

# IL LAVORATORE ELETTTRICO

Periodico di

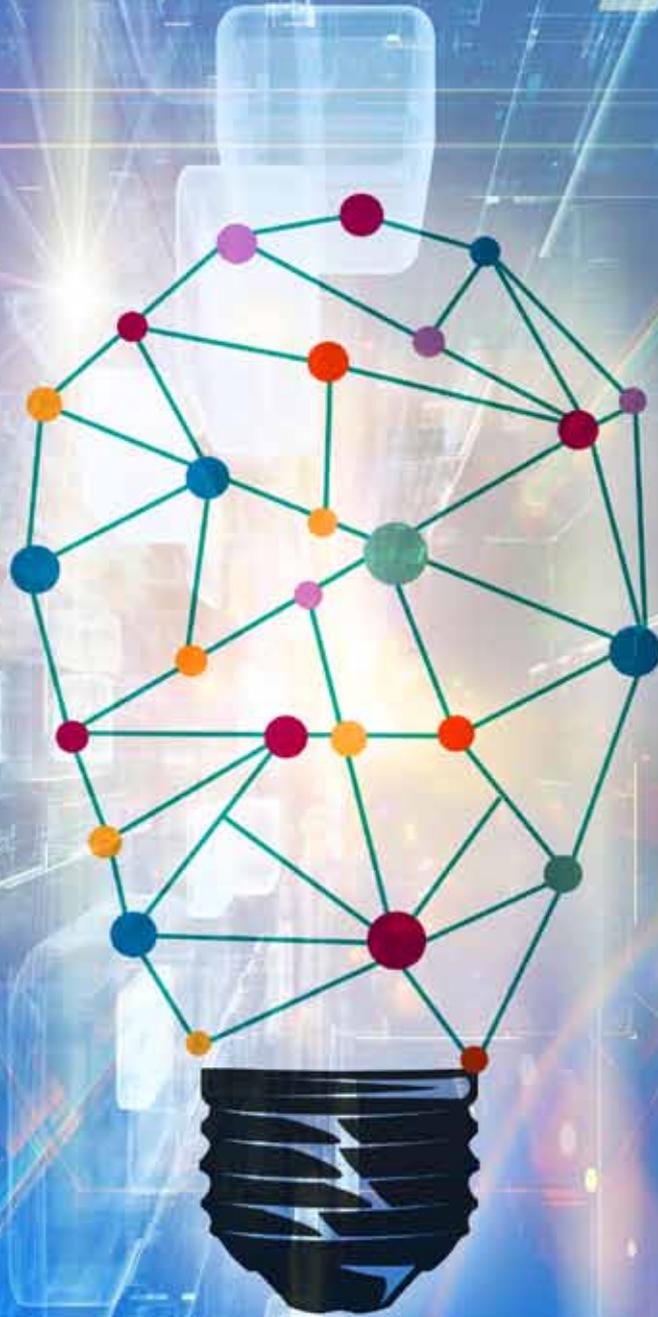
FLAEI CISL

Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane

Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori

via Salaria 83 - 00198 ROMA

ROMA - giugno 2014 - anno LXIII n°1



## La luce di una nuova rete

FLAEI IN CISL RETI (pag.6)

In caso di mancato recapito inviare a ROMA ROMANINA STAMPE previo pagamento resi



## Foto storiche



◀ Convegno sul passaggio  
dal Fondo Pensione Elettrici  
al FOPEN



▲ Sindacalisti FLAEI a Piazza San Pietro  
per il Giubileo del 2000

- 4. **La crisi della produzione termoelettrica**  
EDITORIALE di Carlo De Masi
- 6. **La FLAEI entra in CISL RETI**  
di Salvatore Mancuso
- 8. **Giovani e FLAEI: ponti, reti e domande**  
di Gian Pietro Simonetti
- 10. **INTERVISTA: Una piccola-grande realtà elettrica**  
di Elena Maria Beltrami
- 12. **I quadri Enel a confronto (e a conforto)**  
a cura della Sergeterie Nazionale
- 14. **RSU e Giovani: la Sicilia scommette sul futuro**  
di Salvatore Castelli
- 16. **Welfare aziendale e benessere dei lavoratori**  
di Federica Viganò
- 18. **L'esecutivo FLAEI Nazionale in... formazione**  
di Massimo Saotta
- 20. **Festa del tesseramento della FLAEI UMBRIA**  
di Maurizio Ottaviani
- 22. **Vicenda Tirreno Power di Vado Ligure**  
di Enrico Denevi
- 24. **La bellezza nei tempi difficili**  
di Giuseppe Ecce
- 26. **Passaggio di consegne alla FLAEI PIEMONTE**  
di Franco Maraucci
- 28. **I NOSTRI SCRITTORI: "La scelta" e "Terra alla terra"**  
di Giovanni Leorin e Lorena Lusetti
- 28. **Una nuova municipalizzata nella Rift Valley**  
di Gian Mario Stefanelli
- 29. **Rubriche: Ieri&Oggi, Lettere**

# La crisi della produzione termoelettrica

EDITORIALE

di Carlo De Masi

➤ La crisi economica si riflette in modo sempre più preoccupante sulla domanda di energia, mettendo così a rischio un comparto, tra i più efficienti d'Europa, attrezzato per una situazione espansiva. Stiamo vivendo, infatti, una fase di recessione in un periodo di crisi iniziato dal 2008, con la domanda elettrica (nel 2007 – 2008 pari a 340 TWh) crollata del -5,7% nel 2009, assestandosi nel 2012 a 329 TWh per poi retrocedere nel 2013 del -3,4%.

In questo periodo cosa è successo alla Produzione elettrica Italiana?

Tra il 2000 e il 2005 in Italia affiorarono problemi legati alla carenza di potenza disponibile; per cui nel periodo 2000-2010 sono stati riconvertiti (ambientalizzati e ripotenziati) circa 20.000 MW, con un aumento di potenza di circa 3.000 MW, quasi tutti a gas. Nello stesso periodo sono stati costruiti 20.000 MW di nuovi impianti, dei quali il 65% a cicli combinati a gas.

Questi interventi si sono sviluppati all'interno di un modello di liberalizzazione elettrica, iniziato nel 1999 con il Decreto Bersani, che non prevedeva alcuna pianificazione/programmazione da parte delle Istituzioni/Enti/Autorità di Settore, lasciando di fatto le scelte strategiche (ubicazione, potenza installata,

fonte energetica, tecnologia applicata) alle Imprese e agli Investitori. A ciò vanno aggiunti: lo sviluppo di politiche di incentivazione generose alle Fonti Rinnovabili (che hanno registrato un incremento complessivo di circa il 63%); nonché il miglioramento dell'efficienza e la riduzione dell'intensità energetica. Questo stato di cose ha prodotto una situazione di Over Capacity strutturale con una potenza in eccesso tra gli 11.000 e i 12.000 MW e un calo della produzione di Energia Elettrica del 21% negli ultimi quattro anni.

La Generazione termoelettrica tradizionale, con esclusione degli impianti a carbone (ancora competitivi rispetto a quelli a gas), dopo anni di alti margini di profitto, si è rivelata di conseguenza meno remunerativa per gli Investitori che si sono orientati su business molto più performanti e sicuri: le Fonti Rinnovabili, con maggior evidenza per eolico e fotovoltaico.

Il nuovo scenario, che si è determinato, ha consolidato una situazione di difficoltà per tutto il parco termoelettrico italiano, con la fermata degli impianti meno efficienti. Ciò comporterà, in pochi anni, la perdita di migliaia di posti di lavoro qualificati nel Settore e di decine di migliaia nell'indotto, la sottrazione dal Sistema di potenza di riserva, la dismissione di preziosi siti a vocazione industriale.

La delicata situazione, perciò deve

essere gestita attraverso misure efficaci e strutturali per evitare ricadute negative sulle parti più deboli, prima di tutto i Lavoratori: serve un'azione di Governo che promuova scelte di politica industriale e di politica sociale rivolte a stabilizzare i livelli occupazionali e creare le condizioni per una piena e vera competitività tra tutte le Fonti energetiche, favorendo anche una riduzione del costo del kWh.

Per affrontare questo scenario, sul piano industriale sono necessari interventi sostenuti da decisioni urgenti e, soprattutto, non condizionate dalle tante lobbies che, fino ad oggi, hanno impedito una seria politica elettro/energetica orientata all'interesse prioritario del Paese e del Sistema elettrico nazionale con l'obiettivo di evitare la fuoriuscita dal mercato di una parte di impianti marginalizzati, attraverso una revisione dei meccanismi di determinazione della riserva. In definitiva, occorre: contenere le importazioni con la predisposizione di un piano strategico che garantisca la costruzione di alcuni impianti termoelettrici a carbone di ultima generazione, sostitutivi della potenza eventualmente dismessa, con minori emissioni rispetto alle centrali più obsolete da sostituire progressivamente; riformare i meccanismi della Borsa elettrica, per garantire un'adeguata remunerazione del kWh prodotto; rivisitare la struttura tariffaria in funzione della Strategia Energetica Nazionale (SEN) di cui l'Italia si dovrà dotare; predisporre un piano di nuova elettrifica-

zione finalizzato alla conversione del trasporto urbano ed extraurbano; incentivare l'utilizzo dell'energia elettrica in sistemi ad alta efficienza anche negli usi civili e nelle abitazioni (pompe di calore, cucine a induzione, ecc.).

