Lavoro, sui Lavoratori e sugli ambienti di lavoro, quale è quello della Sicurezza. Bisogna dare gambe ai progetti che abbiamo costruito insieme, perché gli accordi rappresentano punti di partenza che devono essere concretizzati, per realizzare processi e percorsi condivisi su scelte strategiche: formazione, sicurezza sul lavoro, rispetto per l'ambiente, responsabilità sociale e contrattazione di secondo livello; oltre che per conciliare il conseguimento degli obiettivi aziendali con gli interessi dei Lavoratori.

Le Aziende elettriche, a partire dall'Enel, dopo oltre 10 anni dai processi di liberalizzazione e privatizzazione, dopo i rilevanti efficientamenti e le notevoli esternalizzazioni, devono fornire un contributo determinante ad uno sviluppo economico che contrasti la tendenza virtuale e speculativa

della finanza e trasformi la delicata questione energetico/ambientale in investimenti adeguati ed occupazione stabile,

favorendo la partecipazione dei Lavoratori alla Governance, e quella di Cittadini e Comunità ai processi produttivi, attraverso una politica concertata, al centro come sul Territorio.

È arrivato il momento, insomma, di passare dalle parole ai fatti. ♦

Sinora, i fatti concreti non hanno corrisposto agli impegni assunti



Natale e lavoro



Riflessione spirituale tra la festa centrale della cristianità e il fondamento della nostra Repubblica

di Fr. Massimo Fusarelli

Natale e lavoro: senz'altro un binomio difficile in tempo di crisi, precariato e disoccupazione. È possibile parlarne senza l'ansia per i regali e le vacanze, che probabilmente molti saranno costretti almeno a ridimensionare?

Natale e lavoro: nel giorno di Natale i negozi possono restare aperti? Del resto non bisogna forse consumare e quindi spendere per riavviare la produzione e garantire il lavoro?

Natale e lavoro: magari pensiamo alle "morti bianche", a coloro che non potranno vivere questa festa con i loro cari, perché proprio sul posto di lavoro sono stati strappati loro. Insomma, questo non è un discorso facile di questi tempi.

Ritorno allora con la mente e il cuore a San Francesco d'Assisi, un laico che ha lavorato e voleva dar-

si da fare con le sue mani fino alla vigilia della sua morte. Sì, un laico, perché ha conosciuto il valore e il peso delle cose, di ciò che l'uomo è chiamato a trattare, plasmare, curare. Un laico, perché voleva che i suoi fratelli vivessero del loro onesto lavoro e non come dei mantenuti. San Francesco ha chiamato il lavoro una grazia: non un'occupazione umiliante degna solo degli schiavi o un castigo. Piuttosto una realtà buona e positiva, poiché proviene da Dio. Una possibilità per la persona di collaborare all'opera di Dio nel creato.

Il lavoro per San Francesco è una grazia perché fa parte del modo di vivere dei poveri, che accolgono con gratitudine questo dono per la loro vita. Un regalo di cui non appropriarsi, da non gestire in proprio ma da condividere con tutti.

Così cresce l'amicizia, la fraternità.

Il lavoro come grazia non serve a far carriera e ad accumulare sempre di più. È l'occupazione propria dei poveri, che sanno di aver ricevuto tutto in dono.

Il Natale non è forse il dono più grande? E non sono i poveri, tra cui i pastori, che aprono le mani per riceverlo, accoglierlo?

Il Natale non è forse la festa della fraternità, dove nessuno è superiore all'altro, ma lo riconosce fratello e cessa di sfruttarlo e usarlo per la propria affermazione?

Il Natale è anche fatica, rifiuto dell'ospitalità, paura della novità: non una parentesi romantica in una vita oscura, ma luce per vivere proprio questa storia con occhi e cuore diversi.

Allora Buon Natale a chi lavora e a chi ha perso il lavoro; ai giovani che non lo trovano e a quanti sono sfruttati di nuovo, come mai avremmo voluto rivedere. Auguri a chi crede ancora che il lavoro è per l'uomo e non il contrario. Auguri a chi vuole continuare a vivere il lavoro come possibilità di speranza e di futuro e non come condanna.

A tutti semplicemente: auguri di un Natale santo e buono. Per molti. ♦

"Buon Natale a chi lavora e a chi ha perso il lavoro; ai giovani che non lo trovano e a quanti sono sfruttati"

Chi è Fr. Massimo Fusarelli?

Frate Minore francescano, è nato a Roma nel 1963. Si occupa da molti anni dei percorsi di formazione rivolti ai giovani e ai frati. Attualmente opera nella periferia est di Roma con altri due fratelli, per una presenza di condivisione e di servizio tra persone disagiate.

Festival Internazionale del Lavoro

Tre giorni di incontri tra imprenditori, parti sociali e politica.
 “Insieme per rilanciare l’economia e l’occupazione in Italia”

IL FOCUS

Nei giorni 18, 19 e 20 ottobre, si è svolta la seconda edizione del Festival Internazionale del Lavoro, organizzato dalla Fondazione Enérgeia della FLAEI e dalla Scuola di Alta Formazione della FIBA, d’intesa con il Centro Studi CISL, l’Università LUMSA, il CEIS di Tor Vergata, la Rivista Sindacalismo, l’editore Rubbettino, con la partnership dei network www.ildiariodellavoro.it e www.benecomune.net, che ha riscosso un notevole successo e il consenso di tutti i Protagonisti italiani ed esteri, dei Partecipanti, nonché dei Giovani universitari presenti alla manifestazione.

Anche quest’anno la tre giorni del Festival Internazionale del Lavoro, andato in scena nella “Villa del Cardinale” tra le campagne romane di Rocca di Papa, ha rappresentato un momento di discussione e dibattito intorno alle ragioni del lavoro, in un passaggio cruciale in cui si stanno ridisegnando i grandi scenari economico finanziari del mondo e in cui la penalizzazione del lavoro appare come uno dei tratti più inquietanti della crisi che stiamo vivendo. La Fondazione Enérgeia della FLAEI e la Scuola di Alta Formazione della FIBA, d’intesa con il Centro Studi CISL, l’Università LUMSA, il CEIS di Tor Vergata,

la Rivista Sindacalismo, l’editore Rubbettino, con la partnership dei network www.ildiariodellavoro.it e www.benecomune.net, sono partiti da qui per realizzare questo momento di confronto, che ha l’ambizione di caratterizzarsi come la “Cernobbio” del Lavoro, ossia il luogo di incontro più qualificato per promuovere una riflessione animata da un altro punto di vista, quello di chi rappresenta l’anello più fragile di una catena sempre più spietata che sembra non riuscire a rompere il circolo vizioso in cui il sistema economico internazionale si sta avvitando. Il tema era quello della Glocal Governance, ossia la capa-



Carlo De Masi, Segretario Generale della FLAEI con gli illustri ospiti



Festival Internazionale del Lavoro

Il faccia a faccia

Sacconi - Bonanni

cià di tenere assieme e governare il locale e il globale, i processi della globalizzazione economica e finanziaria e le esigenze delle comunità, degli spazi di prossimità che costituiscono l'orizzonte principale nella vita delle persone. Su questa base si sono alternati interventi, relazioni e tavole rotonde incentrate su temi come le politiche per lo sviluppo, il radicamento territoriale, il capitalismo associativo, l'economia civile, l'energia, lo sviluppo sostenibile. Momenti clou della tre giorni l'intervento del Presidente della Confindustria Emma Marcegaglia - che ha aperto alla partecipazione dei lavoratori riconoscendo il ruolo delle parti sociali e della concertazione per delineare una strategia di uscita dalla crisi - e il faccia a faccia conclusivo tra il Ministro del Lavoro Maurizio Sacconi e il Segretario Generale della Cisl Raffaele Bonanni. Che hanno entrambi colto l'occasione per ribadire il valore della scelta partecipativa contrapposta alla visione conflittuale proposta dalla CGIL.