Per fronteggiare efficacemente il problema, si dovrebbe prevedere un "Patto Sociale" trilaterale, (Governo, Forze Produttive e Forze Sociali), con la costituzione di una Società NewCo alla quale affidare la gestione degli impianti da dismettere, con la missione di definire, per ogni impianto conferito, uno specifico Piano industriale finalizzato alla gestione della cessazione dell'attività produttiva, individuando soluzioni che evitino la dispersione di tecnologia e competenze, oltre ad una solidarietà di settore sul versante sociale riferita al tema dell'occupazione e dell'occupabilità (trasformazioni a biomasse, a RSU, fino alla bonifica e messa in sicurezza dei siti da destinare a opere pubbliche e di utilità sociale). Questo nuovo Soggetto potrebbe capitalizzarsi attraverso il conferimento degli impianti da parte delle Società attualmente proprietarie e con la partecipazione di altri soggetti finanziari e industriali pubblici/privati.

Ribadiamo, infine, la necessità di realizzare una "Cabina di Regia/Osservatorio di Settore" per accompagnare la programmazione strategica e consentire al Governo i necessari interventi, volti ad indirizzare in modo compiuto la crescita e lo sviluppo del Paese.



• • •  
**Per fronteggiare efficacemente il problema, si dovrebbe prevedere un "Patto Sociale" trilaterale, (Governo, Forze Produttive e Forze Sociali)**  
 • • •



# LA FLAEI ENTRA IN CISL RETI

## Cosa cambia per l'iscritto e per i Responsabili Sindacali

di Salvatore Mancuso

► Fare rete. È un'affermazione che da tempo affolla il "discorso pubblico" e la vita delle organizzazioni ma che, spesso, rimane dichiarazione di intenti, impegno retorico o, peggio ancora, lettera morta. Invece, all'interno della CISL, la Federazione dei Trasporti (FIT), quella delle Telecomunicazioni (FISTEL) assieme a quella degli Elettrici (FLAEI), hanno portato i fatti al livello delle parole, costituendo Cisl Reti, la macrofederazione della Cisl finalizzata ad interpretare e gestire la rappresentanza del lavoro nel sistema economico dei servizi a rete.

Si tratta di una sfida importante - culturale e organizzativa - perché comporta un cambio di visione. Da quella prevalentemente chiusa, classica, degli assetti di Federazione specifici, a quella aperta, di organizzazioni che non si sciolgono ma mettono in comune idee, valori, risorse e un desiderio comune: dare più tutele agli iscritti, aumentare la voglia di fare sindacato dei propri Responsabili, ridurre i costi attraverso economie di scala, dare un forte supporto alla CISL sulle politiche strategiche dei settori che rappresentano.

Disporre al cambiamento non significa cancellare una tradizione di rapporti o stravolgere una prassi organizzativa. Non a caso il percorso avviato da Cisl Reti si basa sull'idea di un'integrazione graduale e sul rispetto della complessità organizzativa di tre Federazioni profondamente radicate sul territorio. Una CISL Reti dentro la quale continueranno a vivere le tre Federazioni nelle quali operano tanti Responsabili sindacali provenienti dal settore dei trasporti (Portuali, Servizi ambientali, Trasporto marittimo, aereo, ferroviario, Autostrade, ANAS, ecc.) da quello delle Comunicazioni (Telefonia, Informatica, Televisione, Giornali, Spettacolo/ Cartai ecc.) fino a quello elettrico (Produzione, Trasporto, Distribuzione, Vendita ecc.).

CISL Reti, una nuova Federazione che deve fare i conti con un'articolazione di modelli di partenza complessi che sfoceranno in configurazioni omogenee solo se ogni tappa del percorso sarà meditata, ponderata e condivisa tra tutti i soggetti coinvolti. Ciò significa che FIT, FISTEL e FLAEI continueranno a sviluppa-



re relazioni costanti con i propri iscritti, perché la costituzione di Cisl Reti non cambia il rapporto tra le Federazioni e i riferimenti attivi sui posti di lavoro. Quindi per gli iscritti saremo quelli di prima ma più forti di prima. Avremo l'opportunità di essere davvero intercategoriale nell'approccio e nella proposta politica e sindacale.

E saremo più forti perché con Cisl Reti allargheremo gli orizzonti contrattuali e negoziali, alimentando una massa critica e dimensionale capace di consolidare il ruolo del Sindacato rispetto alle Aziende, il peso della macrofederazione nelle scelte confederali e la capacità di incidere nei grandi trend settoriali. Fare rete con Cisl Reti significa superare l'antico pregiudizio del "meno siamo e meglio stiamo", sperimentando un'idea di appartenenza che cessa di essere "finestra sul cortile" per diventare "finestra sul mondo". La sfida del cambiamento e di un nuovo inizio si nutrirà anche del protagonismo dei quadri sindacali. Si ridurranno le zone di comfort e le posizioni apicali di "etichetta", premiando il dinamismo dei Responsabili sindacali che intravedono nuove opportunità da cogliere e una nuova avventura a cui partecipare riscrivendo ruolo, funzioni e visioni.

Ciò significa che diventeranno sempre più centrali la con-

cretezza del fare, la disponibilità a una manutenzione continua delle competenze, lo spirito di condivisione e il monitoraggio dei risultati raggiunti. Chi ha voglia di lavorare con passione, di sperimentare innovazioni e di guardare avanti osando, troverà cose da fare, spazi di azione da coltivare e linee d'ombra da illuminare.

È questa la sfida culturale e organizzativa che abbiamo lan-

**Chi ha voglia di lavorare con passione, di sperimentare innovazioni e di guardare avanti osando, troverà cose da fare**



# CISL Reti

Comunicazioni - Energia - Trasporti

ciato avviando il percorso di costruzione di Cisl Reti. Una sfida che chiama in causa la capacità del Sindacato di fare economie in una fase di risorse scarse, di razionalizzare le strutture, di monitorare centri di costo e di accantonare risparmi da destinare al nostro vero core business: la rappresentanza dei lavoratori e dei loro interessi. Una consapevolezza che rende più forte il progetto Cisl Reti e restituisce appieno la differenza tra un Sindacato che sa autoriformarsi e una politica tuttora incapace di guardarsi allo specchio.



**per gli iscritti saremo quelli di prima ma più forti di prima**

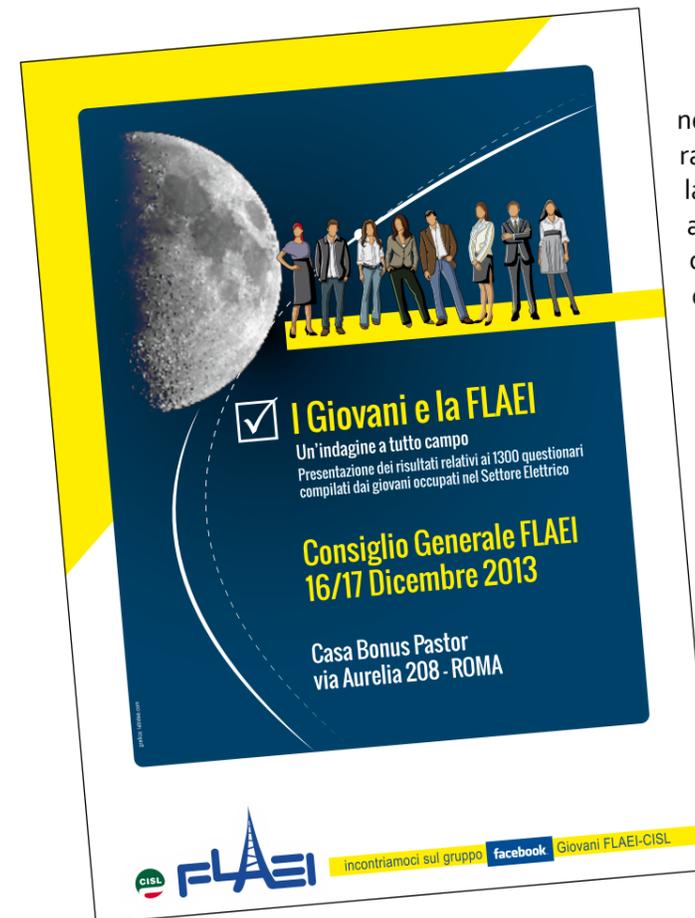
# Giovani e FLAEI: ponti, reti e domande

Presentata a Roma l'indagine sui giovani occupati nel Settore Elettrico

di Gian Pietro Simonetti

► In occasione del Consiglio Generale della Flaei, tenutosi presso la Casa Bonus Pastor di Roma, sono stati presentati i risultati dell'indagine "I giovani e la Flaei". Un'azione di conoscenza che ha visto il coinvolgimento di 1300 giovani, interpellati attraverso un questionario ricco e articolato, con l'obiettivo di scandagliare in profondità e in filigrana un rapporto complesso come quello tra giovani e sindacato che ha sempre più bisogno di nuove categorie del dialogo, di strumenti innovativi e di modalità inedite di incontro e confronto. Un capitolo di nuovo sindacalismo, come lo ha definito il Segretario Generale della Flaei Carlo De Masi nell'introduzione al Report di sintesi della ricerca, che fa riferimento alla sfida ideale di un sindacato che ascolta, che si pone il problema di meditare su se stesso come condizione per comprendere meglio il tessuto di relazioni in cui opera e i soggetti sociali con i quali interagisce. È questo l'unico modo per dirsi e per essere "inventori di futuro", perché il contrattualismo che si profila e che è destinato ad arricchirsi con l'esperienza di Cisl Reti ha bisogno di innovazione, di coraggio e di nuovi punti di vista. Somministrare 1300 questionari significa scommettere su una grande mo-

bilizzazione, trasferire energie e risorse nei territori, avvalersi del supporto delle strutture territoriali. In sintesi dare vita a una grande intervista corale e diffusa, capace di restituire il senso più profondo e pregnante dei pensieri e dei bisogni dei giovani lavoratori del mondo elettrico. Un questionario fiume di ben 25 domande, capaci di spaziare dai giudizi sulle aziende alla percezione del sindacato, dalla qualità dell'azione della Flaei, all'universo della Cisl, fino agli aspetti più direttamente connessi al contrattualismo e al ruolo dei giovani all'interno della Federazione. Il quadro d'insieme che emerge dall'indagine è quello di una generazione attenta a ciò che fa il sindacato, severa nel giudizio perché scettica rispetto a fedeltà, appartenenze e militanze, ma anche capace di riconoscere la validità presente e prospettica di un approccio contrattualista e partecipativo, di un metodo del dialogo efficace per dare sostanza all'idea di tutela e concretezza al bisogno di rappresentanza. La ricerca è stata costruita spaccettando il giudizio dei giovani iscritti alla Flaei da quello dei non iscritti, con la piena consapevolezza di quanto sia necessario lavorare in termini di contatto, di relazione e di proselitismo, specie nei confronti di



chi si tiene a distanza di sicurezza dall'idea stessa di un impegno sindacale diretto. Il non iscritto osserva e giudica al netto di ogni coinvolgimento, si fa carico di una "linea del silenzio" che ne connota profondamente l'approccio. L'uscio del non iscritto non è sprangato ma socchiuso e per questo serve spingere con forza sulla costruzione di un sindacalismo dal basso, di una rappresentanza che fiorisce ed emerge nei luoghi di lavoro e che ricerca la dimensione personale e relazionale col sindacalista come motivo di approccio problematico e fiduciario. Il rapporto del giova-

elettrico valutano positivamente l'impegno e la linea della Flaei, definendola propositiva, incisiva e costante. Ovviamente l'articolazione delle risposte e dei giudizi è ampia e profonda e non mancano certo motivi di riflessione e stimoli critici sul modo di essere e di fare sindacato. Viene evidenziata, ad esempio, un'area di potenziale intervento migliorativo che riguarda le condizioni di lavoro, il clima organizzativo all'interno delle realtà aziendali, la cultura del merito e la rimozione dei vincoli strutturali che ostruiscono processi e percorsi di carriera. Esiste, insomma, una domanda latente e personalizzata di rappresentanza

ne lavoratore con il rappresentante della Flaei è più legato all'idea del ponte che del muro e per questo emerge una potenzialità positiva legata all'idea che la forza di una sigla sindacale sia direttamente connessa alla credibilità e al carisma delle persone che concretamente la incarnano nei luoghi di lavoro. Ed è anche in ragione di questa consapevolezza che i giovani lavoratori del mondo

e di nuovo sindacalismo che impone una riflessione sul peso della contrattazione individuale, su una dinamica di crescita e di sviluppo personale abituata a fare a meno della funzione di sintesi garantita dalla mediazione dei corpi intermedi. La questione delle condizioni di lavoro – intesa come espressione di nodi organizzativi irrisolti e come presupposto fondante di produttività e benessere – può diventare un grande tema di connessione sindacale con i giovani, un elemento di innovazione contrattuale incentrata sulla qualità delle relazioni interne e sui meccanismi e le dinamiche di organigramma e di gerarchia. Si tratta di temi che si caratterizzano come risultanze determinanti della ricerca e che il Report della ricerca ha cercato di evidenziare con nettezza. Sono tante e profonde, infatti, le implicazioni che queste tracce di conoscenza dell'universo dei giovani elettrici possono alimentare in processi importanti come l'accordo per il turnover in Enel – che consentirà l'ingresso in azienda di circa 2.000 giovani – e nel consolidamento di un percorso innovativo come quello di Cisl Reti; un progetto che ha bisogno di energia e di spinta propulsiva e che per questo non può fare a meno di giovani sempre più coinvolti nella quotidianità di un sindacato giovane, attento ai cambiamenti e capace di investire su un rapporto proficuo e vincente tra sindacato e nuove generazioni. <<

# Una piccola-grande realtà elettrica: EISACKWERK RIO PUSTERIA

di Elena Maria Beltrami

➤ *Nell'ambito della conoscenza delle Società elettriche e dei loro Responsabili, abbiamo incontrato il Legale Rappresentante di EISACKWERK RIO PUSTERIA SRL Sig. HELMUTH FRASNELLI. A Lui abbiamo rivolto alcune domande:*

## Una breve presentazione della Società.

Io e il mio socio Karl Pichler abbiamo cominciato a occuparci di energia elettrica nel 2003, con alcuni progetti e studi preliminari, la società è nata nel 2005 e oltre ai progetti di nuovi impianti ha deciso di partecipare alle prime gare di rinnovo delle concessioni che si sono tenute in Alto Adige.

## Come e perché avete scelto di fare impresa nel settore della Produzione di energia elettrica?

Il settore della produzione di energia elettrica ci è sembrato molto statico e ancorato a vecchi schemi, di conseguenza abbiamo ritenuto

che fosse possibile e utile entrare in questo settore, con idee diverse e innovative. Utile

anche per la comunità, perché Eisackwerk è un'azienda con una forte etica sociale e ambientale. Naturalmente anche la grande passione di Karl per la tecnica e le centrali idroelettriche in particolare è stata determinante per la nostra decisione.

## Quali difficoltà avete incontrato nel realizzare i Vs. progetti?

Dal punto di vista tecnico e manageriale è stato quasi più facile del previsto, il nostro modo diverso e innovativo di operare si è rivelato vincente, in un mondo poco abituato alla competizione. Il problema principale è che il mondo della produzione elettrica era – e in gran parte è ancora – un sistema chiuso, un oligopolio dominato da grandi gruppi che difendono con ogni mezzo le loro prerogative e questo rende molto difficile dal punto di vista autorizzativo giuridico l'ingresso di un nuovo competitor nel mercato. Certamente, anche la burocrazia e le leggi complesse e in continuo cambiamento non aiutano a portare avanti nuo-



ve iniziative.

## In questo settore vi è quindi la possibilità di investire in vecchie realtà per costruire nuovi impianti più efficienti?

Certamente sì, il 75% degli impianti idroelettrici italiani ha più di cinquant'anni e quindi c'è un grande potenziale di miglioramento di produttività, efficienza, sicurezza ed ecosostenibilità.

## Avete raggiunto importanti risultati, secondo voi il vostro modello è replicabile in gran parte dei vecchi impianti idroelettrici italiani?

Come filosofia sicuramente, siamo però molto preoccupati perché proprio il nostro successo ha spinto la lobby delle grandi aziende a proteggere i propri interessi promuovendo norme e leggi a tutto loro vantaggio. La nostra battaglia più dura, che abbiamo portato fino alla Commissione Europea, in questo momento è la difesa dell'innovazione, della concorrenza e del pubblico interesse: produrre più energia pulita e rinnovabile in maniera ecosostenibile.

## Quindi siete pronti a partecipare alle future gare per l'assegnazione delle concessioni idroelettriche magari anche (per grandi impianti) alleati con altri?

Siamo assolutamente pronti a partecipare alle gare di rinnovo delle

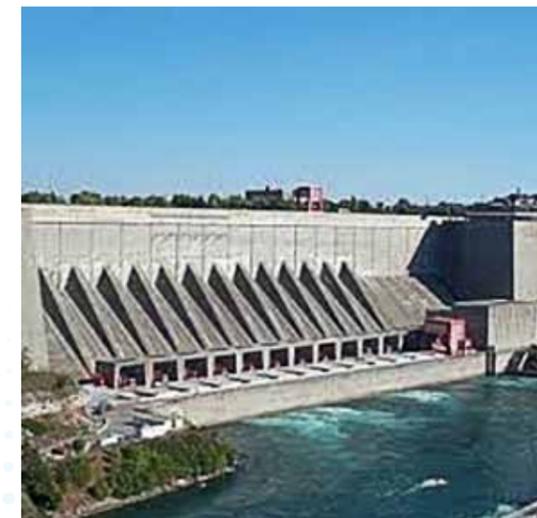
concessioni e abbiamo molti progetti già in fase autorizzativa, l'importante è

che la normativa italiana sia ripulita dei privilegi ai vecchi concessionari di cui abbiamo parlato prima: ci basta poter concorrere alla pari con trasparenza e senza discriminazione. Vinca il migliore. Quanto alle alleanze, la nostra storia dimostra che siamo sempre attenti al territorio e alle comunità locali e sarà così anche in futuro.

## Il vostro coraggio vi ha portato a vincere la vostra scommessa ora pensate di continuare in questa strada trasferendo la vostra esperienza e capacità in altre realtà?

Certamente.

Noi siamo già attivi in altre regioni italiane, siamo un'azienda italiana e concentrata sul nostro Paese, dove vorremmo creare indotto, lavoro per le aziende locali e valore aggiunto. Speriamo che ci siano spazio e condizioni per continuare a lavorare in Italia, perché ci dispiacerebbe essere costretti a investire e produrre altrove.