Una chiusura di alto profilo politico e sindacale per il Festival del Lavoro. Un faccia a faccia tra il Ministro del Lavoro **Maurizio Sacconi** e il Segretario Generale della Cisl **Raffaele Bonanni** che ha rappresentato un momento focale della tre giorni, anche a seguito dell'apertura sulla partecipazione dei lavoratori rimarcata dal Presidente di Confindustria Emma Marcegaglia. Bonanni ha colto l'occasione per esprimere anche parole di apprezzamento per l'approvazione del decreto del governo sul lavoro e in modo particolare sul sistema dell'arbitrato, che offre ai lavoratori e alle imprese la concreta possibilità di dirimere le controversie saltando i tempi spesso lunghi della magistratura. Sul tema della partecipazione il leader del sindacato di via Po ha precisato come la partecipazione sia una logica che mira a favorire la produzione, la produttività e quindi la creazione di nuovi posti di lavoro. Una visione che, ad oggi, rappresenta però un elemento di profonda divergenza rispetto all'approccio più tipicamente conflittuale della CGIL e che purtroppo si è concretizzato in una lunga sequenza di aggressioni alla Cisl e alle sue sedi, come corollario violento dell'accordo siglato con la Fiat per lo stabilimento di Pomigliano. Sui rischi connessi all'innalzamento pilotato e forzato della "temperatura sociale" è intervenuto anche il Ministro Sacconi, ricordando l'accusa ricorrente - proveniente da determinati ambienti - di perseguire una linea di divisione sindacale solo perché, come anche la Cisl, "il tema principale è la produzione di ricchezza per poi poterla distribuire". Secondo Sacconi infatti, servono patti per condividere le fatiche ma anche i risultati la cui ripartizione dovrà sempre più essere il frutto di una contrattazione e di un accordo tra le parti.

“Più forza alle parti sociali”

Il presidente di Confindustria Marcegaglia ha proposto la sua ricetta per rilanciare l'economia e il lavoro

Un ruolo più forte per le parti sociali a sostegno di una politica “che da sola non ce la fa” e maggiore spazio alla contrattazione di secondo livello. Ecco gli strumenti da mettere in campo per uscire dalla crisi economica, secondo il Presidente di Confindustria Emma Marcegaglia, intervenuta telefonicamente al Festival Internazionale del Lavoro che si è svolto a Rocca di Papa. “Come Confindustria - ha detto - crediamo fortemente, a livello nazionale, europeo, globale, nel ruolo fondamentale delle parti sociali. Oggi i problemi sono talmente complessi che la politica da sola non ce la fa, non ce la può fare. E probabilmente non ha neanche senso che faccia tutto da sé”. Parti sociali che, però, devono lavorare insieme perché serve il contributo di tutti per poter superare “momenti difficili, di discontinuità, in cui non esistono soluzioni già preconfezionate”. È proprio per questo, secondo la Presidente, che industriali e sindacati hanno deciso “di fare qualcosa in più, di unirsi, di autoconvocarsi perché in un momento così complesso, con una discontinuità della crisi era importante provare a capire cosa fare tra di noi”.

Dialogo tra i diversi attori sociali, quindi, come quello che Confindustria ha instaurato con la Cisl che, secondo le parole del leader degli imprenditori “è molto costruttivo e forte”. “L'obiettivo - ha aggiunto Marcegaglia - è quello di aumentare il livello di produzione delle imprese tenendo presente il valore del lavoro che per noi è importante e come dare una spinta alla crescita, alla produttività ma anche ai salari. Vorremmo infatti condividere alcune ricette da girare ai decisori politici. Un vero atto di presa di responsabilità dove ognuno di noi fa un passo indietro, rispetto alla propria posizione, per cercare un'ottica generale”. Nel suo intervento, poi, Marcegaglia ha puntato i riflettori su un altro importante strumento a sostegno dei lavoratori: la contrattazione di secondo livello. “Noi abbiamo già firmato - ha ricordato - 20 accordi che vanno in questa direzione. Il percorso per noi è iniziato e credo che debba continuare”. Secondo Marcegaglia, “con la contrattazione di secondo livello si affronta il tema della produttività e dei salari. Noi come Confindustria - ha concluso - ci siamo convinti che questa sia la strada da percorrere per imprese e lavoratori”.



**FESTIVAL
INTERNAZIONALE
DEL LAVORO
NELLA SOCIETA' GLOBALE**

**GLOCAL GOVERNANCE
II EDIZIONE**

LAVORO, IMPRESA, PARTECIPAZIONE, FORMAZIONE

18/20 Ottobre 2010
Villa del Cardinale, Rocca di Papa - Roma

“Fonti rinnovabili e sì al nucleare”

Il segretario De Masi sottolinea la necessità di abbandonare le fonti energetiche primarie verso un sistema più efficiente

Nella seconda giornata del Festival Internazionale del Lavoro si è tenuta una tavola rotonda sul tema: “Una governance delle energie per uno sviluppo sostenibile”. Alla discussione ha preso parte anche Carlo De Masi, Segretario Generale della Flaei, che ha posto il problema della questione energetico-ambientale come vera e propria emergenza nazionale, sia a causa della prevalenza di fonti energetiche primarie come petrolio e gas, sia a causa dei costi superiori del 30/35% rispetto agli altri Paesi europei per famiglie e imprese. Questo binomio, secondo il leader del sindacato degli elettrici Cisl, mette al centro l'esigenza di una revisione del mix energetico orientato al consolidamento di un modello di sviluppo sostenibile. Per fare questo è necessario riprendere le redini di un governo del sistema elettrico nazionale, letteralmente fuori controllo a seguito dei processi di liberalizzazione e privatizzazione ma an-

che investire in efficienza, risparmio energetico e sviluppo delle fonti rinnovabili.

In questo senso De Masi ha anche rilanciato la scelta nuclearista elaborata dalla Flaei, esprimendo apprezzamento anche per la nomina del Prof. Umberto Veronesi al vertice dell'Agenzia per la Sicurezza Nucleare, inserendo la complessità del problema in un quadro di sistema con-

nesso alla governance delle reti, alla compatibilità economica ed energetica dei processi produttivi, alla possibilità di maggiore pressione fiscale per le imprese che producono utilizzando energie inquinanti e alle prospettive di un federalismo energetico solidale, in modo tale da valorizzare anche economicamente, in ogni Regione, impianti, centrali, risorse naturali.

I Segretari Confederali CISL, Gianni Baratta e Liliana Ocmin, hanno partecipato ai lavori del Festival di Rocca di Papa - Roma



Un festival di proposte concrete...

Anche quest'anno sono stati tre giorni di proficui lavori, preceduti da mesi di intensi preparativi e realizzati grazie all'impegno di tutti coloro che hanno contribuito fattivamente, al sostegno degli Sponsor e alla partecipazione attiva di alcuni Studenti della Lumsa, di FLAEI e di FIBA. Un evento, con al centro del dibattito energia e finanza, di grande rilevanza politica e culturale, improntato al dialogo democratico e alla proposta di soluzioni ai problemi, in un momento delicato dell'Italia dove, al contrario, prevalgono polemiche e conflitti.

Rispetto allo scorso anno, in un “clima” sociale diverso e, per certi versi, decaduto, si è voluto lanciare un messaggio di speranza e di impegno per l'occupazione, con riflessioni serene ma decise, proposte concrete sui tanti problemi che affliggono il contesto produttivo e sociale in tutto il Mondo e, in particolare, in Italia.

A2A è una realtà nuova, nata dalla fusione di importanti Società municipalizzate, che vuole esprimersi a livello Nazionale ed Internazionale su nuove basi.

Anche la CISL, quindi, deve misurarsi con questa realtà attraverso una strategia adeguata ai tempi. Fermarsi ai "ricordi" o chiudersi a riccio sul passato non è la soluzione adatta.

FLAEI e FIT di Milano per questo hanno richiesto di costruire una Rappresentanza allargata che si ponga nei confronti dell'Azienda in modo PARTECIPATIVO.

Verrà realizzata insieme ad altri amici che desiderano aprirsi a nuove frontiere, lasciando le vecchie divisioni, rispettando gli Statuti di Confederazione e Federazione.

Quindi la richiesta di costituzione dello Zonale CISL parte da questa premessa: un'unica voce Cisl in A2A. Stretto dovrà essere il rapporto con la Confederazione che dovrà essere garante del Coordinamento tra Federazioni. Il nostro auspicio è quello di avviare un itinerario che si apra ad ulteriori esperienze, così come

Contrattazione A2A, FLAEI: "Serve una rappresentanza CISL"

Una nuova realtà per adeguarsi ai tempi

di Carlo Meazzi

avvenuto in altre analoghe occasioni Confederali (vedi ACEA).

Fondamentale sarà l'impegno a difendere l'occupazione e la professionalità. La presenza di oltre 9.000 lavoratori colloca la Società tra le più grandi d'Italia nel Settore energetico/ambientale ed impone alla Cisl un presidio significativo di tale importanza

Azienda affinché l'occupazione non si riduca. Inoltre, considerata l'esigenza di alte professionalità, deve essere sviluppata una politica occupazionale basata su una crescita costante, anche in

base alle nuove strategie legate alla flessibilità chiesta ai lavoratori.