# I quadri Enel a confronto (e a conforto)

**La FLAEI ha voluto incontrare i Quadri Enel di Roma per approfondire tematiche e problematiche di questa particolare categoria di lavoratori**

a cura della Segreteria Nazionale

Il Confronto, avviato tempo fa in collaborazione con l'Università del'L'Aquila, è proseguito attraverso lo sviluppo di una indagine conoscitiva sulle esigenze, aspettative e prospettive dei Quadri nel settore elettrico, per capire in modo chiaro ed approfondito la situazione che vivono questi lavoratori e le azioni che si potrebbero mettere in atto a tutela di questa importante categoria del settore. A suo tempo fu predisposto un questionario che è stato somministrato ad un considerevole numero di Quadri. L'elaborazione dei risultati emersi dal questionario ha permesso all'Università aquilana, che ha curato l'indagine, di sviluppare significative considerazioni sulla situazione riportata. Sulla base di questo quadro d'insieme, definito dall'indagine, si rende necessario ora, per testare la bontà dei risultati ottenuti, avviare una serie di incontri (focus groups) nei quali gli esperti dell'Università colloqueranno con un gruppo di Quadri (iscritti e non) sul ruolo dei Quadri nelle rispettive Aziende. Gli incontri sono iniziati con ENEL e proseguiranno con TERNA, EDISON e A2A. In sintesi riportiamo qui sotto la riflessione di un collega Quadro che ha par-

tecipato a questo primo incontro. «Nel pomeriggio mi sono recato all'incontro organizzato dalla FLAEI sulla ricerca dedicata al tema: "Questionario di valutazione del ruolo del quadro aziendale nel settore elettrico", condotto in collaborazione con l'Università degli studi del'L'Aquila. Molti i colleghi affluiti nella saletta sindacale portatori di una carica di energia, non solo emotiva ma anche razionale e positiva, che non si riscontrava da tempo in azienda. L'evento era giustamente aperto anche ai Quadri aziendali non iscritti al Sindacato, ma che stanno vivendo una situazione di stallo e di limbo della propria carriera e, aspetto ancor più serio, delle proprie professionalità ed entusiasmi. Dalle varie testimonianze susseguite in maniera sostenuta ma con una civiltà ed un rispetto non sempre comuni in questo Paese, sempre più "strillone" e confusionario, a metà fra una campagna elettorale e una riunione di condominio, sono emerse le realtà di una Categoria delusa e desiderosa di dimostrare la propria professionalità e riappropriarsi del proprio ruolo. Una delle parole che è ricorsa con maggiore frequenza è stata "limbo", la figura dantesca del non luogo dove aspettare la propria sorte (in questo caso professionale) che condurrà in

**Sono emerse le realtà di una Categoria delusa e desiderosa di dimostrare la propria professionalità e riappropriarsi del proprio ruolo**

• • •

Paradiso ("la mappatura") o negli inferi; una situazione di stallo dove spesso vengono mortificate intelligenze, professionalità, capacità e conoscenze; un parcheggio forzato nel quale si trovano i Quadri aziendali elettrici in questo particolare periodo. L'ora di incontro è risultata minima, perché in tutti è emerso il desiderio di intrattenersi oltre, tante erano le storie individuali da commentare, ma che hanno evidenziato tratti comuni, tanto che, alla fine, mi sono sentito come quando si esce da una seduta di yoga o da un incontro psicanalitico collettivo: positivo, pro-positivo, cosciente, galvanizzato, nonostante i molti problemi da affrontare. Non è sempre vero il famoso detto che mal comune è mezzo gaudio, acquisire la coscienza di altre storie, simili alla tua personale disavventura, da un lato ti fa riflettere sulla gravità del fenomeno generalizzato, ma ti fa anche sentire meno isolato rispetto al "grande" problema. Ed è per questo che il ruolo del Sindacato diventa importante, quale figura catalizzatrice di quelle energie positive che ieri mi sono rinate dentro, sentendo storie impossibili di sciupii umani.

Oggi si parla molto di sprechi: energetici, di risorse economiche pubbliche, di tempo, ci sono forze di protesta che cavalcando

questi temi: vincono elezioni e rischiano, nella furia purificatrice, di eliminare o ridimensionare i diritti costituzionali acquisiti, come quelli che solo il Sindacato storicamente difende, ma questo è un altro discorso. Tornando ai Quadri elettrici, le istanze che sono emerse nell'incontro di ieri, hanno evidenziato, meglio e più sinceramente di costose indagini di clima, che sta venendo a mancare un sereno rapporto di fiducia tra Azienda e Quadri, il cui numero è in costante aumento. Il livellamento dei Quadri, seppure in crescita, è tendente al basso. Dalla situazione economica a quella delle annose fantozziane timbrature per ogni singolo movimento (stile Guantanamo), la meritocrazia (parola mitologica con cui tutti si fanno "gargarismi pubblici" tranne poi ignorarla nei "job apposting", ovvero fatti apposta per i candidati dei cerchi magici e degli amici), la totale dismissione delle competenze individuali acquisite con anni di esperienza e con sudati traguardi per diventare "Quadro".

Sono questi i macroproblemi dei Quadri elettrici oggi in Italia, in aziende che stanno prendendo "il peggio" del settore pubblico in joint venture con "il peggio" del settore privato. Insomma in questo appuntamento si è palesato il problema, lo si è sviscerato e mi aspetto, insieme al sindacato, di rendere Enel (la realtà che vivo e conosco) un'azienda realmente moderna e smart e non una pinacoteca dove "preziosi quadri" si impolverino aspettando qualche asta che li svenda al più agguerrito offerente.»



# RSU e Giovani: la Sicilia scommette sul futuro

di Salvatore Castelli – Responsabile Regionale Giovani Flaei Cisl Sicilia



➤ Un forte vento di novità sta attraversando la Sicilia, in particolare la Segreteria Regionale FLAEI sta investendo su percorsi formativi per nuove RSU e sui giovani. Uno dei principali obiettivi è quello di sviluppare azioni concrete per rafforzare l'operato delle RSU ed RLS sui luoghi di lavoro. Le modalità di attuazione dei poteri e competenze contrattuali esercitati finora dalle figure sopracitate, anche e soprattutto alla luce del nuovo accordo sulla rappresentanza, necessitano infatti di un continuo aggiornamento, non solo normativo ma anche relazionale. Il rafforzamento del dialogo, la capacità di saper ascoltare le lavoratrici ed i lavoratori e allo stesso tempo fornire risposte veloci ed efficaci, permetterà a questi ultimi di rafforzare la loro partecipazione attiva alla vita aziendale con spirito costruttivo, creando una maggiore sinergia e un continuo confronto tra sindacato e Azienda e tra Sindacato e Lavoratori.

La Flaei Sicilia, a tal proposito, ha ritenuto opportuno investire sulla creazione di una commissione Regionale di RSU ed RLS che, utilizzando l'esperienza di tanti amici impegnati da diversi anni

nel ruolo, sia di supporto alle nuove leve con la creazione di linee guida comportamentali e funga da "consulente" nei casi di maggiore necessità. Sono già stati fissati una serie di incontri sugli argomenti formativi da sviluppare, il primo dei quali si è svolto a Pergusa (EN) con ottimi risultati in termini di partecipazione e di coinvolgimento dei colleghi.

È emerso chiaro uno scenario complesso e difficile che va gestito con autorevolezza e competenza senza lasciare spazio ad improvvisazione e "chimere". Oggi l'approccio lavorativo tende, infatti, ad essere sempre più frenetico. Le tensioni generate dal continuo mutare degli asset aziendali, dalla fuoriuscita di coloro che hanno maturato il diritto alla sospensione e dalla crisi che continua ad aggredire la produzione ed il mercato, debbono essere placate e gestite in tempo per minimizzare il proliferare di effetti negativi su vasta scala che, se non adeguatamente attenzionati, potrebbero ritorcersi contro la credibilità del Sindacato, specie tra i più giovani. Ci si augura, quindi, una collaborazione unitaria per difendere i diritti sul

lavoro e far prevalere il buon senso anche nelle situazioni più delicate. Il risultato finale, tendente al perfezionamento continuo, deve essere un feedback bidirezionale, che abbracci globalmente la Sicilia e che riesca a traguardare un periodo complesso come quello che viviamo.

Per fare questo serve l'esperienza dei colleghi ma anche la voglia di fare dei giovani. Occorre guardare a questo mondo con attenzione e rispetto sapendo che la concorrenza è spietata, concorrenza non solo di altri sindacati ma, soprattutto, della indifferenza verso le cose comuni e della disillusione dei giovani verso il Sindacato e la Politica, guardati in maniera critica. Ecco perché, in concomitanza con il nuovo modus operandi delle RSU ed RLS, si va concretizzando il progetto sul quale, già da diverso tempo, la Flaei Cisl Sicilia ha deciso di investire: la formazione di un Gruppo composto da giovani lavoratori under 30 che inizi a muovere i primi passi nel Sindacato. Io

ne sono, attualmente, il responsabile, collaborato da altri amici, e non nascondo tutte le difficoltà che incontro ogni giorno nell'esercizio del mio ruolo. In questi pochi mesi di esperienza mi sono sempre più convinto che serve promuovere il coinvolgimento di tutti i giovani a partire dai neo assunti e dagli apprendisti che varcheranno a breve i nostri luoghi di lavoro; per far questo serve una rivoluzione nella comunicazione ma anche una informazione generazionale; oggi nulla è scontato, nulla è gratis tutti insieme si deve lavorare per garantire il nostro futuro e il futuro dei nostri figli. Serve un processo di responsabilizzazione dove il giovane diventi parte attiva nel processo di cambiamento in atto. Forte è l'auspicio di un coinvolgimento per farsi promotori di nuove idee e riuscire in quel salto innovativo a cui da tempo aspiriamo. L'impegno che ognuno di noi assumerà sarà determinante per il futuro che ora più che mai è divenuto presente. ◀

• • •  
**Serve l'esperienza dei colleghi ma anche la voglia di fare dei giovani**  
 • • •

• • •  
**Uno dei principali obiettivi: sviluppare azioni concrete per rafforzare l'operato delle RSU ed RLS sui luoghi di lavoro**



# Welfare aziendale e benessere dei lavoratori

## Impatti positivi oltre i confini dell'impresa

di Federica Viganò (Libera Università di Bolzano)

► Ci sono una serie di elementi che occorre collocare in uno stesso quadro di analisi: la partecipazione delle donne al mondo del lavoro (Italia 4,6% contro il 58% europeo); il decremento dei tassi di fertilità; le carriere delle donne; le misure di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa; l'assenteismo; lo stress da lavoro; la cura dei membri della famiglia; l'engagement dei lavoratori; la produttività aziendale e la retention; il benessere e la soddisfazione degli individui.

Il termine che accomuna tutte queste problematiche e le corrispondenti misure positive volte a favorire il benessere delle persone all'interno delle organizzazioni è welfare aziendale. Il termine welfare aziendale è tornato massicciamente nel dibattito attuale complice l'effetto sempre più profondo della crisi sulle famiglie e il progressivo taglio della spesa pubblica sui servizi sanitari e l'assistenza alla persona. In questa categoria ricadono un insieme di iniziative che le organizzazioni intraprendono volontariamente con la finalità sia di migliorare la qualità di vita dei lavoratori, delle loro famiglie e spesso della comunità locale in cui l'impresa è basata,

sia quella dell'impresa. Le imprese, infatti, possono contribuire direttamente e indirettamente a creare un contesto in cui i lavoratori si sentano coinvolti nell'elevare gli standard qualitativi e organizzativi delle attività svolte, contribuendo a dare il meglio delle proprie capacità professionali, a diminuire l'assenteismo e talvolta ad accorciare i congedi per maternità/paternità. Dal lato del lavoratore i vantaggi creati dalle misure che un'impresa può decidere di attivare sotto la propria responsabilità possono andare dalla conciliazione dei tempi lavoro/famiglia, all'accrescimento del potere d'acquisto mediante buoni e voucher a sostegno di alcune categorie di spesa (consumi, acquisto di libri, spese per l'educazione dei figli ecc.), allo stimolo e al supporto per una mobilità più sostenibile, alle attività di prevenzione della salute e di fruizione di attività culturali, ricreative, sportive, ecc.

Dal lato dell'impresa il welfare aziendale è un investimento strategico, pianificato e prefissato con precisi livelli di ROI, che guarda al beneficio dell'impresa sia in termini di leve fiscali



(con differenze regionali), sia di accesso ad economie di scala interne (risorse interne aziendali che possono essere diversamente impiegate come spazi, mense, convenzioni con fornitori che possono essere attivate a prezzi più contenuti). Attuare misure di welfare aziendale infatti, non comporta necessariamente costi aggiuntivi rispetto a quanto oggi le imprese spendono per alcuni benefit, spesso si tratta di una corretta riallocazione di tali benefit sugli aspetti che maggiormente determinano la soddisfazione e il benessere dei lavoratori.

Senza dimenticare gli effetti positivi che travalicano i confini dell'impresa per divenire impatti sul territorio. Una delle strategie più evolute è infatti la costruzione di partnership pubblico-private e l'attuazione di interventi di rete, che prevedono la stretta collaborazione del mondo profit con il terzo settore nella fornitura dei servizi che le imprese offrono alle famiglie, creando un beneficio allargato e favorendo la famigerata "coesione sociale".

Anche il nostro Paese sta prestando attenzione al welfare aziendale costituendo osservatori da parte delle Università, favorendo lo sviluppo di ricerche e di analisi ed emanando decreti e politiche, come il "Cantiere d'Innovazione sul Benessere e l'Ascolto Organizzativo" del Ministero dell'Interno e la "Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere

organizzativo nelle pubbliche amministrazioni".

Il sindacato ha fin dall'inizio svolto un ruolo cruciale nel promuovere piani di welfare aziendale condotti mediante idee e accordi che

il sindacato hanno stretto con gli azionisti o con i manager e il suo ruolo sarà decisivo in futuro per favorire il comportamento responsabile delle imprese su questi temi, e porsi esso stesso come "soggetto socialmente responsabile".

È allo start uno studio sul "Benessere organizzativo e sul Welfare aziendale del comparto elettrico" promosso da CISL FLAEI e rivolto ai lavoratori delle imprese elettriche italiane. Lo studio si propone di comprendere più in profondità gli elementi che determinano la soddisfazione e il benessere dei lavoratori, identificando le aree di attività in cui le imprese possono fare innovazione sociale, innescando rapporti virtuosi tra dipendenti e azienda e rispondendo da vicino ai mutati bisogni delle famiglie, degli individui e del mercato del lavoro in costante trasformazione. ◀



• • •  
**Il welfare aziendale è un investimento strategico, che guarda al beneficio dell'impresa sia in termini di leve fiscali, sia di accesso ad economie di scala interne**  
• • •

# L'ESECUTIVO FLAEI NAZIONALE IN... FORMAZIONE

di Massimo Saotta

Il primo dei tre appuntamenti annuali di formazione si è tenuto a Firenze. L'incontro, dedicato a: "La partecipazione come libero esercizio dell'azione sindacale", promosso dalla Fondazione Energéia e moderato dal Segretario Generale Carlo De Masi, ha visto la partecipazione di: Mons. Gastone Simoni; Rocco Pezzimenti – direttore del dipartimento DECOPOLI della LUMSA; Leonardo Bianchi – professore di Diritto Costituzionale Università Firenze; Andrea Ciampani, Professore di Storia Contemporanea presso la LUMSA; Angelo Marinelli, Coordinatore Dipartimento Democrazia Economica, Economia Sociale, Fisco e Previdenza della Cisl Nazionale; Riccardo Cerza – Segretario Generale della Cisl Toscana. Una formazione che si muove nel solco della tradizione della Cisl, partendo proprio dall'articolo 2 dello Statuto della Confederazione, che mira ad indagare le ragioni della partecipazione a tutto tondo, fornendone un'interpretazione olistica, dal generale al particolare, nel rispetto dei valori che muovono l'azione sindacale. Un tema imprescindibile per una corretta comprensione del proprio operato in un mondo in continua evoluzione, e che necessita quanto mai di profonda conoscenza e opportuna assunzione di responsabilità da parte degli attori sociali verso il ruolo che saranno chiamati a giocare.

Ad aprire i lavori è stato Mons. Simone Gastoni, Vescovo Emerito di Prato. Per il prelado il punto di partenza è la Dottrina sociale della Chiesa. Premettendo che la partecipazione può essere declinata in varie forme, pur avendo un univoco significato, non c'è ramo del sape-

re umano che non la "preveda". Essa è da considerarsi un principio generale per il bene comune. Un diritto – dovere, fondamentale per la crescita della persona umana, che fonda la propria ragion d'essere sull'Amore per il bene comune e la passione civica. Come condizioni necessarie all'attuazione, Mons. Simoni non ha dubbi: il principio di solidarietà, esercitato in maniera responsabile e quello di sussidiarietà. A cui aggiungere: informazione, consultazione e coinvolgimento per una reale democrazia partecipativa e rappresentativa. Ma bastano questi elementi? La risposta non può che essere negativa: è necessaria, infatti, una tensione morale affinché la gestione della cosa pubblica sia il frutto della corresponsabilità di ognuno nei confronti del bene comune. Qualora manchi questo elemento ogni partecipazione, infatti, si sclerotizza. Ad offrire ulteriori elementi di riflessioni è stato l'intervento del prof. Pezzimenti, che ha presentato un excursus storico sul problema della partecipazione e della libertà, dove, per la Chiesa Cattolica, la seconda è premessa alla prima. Il problema della libertà e della de-



democrazia, anche se non recentemente, è stato affrontato dalla Chiesa: lo dimostrano gli insegnamenti pastorali dei pontefici, così come la "diplomazia" vaticana nei secoli scorsi. La Rerum Novarum (1891) di Leone XIII (considerata generalmente come la prima delle encicliche in merito) è in realtà stata anticipata da altre due encicliche dello stesso Pontefice nel decennio precedente: Immortale Dei (1885, in cui si affronta il problema del parlamento e del parlamentarismo) e Libertas (1888, sulla separazione fra Chiesa e Stato). Se nella prima Leone XIII si esprime a favore del parlamentarismo, fermamente convinto però che il parlamento non possa legiferare su tutto (ci sono una serie di ambiti che devono essere sottratti alla politica, laddove il limite alla legislazione è dato dalla persona stessa, perché diritto sussistente), nella seconda il Pontefice affronta il problema della libertà, che ritiene caratterizzata dai suoi limiti. Una libertà scevra di limiti, infatti, può divenire rischiosa soprattutto in campo morale, laddove il pericolo che si annida è l'elevazione di se stessi a metro di giudizio, dando ascolto esclusivamente alla propria coscienza. Angelo Marinelli, riprendendo le parole del Vescovo, ed entrando nel merito della questione da un punto di vista sindacale, ha rimarcato l'importanza fondamentale delle condizioni istituzionali e culturali. Da un punto di vista istituzionale, la premessa dalla quale partire è che la partecipazione non può essere imposta per legge (che può però incentivare e stimolare alcune forme di partecipazione, vedi l'art. 46 della Costituzione Italiana) e trova spazio nella contrattazione di Il livello che trova tuttavia difficoltà applicative nelle piccole realtà (che non hanno alcuna contrattazione aziendale). Allo stesso tempo, si pone sempre più l'esigenza di vedere introdotti nell'ordinamento strumenti che consentano la partecipazione collettiva del Sindacato e dei lavoratori (ricordiamo che la FLAEI si situa sicuramente tra i precursori del tema con A.Di.G.E.) anche attraverso i fondi pensione. Il prof. Bianchi, nell'evidenziare l'esigenza di un risveglio morale e il desiderio di partecipazione in tutti i settori per un rinnovamento politico (che comporti una manutenzione dei valori sociali) ha ripercorso il dibattito parlamentare svolto nella