Flaei propone un contratto aziendale valido in tutta A2A. La presenza all'estero e lo sviluppo di nuovi insediamenti in oltre 7 Regioni, oltre al Montenegro,

Realizzare una proposta Territoriale, che possa diventare un esempio da proporre in altre multiutilities

deve concretizzarsi con una contrattazione A2A, rispettando i CCNL di riferimento, che ponga i lavoratori sullo stesso piano. Dobbiamo uscire dalla elevata discrezionalità attualmente pre-

il FOCUS: LA A2A

A2A è la multiutility nata il primo gennaio 2008 dalla fusione tra AEM SpA Milano e ASM SpA Brescia con l'apporto di Amsa ed Ecodeco, le due società ambientali acquisite dal Gruppo. Oggi A2A è leader nazionale nel settore ambientale, grazie agli oltre 3 milioni di tonnellate di rifiuti trattati. Si trova al 1° posto tra le ex municipalizzate italiane per clienti e fatturato e in testa alla classifica italiana anche nel settore del teleriscaldamento. A2A inoltre occupa un posto di rilievo anche per capacità elettrica installata e volumi di vendita (al 2° posto in Italia) e per gas venduto (3° posto in Italia).



sente che a seconda dei casi favorisce un Territorio rispetto ad un altro. Partiamo dagli attuali Accordi per realizzare intese adatte ai nostri tempi.

Altro aspetto cardine è quello legato all'assistenza sanitaria integrativa e alla previdenza complementare. La presenza di 7 CCNL Nazionali ha portato a trattamenti diversificati tra i lavoratori anche sugli aspetti fondamentali come le Pensioni e la Sanità. Dobbiamo farci promotori di iniziative che tutelino i diritti acquisiti e lavorare perché il futuro dia a tutti i dipendenti di A2A gli stessi trattamenti.

Capitolo agevolazioni: proporremo per tutti i lavoratori di A2A che non hanno agevolazioni in essere l'accordo attuato in EDIPOWER, società partecipata da A2A ed Edison, con importanti opportunità anche per i dipendenti assunti dopo il 1996.

Flaei vuole inoltre sottolineare l'importanza dei principi di autonomia e federalismo. È nella contrattazione Aziendale che devono essere inseriti gli elementi che pongono la Parteci-

ecco gli impegni del sindacato

- 1 una voce unica che parli a nome della Cisl in A2A
- 2 difendere sia l'occupazione che la professionalità
- 3 un contratto aziendale che sia valido in tutta A2A
- 4 assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare
- 5 estendere le agevolazioni ai lavoratori meno tutelati
- 6 diffondere i principi di autonomia e federalismo

pazione dei lavoratori ai processi industriali.

Dobbiamo passare dagli slogan all'attuazione pratica di quei principi che all'interno di un processo autonomo determinino le condizioni adatte ad ottenere la massima produttività rispettando le peculiarità territoriali. Compito difficile ma che non può essere delegato

all'Azienda che vede nella omologazione il tentativo di rendere i lavoratori assoggettati.

Riteniamo che questa proposta Territoriale, realizzata in collaborazione con il Regionale e Nazionale, possa concretizzarsi anche in altre realtà Municipali come ACEA, IREN, HERA, AIM, per diventare un esempio da proporre in altre multiutilities. ♦



Termovalorizzatori di Brescia e Figo Pero (MI)

Servizi pubblici locali: tra partecipazione e nuova governance

di Salvatore Mancuso

Trasporti, elettricità, gas, acqua, rifiuti. Si è discusso di questo nel convegno del 26 ottobre 2010 organizzato dalla Cisl presso l'Auditorium di Via Rieti a Roma. Una giornata dedicata al tema cruciale dei Servizi pubblici locali, alla governance delle imprese del settore, al governo dei cambiamenti, dello sviluppo, delle politiche industriali, dell'efficienza dei servizi, delle relazioni industriali e contrattuali, sulle infrastrutture e sulle sinergie tra categorie e territori. All'incontro hanno preso parte esponenti qualificati del mondo istituzionale e politico e dirigenti di importanti imprese del settore. Tra i tanti ricordiamo il Ministro Raffaele Fitto, il Sindaco di Venezia Giorgio Orsoni, l'Amministratore Delegato di Acea Spa Marco Staderini, il Presidente di Atm Spa Elio Catania. La relazione introduttiva del Segretario Confederale della Cisl Annamaria Furlan – rafforzata dagli interventi e dalle proposte dei Segretari Generali Fit, Femca, Flaei e dei Segretari Generali delle strutture Cisl Territoriali e Regionali – ha puntualizzato i temi strategici per una riflessione costruttiva e innovativa da parte del sindacato: la crisi della gestione diretta dei Servizi pubblici locali da parte degli Enti Locali, la quali-

tà e l'efficienza del servizio come asset di ogni ipotesi di riforma, la trasparenza dei processi e la qualità del management. E infine altri temi di grandissimo rilievo come il controllo delle reti, le politiche di investimento, le tariffe sociali, le azioni compensative sul territorio e il bisogno sempre più evidente di un'azione concertata tra tutti i soggetti coinvolti che apra la strada anche a forme sempre più evolute di partecipazione. Parliamo di una realtà settoriale poco conosciuta ma che incide direttamente nella qualità della vita dei cittadini e che propone numeri davvero importanti visto che si fa riferimento a un comparto che rappresenta, complessivamente, il 2,3% del Pil, con un fatturato che nel 2008 è

“Le aziende dei Servizi pubblici locali devono essere incentivate a crescere e ad aggregarsi”

stato di 26 miliardi di euro e un impatto sui proventi e degli utili sui bilanci degli Enti locali che ammonta mediamente al 5,5% delle entrate extratributarie. E su questo, nelle sue conclusioni, è intervenuto anche Raffaele Bonanni, rilevando l'esigenza di superare un quadro caratterizzato da una selva di aziendine pubbliche, che non si giustifica se non per il mantenimento di un certo cetto politico scaduto. Secondo il Segretario Generale della Cisl le aziende dei servizi pubblici locali devono essere incentivate a crescere e ad aggregarsi, come messo in rilievo anche da Pierluigi Troncatti, studioso del settore. Il leader della Cisl si è infine soffermato sul decreto Ronchi rimarcando come l'acqua sia demanio pubblico e pertanto invendibile.

Il segretario generale della CISL, Raffaele Bonanni, durante il convegno





“Elettricità: settore anti-crisi”

Il Segretario Generale Carlo De Masi interviene al Convegno sui Servizi pubblici locali organizzato dalla CISL

L'intervento di Carlo De Masi, Segretario Generale della Flael, al convegno sulle aziende dei Servizi pubblici locali si è focalizzato intorno alla situazione delle aziende elettriche proprio per la loro centralità nel panorama settoriale e per la loro capacità di produrre utili e dividendi a fronte di una sensibile contrazione degli investimenti e dell'occupazione. Secondo le informazioni fornite da De Masi, sulla base di uno studio realizzato da Mediobanca in collaborazione con la Fondazione Civicum, il comparto elettrico svolge anche una funzione compensativa dal punto di vista economico finanziario rispetto agli altri comparti che, in qualche modo, vengono da esso finanziati. Parliamo di percentuali elevatissime di inci-

denza sul giro d'affari complessivo del sistema dei Servizi pubblici locali: 96% a Brescia, 77% a Milano, 71% a Bologna e 60% a Roma e Torino. Nell'insieme un giro d'affari di circa 13,5 miliardi di euro, ossia qualcosa in meno dei valori espressi da Finmeccanica. De Masi, oltre a rimarcare l'esigenza di mettere in campo processi di condivisione degli indirizzi, di capacità di controllo e di nuove forme di partecipazione consapevole dei lavoratori ha ampliato lo sguardo mettendo in campo una riflessione innovativa relativa al bisogno di rivedere il



sistema premiante per i manager del settore – soddisfazione dell'utente, qualità del servizio, politica degli investimenti e strategia industriale attuata – e alla scelta strategica di ripensare il sistema dei Servizi pubblici locali immaginandoli anche come strumento di superamento degli squilibri territoriali e di rilancio del Meridione e connettendoli alle opportunità offerte dalla Green Economy e da un nuovo e più moderno approccio capace di tenere insieme azionariato dell'utenza e nuove modalità di partecipazione dei lavoratori.

Il Progetto Giovani arriva anche nelle Marche!

Più di 80 ragazze e ragazzi al primo incontro in una cornice insolita

di Diego Carsillo, referente regionale Giovani Marche

È stata una serata entusiasmante e perfettamente riuscita quella organizzata dalla Segreteria Regionale delle Marche il 15 Ottobre scorso, presso la discoteca LOLA di Porto Recanati (MC). In una insolita cornice per un riunione tra Sindacato e Lavoratori, si è svolto il primo incontro regionale del “Progetto Giovani” della FLAEI CISL Nazionale, con più di ottanta ragaz-

zi e ragazze marchigiani, iscritti alla FLAEI e non solo, al di sotto dei trentacinque anni.

Ha aperto i lavori il nostro Segretario Generale Regionale Marco Gentili, evidenziando come la FLAEI riponga una grande attenzione alle nuove esigenze del mondo giovanile presenti all'interno delle aziende elettriche.

Successivamente ha preso la parola per la illustrazione dei con-

tenuti del Progetto, l'amico Amedeo Testa, Segretario Nazionale, responsabile delle politiche per i Giovani e ideatore di questa fase che sta coinvolgendo tutti i Giovani d'Italia.

Nel suo intervento ha sottolineo-

IL FOCUS

Nel corso dell' incontro “Progetto Giovani” sono stati molti gli spunti propositivi lanciati dalle personalità presenti.

Il Segretario Nazionale Amedeo Testa, ad esempio, ha sottolineato come sia necessario attuare quelle iniziative che possono aiutare a rappresentare le esigenze delle giovani generazioni.

Il professor Giuseppe Ecce, invece, ha spronato i ragazzi presenti a tirare fuori la loro generosità per costruirsi un futuro più bello all'interno dei luoghi di lavoro.



Gruppo Giovani FLAEI Marche in discoteca dopo l'incontro





Gruppo Giovani FLAEI Abruzzo

ato, con concretezza, le cose da fare e la volontà della Segreteria Nazionale di portare avanti, con convinzione, tutte quelle iniziative utili a rappresentare sempre meglio le esigenze delle giovani generazioni.

Particolarmente apprezzato è stato anche l'intervento del Prof. Giuseppe Ecca, collaboratore della Segreteria Nazionale che ha spronato i ragazzi presenti a darsi da fare con generosità, per costruirsi un futuro più bello e più degno all'interno dei luoghi di lavoro.

Portare avanti questo Progetto sarà dunque compito di tutti noi

giovani, accomunati da una realtà ben diversa e molto più complessa di quella vissuta in passato dai nostri genitori. Oggi, ad esempio, è molto più difficile trovare un lavoro con contratto a tempo indeterminato e anche chi, come noi, il lavoro lo ha trovato, ha molte più difficoltà a fare progetti sul proprio futuro (acquisto di una casa, pensione a fine carriera, ecc.).

Con l'opportunità che ci è stata data dalla Segreteria Nazionale, i giovani si troveranno, insieme,

" ...oggi si fa sempre più fatica a fare progetti sul proprio futuro... "



Gruppo Giovani FLAEI Umbria



Gruppo Giovani FLAEI Molise

“ ...i giovani si troveranno insieme per riconquistare i diritti che sono stati loro preclusi nel tempo... ”



Gruppo Giovani FLAEI Sardegna



Gruppo Giovani FLAEI Lazio

a lottare per conquistare o riconquistare quei diritti che, nel tempo, ci sono stati preclusi o sono stati progressivamente “limati” (scatti di anzianità, pensione, ecc.).

Lavorare tutti insieme per costruire il proprio futuro alla ricerca di nuovi obiettivi, non significa aspettare che altri lo facciano per noi, o che i tempi siano propizi, ma avere proprie idee e metterle in evidenza, senza aspettare che, come detto da Stefano Mastrovincenzo (Segretario Generale Regionale della CISL Marche), “qualcuno, dall’alto, ce le faccia piovere addosso”.

Da qualche mese, ad aiutare i giovani “elettrici” di tutta Italia ad incontrarsi, seppur virtualmente, c’è anche un mezzo di comunicazione in più: il social

network Facebook! Sarà, infatti, tramite il Gruppo “GIOVANI FLAEI CISL”, messo a disposizione dalla Segreteria Nazionale, che gli stessi potranno confrontarsi sui vari argomenti di attualità che li riguardano. Al termine della presentazione, Diego Carillo, referente del Progetto Gio-

vani per la regione Marche, ha consegnato un piccolo omaggio, offerto dalla segreteria regionale, ad Amedeo Testa e Giuseppe Ecce per ringraziarli della loro partecipazione all’evento. La serata, entusiasticamente, si è poi conclusa tuffandosi nel divertimento dei balli in discoteca. ♦



Gruppo Giovani FLAEI Trentino Alto Adige

Donne e conciliazione: dall'utopia ai fatti...

La Manifestazione organizzata dalla FLAEI nell'ambito del Progetto Donne ha registrato un notevole interesse



di Massimo Saotta

L'11 novembre 2010 sono stati presentati, presso l'Auditorium di Via Rieti a Roma, i risultati dell'indagine conoscitiva sulle esigenze delle donne dipendenti delle aziende del settore elettrico. Si è trattato di un convegno molto partecipato, con un nutrito e qualificato numero di ospiti sindacali, aziendali ed istituzionali, i quali hanno affrontato la tematica da diverse angolature.

La ricerca, svolta in collaborazione con la facoltà di Scienze Statistiche dell'Università "Sapienza" di Roma, riguardava la conoscenza, l'utilizzo e le prospettive degli strumenti di conciliazione nell'ambito di un contesto sociale e aziendale in continuo mutamento.

L'obiettivo dell'indagine era quello di sviluppare ulteriormente il progetto Donne della FLAEI, approvato all'Assemblea Organizzativa del 2007, con il passaggio alla fase concreta della predisposizione – insieme con le Aziende – di strumenti idonei a migliorare la qualità della vita delle lavoratrici e delle loro famiglie, nonché il benessere sui posti di lavoro.

L'evento conclusivo, così come l'intero Progetto pensato dalla

FLAEI, ha ulteriormente posto in risalto l'attualità dell'azione che la Federazione sta mettendo in campo e la sua lungimiranza. La conciliazione tra vita e lavoro, come possibilità di maggiore occupazione delle donne, è uno dei temi d'attualità e non solo nel nostro Paese.

Infatti in questi giorni si è conclusa la Conferenza della famiglia – che ha dedicato intere sessioni di studio a questi temi - e l'ISTAT

ha pubblicato il rapporto sulla divisione dei ruoli nelle coppie, i cui risultati mostrano come sia sempre più importante promuovere un cambiamento culturale che porti ad una reale condivisione dei compiti nelle famiglie.

A questo va aggiunto il tavolo politico aperto tra Governo e forze sociali che vede al centro del dibattito, tra l'altro, l'introduzione di misure a sostegno della famiglia.

La conciliazione tra vita e lavoro è un'opportunità



Un momento della presentazione della ricerca



On. Carlo Giovanardi, Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con Delega alle Politiche della Famiglia

La presentazione della ricerca, effettuata dalla professoressa Ferrari Occhionero dell'Università "Sapienza" di Roma e dalla sua collaboratrice, dott.ssa Nocenzi, ha sinteticamente analizzato le risposte dei circa 700 questionari, che hanno coinvolto altrettante Lavoratrici di sei Società: A2A, ACEA, ENEL, E.On, GSE e SOGIN.

I dati che emergono delineano un profilo di lavoratrici per lo più a tempo indeterminato (77%), con un profilo culturale medio alto, di età compresa tra i 41 ed i 55 anni, in maggioranza coniugate con figli (61,2).

Queste lavoratrici mostrano

una scarsa condivisione dei ruoli in famiglia (solo il 34% divide la cura della casa con altri membri della famiglia), una difficoltà nella mobilità per raggiungere il posto di lavoro (il 60% impiega da mezz'ora ad oltre un'ora) ed una scarsa progressione di

carriera (nessuna crescita professionale negli ultimi quattro anni per il 55% delle donne).

Se uniamo questi dati al fatto che molte donne conoscono gli strumenti di conciliazione (permessi ex legge 53/2000, part time, etc.), ma non se ne avvalgono perché convinte che possano influire negativamente sulla progressione di carriera (oltre l'82%), ci rendiamo conto che nel quadro attuale



"...molte donne conoscono gli strumenti di conciliazione, ma non se ne avvalgono perché preoccupate che possano influire negativamente sulla loro carriera..."



Maria Agnese Panci, Coordinatrice Nazionale Donne FLAEI-CISL

LAVORO AL FEMMINILE

Promozione negli ultimi 4 anni:

45%

Donne aiutate nei lavori di casa:

34%

Contratti a tempo indeterminato:

77%

Ecco alcuni dati scaturiti dall'indagine

la conciliazione è individuale e non di sistema, affidata alle capacità combinatorie di ciascuna lavoratrice, piuttosto che insita nel sistema lavorativo e sociale.