Assemblea Costituente sull'articolo 46, mettendo in risalto le differenze tra le visioni cattolica e liberale evidenziando che il diritto di partecipazione dei lavoratori alla vita di impresa trova il suo riconoscimento originario attraverso l'eguaglianza sostanziale riconosciuta dall'art. 2 della Costituzione. In merito all'articolo 46, invece, la posizione del prof. Bianchi è sicuramente interessante: la comunione di interessi tra imprenditore e lavoratori è data, infatti, dal comune scopo produttivo: una comunità d'intesa tra tutti i soggetti che concorrono a un fine produttivo avrebbe comportato la costruzione di un sistema basato sulla comunanza di interessi e non su rapporti conflittuali (tanto che la partecipazione conflittuale è considerata estranea alle previsioni costituzionali). E l'agire che



ha sempre contraddistinto la Cisl, sin dagli albori, sembra confermare tale visione. L'incontro si è concluso con l'intervento del prof. Ciampani che, richiamando la Proposta della Fondazione Energéia su "La partecipazione sociale risorsa per lo sviluppo dei servizi essenziali", ha tracciato le linee della partecipazione nella natura della Cisl e nell'evoluzione del movimento sindacale. Due sono le principali accezioni nel Sindacato Nuovo: la partecipazione dei lavoratori all'Associazione e la partecipazione dei lavoratori alla presa di decisione dell'Associazione. È necessario coniugare, quindi, le linee di indirizzo ed i profili operativi, così da accompagnare l'esperienza sindacale ad un percorso sociale, capace di superare le difficoltà dell'azione sindacale nel mondo globalizzato di oggi. La storia insegna, ma, purtroppo, oggi trova pochi allievi. E non vi è dubbio che la formazione FLAEI punti proprio a riflettere sull'esperienza storica come spinta all'innovazione ed al rinnovarsi nel rispetto dei propri valori. E, per dirla in breve con Mons. Simoni, sono certamente utili condizioni culturali e istituzionali, ma sono sempre necessarie condizioni morali.

## Festa del tesseramento della FLAEI UMBRIA

di Maurizio Ottaviani - Segretario Regionale FLAEI Umbria

» Come ormai tradizione consolidata da più di venti anni della nostra realtà regionale, la Flaei Cisl dell'Umbria, quadri sindacali ed iscritti, si è ritrovata a Foligno, presso il Delfina Palace, per la consueta Festa annuale del Tesseramento. Un appuntamento non solo conviviale ma, soprattutto, tappa privilegiata di incontro collettivo per rafforzare il senso di appartenenza alla Cisl e alla FLAEI e fare il punto della situazione dell'azione sindacale di categoria, analizzando il contesto lavorativo legato alle numerose cri-

to, hanno partecipato: Amedeo Testa della Segreteria Nazionale della Flaei, Simona Garofano, Segretario Regionale della Fistel-Cisl, Gianluca Giorgi, Segretario Generale della Fit-Cisl e l'amica Pierpaola Pietranzozzi, componente della segreteria Regionale della Cisl. Significativa la partecipazione all'evento dei Segretari Generali regionali, Garofano e Giorgi, per una prima presa di contatto tra realtà di Federazioni della CISL che, a breve, insieme alla FLAEI concorreranno alla costituzione della CISL RETI.



titività dell'universo "elettrico". La presenza del Segretario Generale della CISL Umbria, Ulderico SBARRA, ha consentito di affrontare tematiche generali, molte legate al tema della crisi economica, con le sue preoccupanti ricadute nell'ambito del tessuto sociale regionale. Oltre ad Ulderico Sbarra ed al "padrone di casa" Maurizio Ottaviani, Segretario Regionale della Flaei umbra, che ha coordinato il dibattito



## Amarezza e rabbia sulla vicenda Tirreno Power di Vado Ligure

di Enrico Denevi - Segretario Regionale FLAEI Liguria

» Vorrei condividere con Voi alcune mie riflessioni in merito alla paradossale vicenda di Tirreno Power a Vado Ligure. La mia storia lavorativa, a partire dal 1988, mi ha sempre visto direttamente coinvolto nella realtà della produzione termoelettrica ed è da questo dato che vorrei partire per esprimere alcuni concetti di base che, secondo il mio punto di vista, sono basilari affinché un Paese come il nostro possa produrre energia nel modo più corretto e in linea con altri Paesi europei. Con l'introduzione dell'AIA, autorizzazione integrata ambientale, si è andato a definire ulteriormente un percorso all'interno dei siti produttivi di continuo miglioramento tecnologico e ambientale, riuscendo a

energetica nazionale e per evitare i minor disagi nell'approvvigionamento elettrico al cliente finale. Questo aspetto non si pone in opposizione al fatto di implementare le fonti rinnovabili e il risparmio energetico, ma è il cuore pulsante per aprire a questi nuovi scenari.

Su questi concetti su esposti, analizzando la vicenda della Centrale di Vado Ligure, mi viene davvero una profonda tristezza nell'analizzare e commentare il punto in cui siamo arrivati. Un investimento che poteva portare oltre 1,2 MLD di €, se, negli anni passati, si fosse attuato un percorso progettuale adeguato. Ad oggi la realtà sociale in quell'area è davvero drammatica. Ho conosciuto persone disperate dell'indotto, preoccupate sul come poter salvaguardare economicamente il proprio nucleo familiare; quotidianamente tocco con mano le preoccupazioni e le ansie di ex colleghi Enel, oggi dipendenti di Tirreno Power, che stanno utilizzando la cassa integrazione con la spada di Damocle della dichiarazione aziendale che ha preannunciato l'esuberato di 191 dipendenti, quindi anche la paventata possibilità della perdita del posto di lavoro. La cosa che ancor più mi fa male è vedere un contesto di realtà informativa totalmente scorretta e sempre attenta a captare le inesattezze più assurde che, ovviamente, vanno contro la Centrale; nessuno, ad esempio, dice che in 2 (due) mesi di sequestro im-



pianti i parametri ambientali non sono migliorati in alcun modo. Credetemi, verificare da sindacalista ma anche da esperto della produzione a carbone, tutte le bugie e le preoccupazioni create ad arte che molti dicono, mi fa davvero male al cuore. Vorrei un Paese più responsabile, dove le Istituzioni

siano credibili e si prendano le loro responsabilità e non, invece, sostenere tesi inesatte ed equivocabili per soli fini politici. È chiaro che, di fronte a questo scenario, il cittadino onesto non sa più a chi credere, ma il concetto principale è che se il nostro Paese vuole produrre ancora energia di base occorre che lo faccia in modo responsabile, adottando materie prime facilmente reperibili e a basso costo, per riuscire anche a riportare il prezzo dell'energia a livello di altre Nazioni. Certamente non avendo scelto il nucleare, l'opzione carbone è una fonte che ci può dare questa risposta e la Centrale di Vado Ligure rimane un sito davvero importante e necessario sotto questo aspetto. Concludo sperando che, quando leggerete questo mio sfogo, gli impianti di Vado Ligure abbiano ripreso a funzionare e che alla situazione di crisi in cui si trova Tirreno Power, anche in riferimento agli esuberati dichiarati, si possa trovare una soluzione affinché nessun lavoratore perda il posto di lavoro. Il Sindacato e, soprattutto la Cisl e la Flaei a tutti i livelli sono pronte a fare la propria parte per tutti i lavoratori.



rispettare tutti i nuovi parametri di inquinamento imposti sia a livello nazionale che europeo; posso dire che il settore elettrico per la sua storia ha sempre investito in modo attento, compatibile con l'ambiente e nel rispetto delle leggi; quindi anche la Centrale di Vado Ligure può ritenersi all'interno di questo contesto. Produrre energia di base rimane un fattore estremamente importante e strategico per garantire la sicurezza del complesso sistema di rete

## La storia di Francesca

# La bellezza nei tempi difficili

di Giuseppe Ecca

➤ La bellezza salverà il mondo. Del resto ce n'è molta, seminata intorno a noi ogni giorno, anche se i nostri occhi a volte tardano a vederla, e l'informazione corrente è più sollecitata a segnalarci il male che non il bene e la sua bellezza. Ma, a volte, il bene e la sua bellezza ci esplodono davanti con tutta la loro forza dirompente, e ci aiutano a cambiare in meglio la nostra vita.

Francesca è una ragazza di 35 anni, entrata a lavorare in Enel Power 10 anni fa. Gran benedizione, il lavoro, e anche l'amore, e la famiglia che ne segue. Fanno parte della bellezza della vita, del suo bene.

Ma nella giovane vita di Francesca è presente anche il dolore: scopre presto di avere una seria malformazione al sistema venoso del braccio sinistro. Un pensiero che si affaccia quotidiano alla mente, un limite, anche se nulla è strutturalmente compromesso nella sua normalissima vita: salvo che, una volta l'anno, è costretta ad andare in Francia per le cure che la situazione le impone. In Fran-

cia sembrano esserci medici particolarmente esperti su questo problema.

Francesca è già mamma e, quando rimane incinta per la seconda volta, improvvisamente il problema al braccio si aggrava. Non era previsto, questo aggravarsi, ed è inevitabile che il pensiero diventi preoccupazione: ma la scelta del bene e del bello è già solidamente fatta e, pur fra dolori che crescono, la forza della vita ha con sicurezza il sopravvento: la gravidanza va avanti con amore e determinazione. È la vita, appunto, con la sua bellezza. È propria una forza, la vita.