Questi ed altri risultati dell'indagine, che saranno disponibili a breve sul sito FLAEI, hanno dato vita ad un interessante dibattito a cui hanno preso parte: la dott.ssa Paola Giannone, Responsabile della Gestione del personale delle Funzioni Centrali di Enel, nonché Presidente della Commissione Pari Opportunità del Gruppo; l'on. Carlo Giovanardi, Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con Delega alle Politiche della Famiglia; il dott.

Lucrezio Caro Monticelli, capo di Gabinetto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali; la prof.ssa Alessandra Servidori, Consigliera Nazionale di Parità; Liliana Ocmin, Segretaria Confederale della CISL. ♦



“LE LAVORATRICI CHIEDONO RISPOSTE”

Il Segretario generale della FLAEI CISL Carlo De Masi è intervenuto a conclusione dei Lavori apprezzando l'ottimo lavoro svolto dai ricercatori dell'Università, con la collaborazione di un piccolo gruppo di quadri sindacali donne della Flaei, a cui hanno contribuito fattivamente tutte le strutture regionali, ma ha anche messo in luce i tanti interventi interessanti degli ospiti.



Ha, inoltre, annunciato che la ricerca sarà oggetto di una specifica pubblicazione, ma, soprattutto ha lanciato la prossima sfida della FLAEI su questo terreno: la proposta alle aziende di costituire gruppi di lavoro ristretti per definire gli strumenti più utili a fornire, azienda per azienda, risposte adeguate alle esigenze manifestate dalle lavoratrici.

Nei numeri scorsi de "Il lavoratore elettrico" la FLAEI ha dato ampio risalto al mondo dei servizi che la CISL mette a disposizione ai propri

iscritti. Si avvicina, ora, il momento di un grande cambiamento organizzativo. Nell'arco del 2011 gran parte degli iscritti (il 90% dei 3 milioni 300 mila finora censiti) avrà una nuova tessera di iscrizione elettronica. Un nuovo strumento come base di un modello organizzativo nuovo. La Tessera Card con micro-

chip sostituirà la tradizionale tessera degli iscritti e conterrà nome e cognome dell'iscritto, codice fiscale a barre e soprattutto un chip di memoria dove verranno incorporate le convenzioni con le imprese che daranno diritto a una serie di sconti. Le tessere saranno abilitate all'accesso al circuito di convenzioni definito a livello nazionale (e integrabile a livello territoriale), per cui negli esercizi convenzionati, attraverso i terminali Pos, sarà possibile ottenere sconti

Card: buone nuove per gli iscritti Flaei

di Mirella Mattalia

e punti riservati agli iscritti Cisl. "Dopo aver sperimentato con successo lo strumento, a Palermo e Genova - spiega il segretario organizzativo, Paolo Mezzio - avviamo la diffusione delle nuove tessere; man mano che definiamo l'anagrafe e le varie richieste delle strutture.

Nell'arco del 2011 gran parte degli iscritti avrà una nuova tessera di iscrizione elettronica

Le nuove card avranno validità triennale e saranno fornite a tutti gli iscritti di cui abbiamo il codice fiscale. Questa - aggiunge il sindacalista - è un'operazione che arriva agli iscritti ma che è fondamentale per conoscerli. Per questo il presupposto di questo cambiamento è l'anagrafe dell'iscritto. Un'opportunità di crescita del sistema della rappresentanza che mette al centro l'iscritto nell'intero arco della sua appartenenza sindacale. Il percorso che ci aspetta è, dunque, molto complesso e ha una fortissima valenza politica". Un'operazione che consentirà di fornire una chiave moderna e tecnologicamente avanzata per l'accesso al sistema dei servizi e ad agevolazioni e sconti, attraverso un paniere di convenzioni nazionali. E che, soprattutto, consen-

tirà una conoscenza "dinamica" dell'iscritto e del suo percorso. La raccolta dati è fondamentale per il sindacato. La tessera card è strettamente collegata a un altro degli obiettivi che la Cisl si è prefissa: l'anagrafe centrale on-line degli iscritti. Tutti i tesserati verranno censiti e i loro dati finiranno nel sistema Intranet della Confederazione.

Con un duplice vantaggio: si potranno conoscere le caratteristiche (età, professione, provenienza) dei cislini, che potranno essere più facilmente raggiunti anche telematicamente, e si avrà una trasparenza assoluta circa il numero degli iscritti. Attraverso i dati censiti finora, per esempio, si scopre che l'86,3% dei "cislini" ha un'età tra i 30 e i 60 anni. Il 25,4% è tra i 30 e i 40 anni, il 34,7% tra i 40 e i 50 e il 26,2% tra i 50 e 60. Oltre alla conoscenza degli iscritti, il nuovo strumento si colloca all'interno di un cambiamento strutturale del modello organizzativo del sindacato. Un cambiamento che tiene conto che quello dei servizi è destinato a diventare un canale cruciale per essere in contatto con i lavoratori.

In un mondo della produzione sempre più frammentato è, infatti, fondamentale per il sindacato incontrare le persone nei Caf o nei Patronati, oltre che sul posto di lavoro. ♦

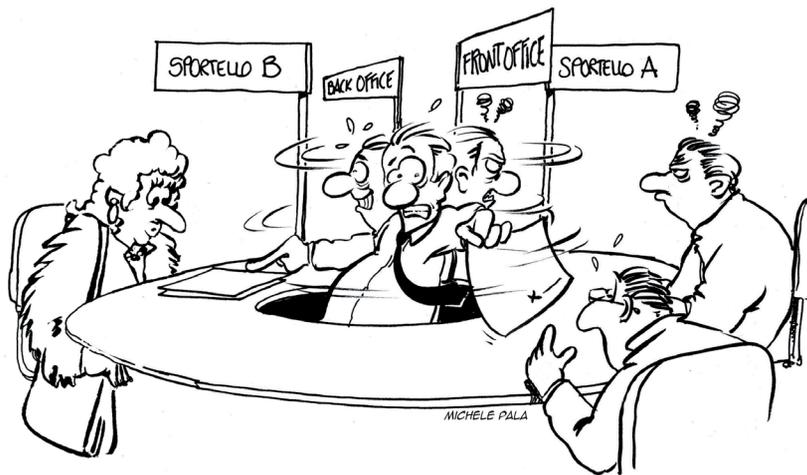


Area Mercato: i problemi si risolvono con le assunzioni

di Amedeo Testa

Con la recente riorganizzazione dell'Area Customer Service di ENEL Mercato, condivisa con le OO.SS. nel mese di luglio scorso, l'Azienda ha ripensato la propria organizzazione interna, alla luce del nuovo parere espresso dall'Authority sull'utilizzo del personale all'interno dei Punti Enel. La novità più rilevante è stata quella di organizzare in un'unica postazione comune, le attività gestionali relative ai Clienti del ML, SMT e la vendita del gas e riversare sui nuovi Centri di Competenza, diverse attività di Back Office. Con questa nuova organizzazione del lavoro, il nuovo Punto Enel potrà diventare (il condizionale è d'obbligo visti gli "svarioni" organizzativi che si sono susseguiti all'interno dell'Area Mercato) sempre più un punto di contatto affidabile, efficace ed efficiente per valorizzare le attività di vendita, divenendo un punto di riferimento per Clienti e territorio. Dal nostro punto di vista, l'Azienda, accogliendo l'impostazione che la FLAEI suggerisce da sempre, ha capito che la virtualizzazione del contatto con il Cliente poco ha pagato e che per tornare ad accontentarlo - e acquisirne di nuovi sul libero mercato - solo il contatto diretto con Essi, garantirà il pieno

Area Mercato: a che servono le assunzioni?



successo di ogni strategia di Marketing (almeno per le Aziende che operano nel mercato dell'Energia Elettrica come l'Enel). Anche sugli inquadramenti relativi al Personale presente all'interno dei Punti Enel, alcune nostre proposte sono state accolte. Ma le buone notizie, se di notizie buone si può parlare, finiscono qui. L'Area Mercato dell'ENEL continua ad essere fonte di contraddizioni in quanto, al di là dei proclami tanto sbandierati dall'azienda, il problema relativo ad una gestione corretta delle pratiche dei Clienti stenta a trovare soluzioni adeguate. Il problema principale è quello relativo ai carichi di lavoro: non si può continuare a far finta di nulla. Per gestire correttamente il Cliente non servono alchimie organiz-

zative, servono le ASSUNZIONI!

Ci sono Punti Enel che scoppiano per le visite di persone esasperate dalla cattiva gestione di una pratica. È inutile illudersi che le nuove modalità di lavoro allo sportello (ogni lavoratore potrà servire sia i Clienti del Libero che del Vincolato), riusciranno,

da sole, a risolvere il problema delle lunghe attese. Così come è illusorio pensare che la VCS potrà essere la svolta che l'Azienda si aspetta. Anche aprire i Punti Enel per qualche ora nel pomeriggio non basterà, in quanto i carichi di lavoro presenti in alcuni territori sono insostenibili! E ancora: come può l'ENEL non interrogarsi sugli episodi di violenza che, di tanto in tanto, accadono all'interno dei Punti Enel? Non basterà di certo rendere più sicura la struttura fisica con qualche Guardia Giurata o con qualche interruttore miracoloso... E da ultimo una domanda: perché fino a qualche anno fa questi episodi violenti non accadevano? Basterà forse tornare a lavorare le pratiche come si faceva allora? ♦

Per gestire correttamente il cliente non servono alchimie organizzative, servono le assunzioni!

Quadri, l'ora del cambiamento:

Il ruolo dei Middle Managers è cresciuto in maniera esponenziale,

di Antonio Losetti

Dalla legge 190 del 1985, che creava la figura del “quadro Aziendale”, di acqua sotto i ponti ne è passata molta. Da quella data in poi ci si aspettava che nelle Aziende, attraverso la contrattazione di settore, oltre ad una sempre maggiore definizione dei contorni e dei ruoli necessari per il riconoscimento della condizione di “Quadro”, si arrivasse progressivamente alla configurazione precisa di un'area professionale, quella dei Middle Managers. Purtroppo le Aziende del settore energetico hanno creduto poco a questa opportunità/necessità non riuscendo mai a lanciare, a definire e a riconoscere in modo pieno queste professionalità.

La situazione attuale vede un sempre più elevato “sfruttamento” del Quadro nel periodo di interesse Aziendale per poi assistere alla prima difficoltà al suo abbandono. Troppo spesso siamo testimoni della marginalizzazione, da parte di una Dirigenza troppo vulnerabile e mal qualificata, di Quadri che per la loro preparazione hanno solo la colpa di pensare con la loro testa e rischiare così di met-



**Rappresentano la
“spina dorsale”
dell'organizzazione
aziendale**

tere in ombra le figure di molti dirigenti mediocri.

Nonostante la situazione sopra esposta, nel settore elettro/energetico, dove il processo di trasformazione, in tutte le sue componenti (dalla produzione al trasporto, dalla distribuzione alla vendita), continua da anni, il ruolo dei Quadri sta crescendo in modo esponenziale. Infatti i Quadri stanno sempre con maggior frequenza sostituendo nel ruolo i Dirigenti e si stanno dimostrando, sul campo, i veri portatori di quelle competenze in grado di governare i processi di cambiamento e di sviluppo. Occupano le posizioni più critiche con forte responsabilità, civile e penale, gestiscono un nume-

ro sempre maggiore di persone e rispondono delle loro attività e della loro incolumità sul lavoro.

Purtroppo, però, nei confronti dei Quadri, anche se importanti nell'assetto aziendale, si sta verificando un fenomeno poco gratificante.

Stiamo parlando della continua messa in discussione del loro ruolo al punto che, sentendosi ricercati nel momento del bisogno aziendale ma nello stesso tempo lasciati andare quando non rientrano più nelle logiche organizzative, insorge in loro il fondato dubbio di contare poco per le Società, nonostante mettano a disposizione le loro intelligenze, le loro capacità organizzative e di gestione, il tempo della loro vita.

“Creiamo un’associazione”

ma rimane spesso ai margini. Serve più unione e collaborazione

Per la FLAEI, chi sono i Quadri? Sono, innanzitutto, Persone e Lavoratori che rappresentano la continuità e l'evoluzione delle conoscenze necessarie al funzionamento delle Aziende e allo sviluppo dei processi; sono il tassello che unisce i decisori con gli esecutori aziendali e garantiscono che ogni parte dell'azienda funzioni senza conflitti con le altre; sono quelli che, nell'operare quotidiano, risolvono i mille problemi legati alle ristrutturazioni sempre traballanti, alle innovazioni a volte mal presentate, alle comunicazioni in tutte le loro forme. I Quadri sono quelle figure che rappresentano la “spina dorsale” dell'organizzazione Aziendale, dove è necessario l'esercizio di particolari competenze e ruoli per raccordare le decisioni strategiche con quelle operative.

Nasce da questo quadro d'insieme la consapevolezza, da parte della FLAEI, di realizzare in modo concreto una vera rappresentatività dei Quadri, accompagnata da adeguata rappresentanza ed appropriata tutela. Serve un luogo di incontro dove i Quadri sviluppino una collaborazione attiva e non si limitino alla sola iscrizione o delega. Un movimento attivo, rivolto a promuovere e supportare le esigenze dei Quadri, al fine di realiz-

zare una vera coscienza di categoria. Serve un momento associativo “libero”, aperto a tutti i Quadri, nel quale impegnarsi in analisi sociali, politiche ed economiche del settore e delle Aziende per formulare le conseguenti proposte. Pensiamo ad una associazione che promuova azioni per dare prospettive certe alla categoria, restituendo rispetto e dignità a questa professione ma, soprattutto, alle Persone.

IL FOCUS

Cos'è un quadro aziendale?
Il quadro aziendale è una figura che ricopre cariche di management e/o responsabilità all'interno di un'azienda. Concretamente è la posizione di raccordo tra impiegati, operai e la dirigenza aziendale. Sono il cuscinetto tra esecutori e decisori e lavorano per far sì che non si creino conflitti né contrasti tra i vari strati dell'azienda.

È arrivato il momento di lasciare al passato i forti tratti di individualismo che caratterizzano ancora il comportamento di molti Quadri, è arrivato il tempo dei cambiamenti, anche perché i Dirigenti hanno il loro sindacato; gli Operai e gli Impiegati partecipando alla vita sindacale rappresentano compiutamente le loro esigenze; ora, anche i Quadri, nel nostro settore devono esserci per rappresentare con forza la loro situazione e le loro necessità.

Come FLAEI ribadiamo l'esigenza di rilanciare l'azione dei Quadri con questa Associazione che dovrà essere articolata su tutto il territorio nazionale attraverso la realizzazione di gruppi territoriali per settore (Distribuzione, Mercato, Terna, Produzione, Sogin, GSE, ecc.) che individueranno un Coordinatore dei Quadri Regionale per arrivare ad una Consulta dei Quadri Nazionale che collabori con la Segreteria Nazionale.



Come FLAEI, nel frattempo, non siamo rimasti fermi: abbiamo avviato gli incontri Regionali di presentazione dell'Associazione (Veneto, Friuli V.G., Emilia Romagna, Sicilia, Campania e alcune realtà del Lazio) per realizzare le prime articolazioni che permettano di avviare il percorso costitutivo.

La ricetta per il futuro? Formazione e partecipazione: ecco le proposte della Flaei a supporto dei Quadri aziendali

Nella contrattazione Aziendale pensiamo di articolare alcune proposte che vedano: l'inserimento del Quadro in percorsi premianti legati alla struttura dove è inserito, per ottenere il riconoscimento della produttività per tutti i Quadri; la definizione di un'ipotesi di rivalutazione, a cadenze precise e secondo

modalità definite, del compenso Quadri.

Inoltre, riteniamo importante, per queste figure, il ruolo della formazione professionalizzante e dell'informazione partecipativa, al fine di garantire loro la permanenza nel processo organizzativo Aziendale: per questo pensiamo di sviluppare una proposta che introduca i concetti di Orario Professionalizzante e di Salario Professionalizzante.

L'obiettivo che la FLAEI, di fatto, si pone è quello di coinvolgere una importante quota del mondo del lavoro elettrico che, fino

ad ora, partecipava con qualche imbarazzo, perché riteneva di avere una propria capacità di autotutela individuale. Autotutela che oggi si è dimostrata assolutamente debole, al punto che una parte di Quadri non riesce proprio ad esprimerla e l'altra parte la perde, una volta entrata nella fascia di non interesse Aziendale (che dipende dall'età dalla posizione ricoperta e in molti casi da contrasti intervenuti).

L'obiettivo è ambizioso e siamo anche convinti che incontrerà, nella sua realizzazione, degli ostacoli posti dalle Aziende, abituate a considerare i Quadri "cosa loro" per poterli "usare" come vogliono.