Ma i medici sono perplessi: nessuno di loro, almeno in Italia, vuole intervenire sul braccio sempre più dolorante di Francesca; e preferiscono rimandare ogni decisione a dopo il parto. Al momento del parto, però, disgraziatamente un'aorta del braccio cede e si rompe: questa volta è l'inizio di un calvario dolorosissimo. Trasportata d'urgenza in Francia, dove le informazioni confermano un'esperienza di avanguardia, i medici tentano di salvare il braccio della giovane mamma: la speranza non cessa fino alla fine, ma il ri-



La bellezza della vita riserva uno spazio anche al dolore

La sofferenza e l'amore diventano resistenza

scontro delle analisi e la conclusione dei medici sono tremendi: la mano deve essere amputata. È un intervento drammatico, che drammaticamente si rivela anch'esso insufficiente. I medici pongono Francesca di fronte a una verità ancora più dolorosa: è il braccio nella sua interezza a non poter essere salvato.

Per Francesca e per Diego, il marito che non l'ha lasciata sola nemmeno un minuto, si aprono

mesi di dolore nei quali il mistero della sofferenza si è fatto gigantesco e si mescola con quello della vita appena nata e dell'amore che si rafforza e si fa resistenza. La dignità dei due coniugi diventa anche la forza e la determinazione di amici, familiari, colleghi di lavoro. Non è un processo semplice: è impensabile infatti che l'animo umano colpito così duramente non abbia i suoi momenti di scoramento e a tratti non veda impaurito davanti a sé un futuro difficile.

Ma la vita e la bellezza continuano a vincere ed è il coraggio a diventare il vero protagonista: così, dal loro impasto già

di per sé miracoloso nasce una meraviglia ulteriore, una storia di solidarietà destinata a non venir dimenticata anche al di là dell'ambito familiare.

Diego lavora alla Elco Group, un'azienda che si occupa di circuiti stampati; è stato costretto a far

fronte a tutto il cammino doloroso con Francesca ricorrendo al sacrificio di tutte le ferie e i permessi che il contratto di lavoro può concedergli. È preoccupato, ma va avanti, anch'egli, con forza: e mentre lavora e pensa, un giorno qualsiasi riceve una inattesa telefonata. È l'amministratore delegato che lo convoca; i pensieri si infittiscono: cosa vorrà l'amministratore delegato? Diego è un buon lavoratore ma sta usufruendo, giocoforza, di tutto il tempo che l'azienda può consentirgli per stare vicino alla moglie in questa sfida della vita e ogni azienda, normalmente, chiede al suo lavoratore il massimo e qualcosa di più.

L'amministratore gli parla, Diego ascolta e, tra i pensieri che gli mulinano dentro, la mente coglie vagamente che l'oggetto di cui sta sentendo è proprio la sua condizione difficile di lavoro: difficile anche per l'azienda, oltre che per lui. "Mi licenziano, l'azienda non può più sostenere la mia situazione", pensa improvvisamente; sente le parole dell'amministratore delegato mentre la mente gira fra i pensieri: Francesca, il futuro, i bambini, il lavoro, il loro amore...

L'amministratore delegato in-



tuisce lo stato d'animo e tronca gli indugi decidendo di passare subito alla conclusione; Diego è scosso da un tremito di commozione: l'amministratore delegato gli sta comunicando che tutti i colleghi di lavoro, riuniti in assemblea mentre lui era assente, hanno deciso, per consentirgli di far fronte con tutta la forza alla sua difficile situazione, di donargli parte dei loro giorni di ferie: ogni lavoratore ha rinunciato volontariamente a qualche giorno delle proprie ferie per regalarle a Diego affinché egli possa condurre fino in fondo la sua lotta per la vita e per l'amore al fianco di Francesca.

L'amministratore delegato, sorridendo, gli comunica che i giorni donati dalla solidarietà dei colleghi sono stati circa 300, e che l'azienda stessa, dal canto suo, ha deciso di costituirsi come altro pezzo della sua famiglia, donandogli i giorni che mancano per giungere a un intero anno: 365 giorni di ferie affinché Diego possa restare vicino a Francesca che lotta, ed ai loro bambini. L'emozione del lavoratore è facile da immaginare quanto difficile da esprimere. Appartiene alla categoria misteriosa dell'amore e dell'amicizia profonda.

Dalla vicenda è trascorso un anno: il 5 maggio Diego ha ripreso il suo lavoro; l'azienda, l'altro suo pezzo di famiglia, gli ha fatto trovare pronto, ad aspettarlo, un corso di formazione che gli faci-

literà il reinserimento con totale efficienza nell'attività produttiva: un altro tocco di sapienza gestionale.

Ma anche l'Enel, l'azienda di Francesca, ha avuto la sua parte di grandezza: vicina a Francesca per tutto ciò che questa ha dovuto affrontare nel difficile calvario, con il rientro al lavoro di Diego essa assume la decisione coraggiosa di trasferire la sua dipendente coraggiosa all'Unità Operativa di Palestrina, la posizione geograficamente migliore per conciliare esigenze di lavoro, esigenze di famiglia ed esigenze di salute della famiglia. E i colleghi di Francesca hanno riservato a lei l'amicizia solidale che Diego ha trovato in Elco Group: così Francesca ha fatto ripartire la sua vita di slancio.

Esistono i miracoli? Sì: quello descritto ne è uno, svoltosi fra protagonisti accomunati da umanità e sapienza in un'epoca resa opaca da materialità e fretta disattenta. La vicenda di coraggio e solidarietà restituisce speranza per l'intera società in cui viviamo. Incoraggia chi rischia di scoraggiarsi fra le difficoltà, soprattutto, e propaga per tempi insospettabilmente lunghi i suoi effetti: anche perché due bambini, quando saranno ragazzi, si sentiranno raccontare dai genitori che essi sono figli di un amore che è andato molto più in là delle loro mura domestiche e ha investito centinaia di persone e anche due di quelle misteriose e spesso temibili entità che si chiamano aziende: i ragazzi ci penseranno, e lo racconteranno a loro volta, a tempo debito. Racconteranno che sì, è provato, esistono cose bellissime anche nei tempi difficili. <

Coraggio e solidarietà restituiscono speranza nella società in cui viviamo



## PASSAGGIO DI CONSEGNE ALLA FLAEI PIEMONTE

Il saluto di Franco Maraucci

> Carissime Amiche, Carissimi Amici, ognuno di noi nel proprio intimo, nel proprio cuore, custodisce delle date che hanno scandito i nostri passi, hanno segnato tappe importanti della nostra vita professionale e non, tra gioia e dolore hanno condizionato il nostro cammino. Torino 11 Aprile 2014, la storia del-



*Luca Pasquadibisceglie (terzo da sinistra), classe 1970, biellese come il suo predecessore Maraucci, ragioniere, sindacalista a tempo pieno dal 2002 e segretario della Flaei-Cisl Torino dal 2004 al 2013, ha le idee chiare. "Penso a un'organizzazione snella - ha dichiarato Pasquadibisceglie subito dopo la sua elezione - che non perda, anzi migliori, i contatti e le rappresentanze sui vari territori e che sappia rispondere con capacità propositiva alle sfide della crisi del settore energetico. Occorre lavorare molto anche sulla comunicazione e sui new media per svolgere al meglio e più velocemente il compito informativo. L'imminente aggregazione con Fit e Fistel, le due categorie Cisl dei trasporti e delle telecomunicazioni, rappresenta per noi il percorso giusto per migliorare la rappresentanza nelle aziende energetiche multiutility (ex municipalizzate) e dare più forza alle federazioni che si occupano dei servizi a rete. Si tratta di un progetto ambizioso e complicato che può essere realizzato con responsabilità e competenza, caratteristiche che hanno sempre contraddistinto la Flaei".*

la FLAEI Piemontese volta pagina, inizia un nuovo capitolo. I soggetti di questa nuova avventura, parafrasando da una famosa trilogia, sono la "Nuova Compagnia dell'Anello". A loro il compito arduo, in questo contesto sociale pieno di odio per il movimento sindacale, di affrontare nuove sfide che saranno molto, ma

molto ambiziose!

Chi sono? Eccovi accontentati; Luca PASQUADIBISCEGLIE Segretario Generale, Gian Paolo DEMARTINI Segretario e Tommaso Di LAURO Segretario, a loro un grande in bocca al lupo. Tutto qui! La festa è già finita? Ma chi se n'è andato o chi sta per andare, che fine hanno fatto, che fine faranno?

Come dicevo all'inizio l'11 Aprile 2014, sarà una data che rimarrà scolpita nei loro cuori e nelle loro menti, per sempre! Ma nei cuori e nelle menti di chi, Vi starete chiedendo. Un cuore è certamente il mio, Franco MARAUCCI, l'altro sicuramente più bello del mio, è quello di Mirella MATTALIA.

La nostra certezza, è quella di esserci impegnati nel voler trasferire quella passione, quell'amore per ciò che abbiamo fatto per tanti anni, ovvero metterci a disposizione dei nostri associati e soprattutto della nostra Federazione.

La speranza, quella di aver trasferito

ai nuovi attori, quei valori sindacali e morali che i nostri predecessori ci hanno insegnato e che hanno contraddistinto e arricchito il nostro cammino lavorativo e personale. Infine sento il bisogno di fare un ringraziamento sincero anche a coloro che hanno sempre lavorato dietro le quinte, senza balzare agli onori delle cronache, ma che hanno reso prezioso e insostituibile il loro lavoro per la FLAEI e per i Lavoratori delle nostre aziende. Grazie Valeria (ZUCCHINI), grazie Gianni (BOS- SO), grazie Claudio (MAIOCCHI), grazie Franco (MAGNANO). Anche Voi avete maturato il diritto a nuove esperienze.