La strada in salita non ci fa paura, perché, come FLAEI, siamo convinti che, se riusciremo a scuotere questa Categoria, se riusciremo a convincere i Quadri della necessità di una loro coesione per ottenere il rispetto e la dignità che gli spetta lungo tutto il loro percorso lavorativo, i risultati arriveranno ed è per questa nostra convinzione che non molleremo. ♦

Per i quadri serve il riconoscimento della produttività



FUTURO

Veduta di Assisi (Foto T. Di Lauro)

Assisi: un appuntamento per il nucleare della pace

di Marco De Giuli

Giovedì 21 ottobre 2010, presso il Sacro Convento di San Francesco d'Assisi, si è tenuto il Simposio Internazionale "Religioni e mondo del lavoro per la conversione delle armi nucleari in progetti di sviluppo nel sud del mondo", organizzato dal Comitato per una Civiltà dell'Amore e dalla FLAEI.

In tale occasione è stato assegnato al Presidente Onorario del Comitato, Signora Maria Romana De Gasperi, per l'impegno profuso nel Progetto "Megatons per lo Sviluppo", promosso nel mondo in collaborazione con la FLAEI-CISL, il Premio Internazionale "Atoms for Peace 2010", attribuito negli anni passati a Mohamed El Baradei (già Direttore dell'Agenzia Internazionale per l'Energia Atomica e Premio Nobel per la Pace) e a Yasuhiro Nakasone (già Primo Ministro del Giappone).

"Megatons per lo Sviluppo" si prefigge di convertire le testate nucleari disattivate in combustibile nucleare e utilizzare parte del ricavato economico per il finan-

ziamento di progetti di sviluppo sostenibile nel sud del mondo.

Il Simposio ha rappresentato una importante occasione per presentare una immagine positiva dell'energia atomica, in grado di contribuire a superare le diffidenze e le ostilità diffuse e di creare quel consenso sociale fondamentale per la realizzazione di impianti nucleari anche in Italia. Hanno partecipato all'evento Carlo De Masi, Segretario Nazionale della Flaei, Gianni Baratta, della Segreteria CISL, Maria Romana De Gasperi e Giuseppe Rotunno, del Comitato per una

Civiltà dell'Amore, Mons. Domenico Sorrentino, Vescovo di Assisi, Mons. Vincenzo Paglia, Presidente della Commissione Episcopale per l'ecumenismo e il dialogo, Padre Giuseppe Piemontese, Custode del Sacro Con-



Sala stampa del Simposio (Foto T. Di Lauro)

vento di Assisi, André Maisseau, Presidente del World Council of Nuclear Workers (WONUC), Tetsuo Sawada, Presidente dell'International Institute for Sustainable Peace (IISP), Igor Fomichev, Presidente del Sindacato nucleare russo (STEINR), James O'Leary, direttore dell'International Labor Management Alliance (ILMA), Luigi De Salvia, rappresentante di Religions for Peace, rappresentanti della SOGIN, dell'Enel, dell'Ansaldo Nucleare. ♦



Premiazione della signora Maria Romana De Gasperi (Foto T. Di Lauro)

**Orgoglio di mestiere e giustizia salariale.
Le linee guida del nuovo contratto:
spazio al "progetto esecutivo"**

Professionalità elettriche: il punto sulla nuova classificazione

di Mario Arca

Entro il 30 giugno 2011 dovrà essere varato il nuovo Sistema di classificazione del Contratto di Settore Elettrico ma, diversamente dai passati rinnovi contrattuali, una parte del lavoro è già stata fatta: le Linee Guida inserite nell'art. 21 del Contratto, sono nei fatti il "progetto di massima" del nuovo Sistema di classificazione del personale. Rimane da predisporre, in termini di proposta sindacale il "progetto esecutivo" su cui sviluppare il negoziato e verificare le concrete volontà delle Aziende.

La FLAEL punta molto su questa riforma perché segnerà un punto di svolta per il Contratto elettrico. L'attuale Sistema è infatti una delle principali cause della distorsione che si registra nel rapporto mansione-inquadramento-retribuzione nel Settore. Restituire ai Lavoratori certezza su questo versante

consentirà l'avvio di un processo di ammodernamento contrattuale, necessario al rilancio dello sviluppo e dell'occupazione.

Ogni Lavoratrice o Lavoratore aspira, legittimamente, a stabilizzare e, successivamente, a migliorare la propria condizione economica. Sulla stabilizzazione, il Sindacato elettrico ha tutelato l'occupazione sostenendo l'innovazione (precondizione della competitività dell'Impresa) e governando i processi di ristrutturazione. La tutela della retribuzione è stata esercitata, grazie alla riforma della contrattazione, nel primo livello (Settore) e incentivando la redistribuzione degli incrementi di produttività attraverso modelli "partecipativi" nel secondo (Azienda).

Rimangono però due gravi carenze del Contratto elettrico da recuperare, fonti di una diffusa in-

soddisfazione tra i Lavoratori: 1) il riconoscimento del merito e della qualità del lavoro; 2) i criteri che dovrebbero regolare e consentire un naturale e equilibrato sviluppo di carriera.

Di queste carenze le Imprese hanno largamente approfittato e, grazie a modelli organizzativi flessibilizzati e destrutturati, hanno impropriamente utilizzato il "passaggio di categoria" per premiare la "fedeltà al Capo", piuttosto che il merito o l'evoluzione della mansione.

Il nuovo Sistema, dovrà fare giustizia e ricostruire un rapporto "sano" tra qualità del lavoro e retribuzione fissa. Vediamo come può essere possibile, ripercorrendo e esplicitando le Linee guida sopramenzionate.

◆ PRIMO PUNTO ◆

Riduzione e ottimizzazione del numero dei livelli inquadramentali, in modo da rendere il nuovo sistema funzionale alla organizzazione del lavoro, e valorizzando le competenze e l'acquisizione di più elevati livelli professionali mediante dinamiche retributive orizzontali.



UN CONTRATTO DA MIGLIORARE

Il contratto elettrico nazionale soffre di 2 gravi carenze da recuperare: il riconoscimento del merito e della qualità del lavoro; i criteri che dovrebbero regolare e consentire un naturale e equilibrato sviluppo di carriera.

L'attuale sistema prevede tredici livelli categoriali più due di Quadro a cui corrisponde una retribuzione invariabile. Un vero incremento della retribuzione continuativa, al di là del recupero inflattivo è possibile passando di categoria e, quindi, innescando un meccanismo che ha trasformato il Datore di Lavoro in un dispensatore di premi di un concorso senza regole. Per disinnescarlo, occorre ridurre il numero di Categorie, riconducendole alle cosiddette "famiglie di mestiere".

È di tutta evidenza che la differenza di "mestiere" che intercorre tra un attuale A1s e un As, oppure tra un B1s e un Bs è minima, se non addirittura nulla. Possono esserci piccole differenze quantitative quali, per esempio, il numero di persone coordinate, la dimensione degli impianti eserciti, la potenza e la complessità delle macchine manutenzionate, il valore economico degli appalti gestiti. Ma, nella sostanza, il mestiere è lo stesso.

All'interno di ogni singola categoria, devono essere previsti diversi livelli salariali (retribuzione orizzontale) che, a parità di Categoria, dovranno fare giustizia al maggiore contributo in termini di impegno, professionalità e qualità del lavoro prestato. Un sistema così concepito, avrebbe

il pregio di dare stabilità all'organizzazione del lavoro, ripristinare il valore dell'inquadramento e di rispondere alla legittima esigenza di miglioramento delle condizioni salariali nel tempo, nonché di riconoscimento del merito.

◆ SECONDO PUNTO ◆

Revisione ed aggiornamento delle declaratorie inquadramentali, riconoscendo una migliore "fungibilità" che consenta l'utilizzazione flessibile del personale nell'ambito della medesima area/livello/"famiglia professionale".

Per declaratoria professionale si intende la esemplificazione dei tratti comuni a diversi profili professionali riconducibili ad una determinata categoria.

Si tratta, in buona sostanza, dei criteri per stabilire l'appartenenza di un dato Profilo professionale ad una Categoria.

Tipologia delle mansioni, livelli di responsabilità, contenuto tecnico, dovranno essere revisionati tenendo conto dei mutati contesti organizzativi, rapporti gerarchici, responsabilità.

Nuova classificazione

E ALLORA...?
ME LA DANNO O NO
'STA CATEGORIA?



TUTTO A POSTO:
NON TE LA LEVANO!!





“È ora di valorizzare il merito”

Circa la maggiore “fungibilità”, nelle Imprese del Settore, concetti come polivalenza e polifunzionalità sono attuati. Il nuovo sistema dovrà ufficializzare ciò che, nella realtà, è già in essere e, al contempo, stabilire i meccanismi che dovranno regolare la crescita orizzontale (il livello salariale) a compensazione della flessibilità.

◆ TERZO PUNTO ◆

Individuazione dei profili professionali esemplificativi tenuto anche conto di nuove attività emergenti.

L'attuazione di queste Linee Guida consiste in un lavoro di censimento e ricognizione dei Profili professionali presenti nel Settore che, nel tempo, hanno subito profondi cambiamenti. Vanno identificati i nuovi profili e rimodulati quelli già esistenti in virtù dei mutamenti intercorsi.

Inoltre, la più elevata scolarizzazione del Personale rispetto al passato, ha consentito ai Datori di lavoro di fruire di prestazioni ben più qualificate rispetto a quelle previste dalle singole declaratorie.

◆ QUARTO PUNTO ◆

Valorizzazione del merito per la crescita e lo sviluppo di carriera. L'utilizzo del sistema di classifi-

IL FOCUS

ECCO LA RICETTA PER VALORIZZARE IL MERITO:

1 L'adozione di un numero adeguato di livelli salariali a parità di Categoria;

2 La definizione dei criteri per la loro assegnazione;

3 Definire regole certe per riconoscere le specificità oggettive e soggettive della prestazione;

4 Prevedere due tipi di “carriera”. Il primo, verticale, il secondo, orizzontale;

cazione per “premiare” in modo unilaterale i Lavoratori, senza possibilità di contraddittorio sindacale, ha comunque presentato dei limiti invalicabili. Per questo motivo, senza nessuna regolazione contrattuale, negli ultimi anni hanno preso piede nel Settore elettrico forme di retribuzione individualizzata.

L'adozione di un numero adeguato di livelli salariali a pari Categoria, unitamente alla definizione dei criteri per la loro assegnazione potrà ricondurre alla Contrattazione collettiva questa modalità retributiva introducendo forme di controllo e informazione della discrezionalità datoriale. Si tratta di definire regole certe per riconoscere le specificità oggettive e soggettive della prestazione.

Il nuovo Sistema, pertanto, dovrà prevedere due tipi di “carriera”. Il primo, verticale, dovuto al passaggio di categoria, che dovrebbe intercorrere quando si cambia lavoro e, il secondo, orizzontale, innescato dal miglioramento qualitativo della lavoro prestato

◆ QUINTO PUNTO ◆

Definizione delle modalità di verifica dei criteri di applicazione delle nuove regole in sede aziendale e del ruolo e delle



scala parametrica tra categorie



cat. C1



cat. Qs



Attualmente, l'erogazione di 1 euro alla categoria C1 equivale all'erogazione di 4,135 euro alla categoria Qs

competenze delle RSU/sindacato nell'ambito del nuovo sistema di classificazione.

Per garantire una corretta applicazione del nuovo sistema classificatorio, dovranno essere istituiti diversi momenti di confronto tra Aziende e Sindacato ai diversi livelli, privilegiando quello del posto di lavoro, sia di tipo preventivo che consuntivo, prevedendo una procedura vertenziale certa nei tempi e nelle modalità attuative, coerentemente con le novità introdotte dal Legislatore in materia di contenzioso nel lavoro.

Il primo momento, forse il più importante, si realizzerà nella fase di start-up del nuovo Sistema quando, ad invarianza di costi, tutti i Lavoratori dovranno essere ricollocati nelle nuove Categorie e negli appropriati livelli salariali.

Un lavoro che, ovviamente, potrà essere attuato al meglio a livello aziendale e verificato a livello di Posto di lavoro, attuando così un

concreto decentramento di poteri decisionali, sia aziendali che di tutela da parte delle Organizzazioni sindacali.

◆ SESTO PUNTO ◆

Conglobamento della ex indennità di contingenza nei minimi tabellari con conseguente riparametrazione della vigente ampia scala inquadramentale, nonché con ridefinizione dei

coefficienti relativi alla paga giornaliera ed oraria e dei trattamenti economici parametrati sui soli minimi tabellari.

Quest'ultimo punto comporterà la riduzione della attuale scala parametrica, attualmente attestata su un range 100 - 413,5.

Attualmente, l'erogazione di 1 euro alla categoria C1 equivale all'erogazione di 4,135 euro alla categoria Qs. Questa grande differenza, unica nel panorama contrattuale italiano, ha nel tempo incrementato il divario salariale tra i due estremi del Sistema con la penalizzazione delle mansioni operative e dei giovani Lavoratori che, peraltro, non godono di molti Istituti contrattuali nel tempo dismessi per i nuovi assunti.

Il riequilibrio della scala parametrica, necessitato anche da esigenze di "giustizia salariale" e da una attenzione verso i giovani Lavoratori, dovrà però essere realizzato senza penalizzare chi la "carriera" la ha già fatta.

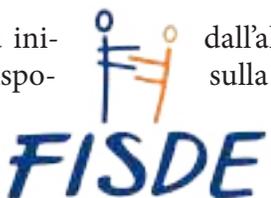
Ciò sarà possibile utilizzando due strumenti: livelli salariali adeguati nelle categorie di fascia alta; l'aggiornamento delle indennità Quadri, ferme da ormai troppi anni. ◆



Bilancio 2010: numeri positivi per l'attività dell'Arca

Elezioni vicine per Fisce e Arca. La Flaei ha mantenuto gli impegni

Siamo a fine anno ed iniziano ad essere disponibili i primi dati sulle attività. Nonostante le difficoltà, l'ARCA presenta un bilancio soddisfacente rispetto alla partecipazione che, a fronte di un calo degli Associati pari all'8,8%, è diminuita solo del 3%. Aumentano i Giovani che si avvicinano all'Associazione, così come si amplia il gradimento degli Associati verso le attività tipiche (Eventi +17%), mentre si registra un calo rispet-



dall'altro, la nuova disciplina sulla iscrizione dei soci straordinari ha avuto un impatto penalizzante (-40% soci straordinari iscritti nel 2010 rispetto al 2009). È evidente che, oltre all'aumento della quota, si è verificato un problema di comunicazione delle nuove modalità di iscrizione che non hanno raggiunto tutti gli interessati. Per il resto, si conferma il trend positivo del riparto delle risorse tra attività e costi di funzionamento

lazione dei contributi scolastici e l'introduzione di un regolamento per gli Asili Nido, e quelle di tipo organizzativo. L'anno, infatti, si chiude con l'approvazione del "codice etico e di comportamento", uno strumento di autoregolamentazione che disciplina i comporta-



menti degli eletti negli organismi, dei Dipendenti e degli Associati, i cui principi sono rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo.

In sostanza, il programma elettorale, presentato ai Lavoratori e su cui la FLAEI ha ottenuto un vasto consenso, si può dire in buona

I NUMERI DI UN ANNO DI ATTIVITÀ



to alle attività in convenzione, sia Italia che Estero, che dovrà essere analizzato ai fini di una riformulazione dell'offerta.

Riguardo ai Soci, due prime valutazioni: da un lato, l'impatto del nuovo Statuto, che ha ridisegnato i Soci e le contribuzioni, non ha avuto riflessi negativi sulla partecipazione alle attività ricreative;

nella logica condivisa nel verbale di accordo tra le Fonti Istitutive del 15 luglio 2008, anche se è ancora lontano l'obiettivo prefissato. La FLAEI ha caratterizzato questo anno con il consueto forte impegno, affiancando alle iniziative inerenti le tradizionali attività dell'ARCA quelle di maggior valenza sociale, quali la rimodu-

parte realizzato. Resta da raggiungere con maggiore determinazione il riassetto dell'Associazione che, a parole condiviso da tutti, nei fatti è stato puntualmente boicottato per mere questioni di bottega attraverso la indisponibilità ad effettuare gli incontri sul territorio e ad avallare importanti scelte organizzative. ♦

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
Antonio Losetti
Salvatore Mancuso
Carlo Meazzi
Massimo Saotta
Amedeo Testa

PROGETTO GRAFICO E IMPAGINAZIONE:
www.labidee.com

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
nazionale@flaei.org

LA NUOVA TESSERA CARD CISL 2011 - 2013



Ecco la nuova tessera CISL che ti sarà consegnata nell'arco del 2011.

La Card elettronica plastificata con chip incorporato è uno strumento moderno per migliorare i servizi offerti agli associati.

Oggi, tutelare i diritti di chi lavora vuol dire stare al suo fianco giorno per giorno anche nella vita quotidiana; per questo la CISL offre ai propri iscritti i vantaggi di una Smart Card tutta nuova.

La nuova tessera dà diritto a condizioni vantaggiose presso una rete di servizi e punti vendita in continua espansione.

CON LA CISL,

CONTINUA LA TUTELA NELLA VITA LAVORATIVA

e COMINCIANO I VANTAGGI NELLA VITA QUOTIDIANA