Anche a tutti voi voglio dedicare un pensiero che ho dedicato l'11 Aprile 2014 a chi mi ha accompagnato per anni in Regione, sono antichi versi di un canto Atzeco che recita: "Noi siamo qui in questo mondo, soltanto per incontrarci, e sulla terra la vita è solo un prestito..." ebbene, io nel mio cammino di uomo nella FLAEI, per la FLAEI, con la FLAEI ho incontrato tante persone meravigliose, forse non tutte, ma certamente tutte meritevoli del mio sorriso e soprattutto io del loro! In ultimo, a chi rimane, a tutte le Amiche e agli Amici che continueranno nell'impegno di fare sempre più grande la FLAEI nei cammini futuri, prendo a prestito indegnamente una frase di Sua Santità Papa Francesco per fare loro i migliori Auguri: "Siate sempre parte attiva dei processi, viveteli pienamente con tutto Voi stessi, non limitatevi solo ad occupare degli spazi..." <

## I NOSTRI SCRITTORI...

### LA SCELTA Il dilemma del prigioniero di Giovanni LEORIN

Continua il nostro viaggio nell'universo letterario di colleghi e familiari che fanno della scrittura la loro passione se non una scelta costante di impegno e dedizione. In questo numero del *Lavoratore Elettrico* abbiamo il piacere di presentare due opere: "LA SCELTA", sottotitolo "Il dilemma del prigioniero", di Giovanni LEORIN e "TERRA ALLA TERRA" recensito da Rita CASSANI.

LA SCELTA è un romanzo di fantapolitica, un giallo, in cui non servono molte pagine per capire chi è il colpevole. È un libro consigliato ai nostri rappresentanti politici, coloro cioè che, nel bene e nel male, si sono assunti l'onere e l'onore di guidare il nostro Paese. La trama: un gruppetto di sei deputati di altrettanti partiti presenti in Parlamento, viene rapito e sottoposto a privazioni e torture al solo scopo di costringere costoro a confessare i misfatti compiuti per l'arricchimento personale. Una volta avute in mano le confessioni, l'autore del rapimento li rilascia chiedendo, in cambio della non pubblicazione di quanto da loro confessato, un ritorno della politica, di tutta la politica, ad una vera moralità, ad un vero e appassionato interesse per il BENE COMUNE.

L'autore del libro, LEORIN Giovanni, è nato a Massa nel 1956, da un padre operaio e da una madre casalinga,

dai quali ha imparato l'amore per la propria terra, le proprie radici e l'interesse per le cose di tutti nell'interesse di tutti. Compie i primi passi dell'impegno politico nel Movimento giovanile della Democrazia Cristiana, facendosi le ossa con le accese discussioni all'interno del partito e, soprattutto, con gli avversari politici del tempo, di molti dei quali ha imparato ad apprezzare la reciproca buona fede e passione per il bene pubblico. Il lavoro, poi, lo ha allontanato dall'attività politica vera e propria, ma la passione verso gli altri ha trovato comunque sfogo nel suo impegno come sindacalista nel settore elettrico. Assunto in Enel nel 1977, presso la centrale termoelettrica Marzocco di Livorno, ha lavorato dal 1980 a Forte dei Marmi, squadra esercizio della ex zona di Viareggio, ed infine, dal 1990, presso la zona di Massa come Verificatore; ha rivestito la carica di Segretario provinciale della FLAEI-CISL di Massa Carrara (dal 1993 al 2005) ed attualmente è membro del Direttivo regionale della FLAEI-CISL.

Dalla delusione verso la politica è nata l'idea del libro, poiché il suo concetto della politica è ben diver-



sa dalla pratica che emerge tutti i giorni dalla cronaca nazionale ma anche locale. Per questo la soluzione che viene proposta nel libro diventa una vera e propria "scelta", che ognuno di noi, semplici cittadini o rappresentanti politici, deve compiere ogni volta che si occupa degli "altri", del "bene comune".

Il sottotitolo "Il dilemma del prigioniero" vuole rimarcare che, come nel celebre esempio trattato primariamente da MERRIL FLOOD e MELVIN DRESHER e successivamente da ALBERT W. TUCKER, la soluzione migliore per i due soggetti coinvolti, nel nostro caso il popolo e i suoi rappresentanti, altro non può essere che la completa e reciproca fiducia verso gli obiettivi comuni; obiettivi che prevedono pari sacrifici per ottenere pari vantaggi a entrambi, perché in caso contrario, ovvero di abuso delle proprie posizioni, come più spesso accade, da parte dei nostri rappresentanti politici, il popolo potrebbe ribellarsi, e non sempre, tale ribellione rispecchia i canoni democratici ai quali siamo, per fortuna, da molti anni abituati.

### TERRA ALLA TERRA di Lorena LUSETTI recensito da Rita CASSANI

Seconda indagine per l'investigatrice bolognese Stella Spada. Dopo *L'ombra della Stella*, *Terra alla terra* (Damster Editore, pp. 226, € 14,00) è il secondo capitolo della saga, ambientata nel capoluogo emiliano. Qui la protagonista ricerca Lara Parisi, una quindicenne scomparsa da diciassette anni. Dopo aver rilevato l'agenzia di investigazioni nella quale lavorava come segretaria, Stella si barcamena alla meno peggio tra uno sgangherato menage familiare (divorziata, vive col figlio dodicenne), il lavoro che scarseggia, bollette e creditori da saldare. In questa situazione, la donna non esita ad accettare un caso al limite dell'impossibile e che la stessa polizia ha archiviato come irrisolto.

Ed è intorno a questo cold case che si sviluppa la storia. Nel corso delle sue indagini, Stella incontra il commissario Marconi, che nel precedente capitolo della saga era fidanzato con Silvia, già proprietaria della Ss Investigazioni. Convinto che la nuova titolare abbia una responsabilità nella morte della compagna, Marconi ha con lei un rapporto non scevro di contraddizioni. Da un lato, un'attrazione impulsiva, animale, dall'altra un'altrettanto istintiva repulsione «Lui e Stella sembrano due calamite capovolte, che se provi ad avvicinarle si respingono con forza».

Antieroe in perfetta regola, Stel-

la Spada è consapevole e autoironica nella propria posizione. A un'attenta analisi, tuttavia, le sue vicende paradossali simboleggiano le contraddizioni di una qualsiasi madre moderna. Presa da un lavoro ingombrante, costretta a togliere spazio alla famiglia, del tutto priva di un tempo per se stessa. Stella promette al figlio di andare a prenderlo a scuola, assistere alle partite di basket, giocare con lui, aiutarlo nei compiti. Lo vuole fare, ma regolarmente

In tutto questo, Stella ha una sola ancora: la maternità. Mentre l'indagine si sta arenando, un evento fortuito apre nuovi scenari: uno scheletro di adolescente riemerge dalla terra in seguito a uno smottamento avvenuto sulle colline circostanti. Ed è qui che Marconi decide di lasciare tre giorni a Stella per concludere la ricerca intrapresa. Prima di chiedere l'esame del Dna su quei poveri resti e riaprire il caso della ragazza scomparsa.

### In tutte le librerie

LORENA LUSETTI

#### L'OMBRA DELLA STELLA

14,00 EURO ISBN 978-88-95412-76-4

e le avventure di Stella continuano con

LORENA LUSETTI

#### TERRA ALLA TERRA

14,00 EURO ISBN 978-88-6810-016-2



qualcosa glielo impedisce. A ben vedere, i sensi di colpa che si scatenano in lei non sono molto diversi da quelli di tanti genitori, ingoiati da carriere egocentriche che non vogliono condividere nulla con la vita. In tutto questo, sono gli altri a supplire al tempo e al senso di umanità che Stella si sente sfuggire dalle mani.

La scelta per Stella non sarà semplice. Rivelare ciò che ha scoperto, con il rischio di non incriminare i veri colpevoli, o ritirarsi, lasciare che la polizia riprenda le indagini, questa volta per omicidio? Oppure, continuare la sua lotta personale e solitaria contro un Male che forse finirà per ucciderla?

# Una nuova municipalizzata nella Rift Valley

di Gian Mario Stefanelli



Una cara amica chiamò per chiedere se poteva fare affidamento su di "noi" (quelli iscritti al sindacato Cisl e che a Milano lavorano nell'elettricità) per sviluppare un progetto di cooperazione internazionale dalle parti delle montagne di Livingstone, in Tanzania; i partner erano la Diocesi locale e altre Ong italiane. Il Ministero degli Esteri avrebbe messo circa la metà dei fondi, il resto era da cercare.

Dovevamo occuparci dell'impianto idroelettrico e delle linee di distribuzione; la risposta fu positiva e ci siamo messi all'opera per dar conto dell'impegno preso. Da allora sono passati circa una decina di anni e in questa estate si è conclusa la realizzazione dell'impianto, con la messa in servizio del secondo gruppo di generazione e la posa di ulteriori linee e cabine a palo.

È stata costituita la "LUMAMA - Electrical Agency", una azienda municipalizzata che ha ricevuto in carico gli impianti per i prossimi 99 anni ed è gestita da tre comuni, da rappresentanti di Diocesi e

Governo, dai clienti allacciati alla rete. Ad oggi sono allacciati circa 900 clienti e si prevede di giungere a quota 2000 nel giro di alcuni mesi. In questi anni ci siamo dedicati a mettere in comune le nostre competenze, cercare quelle che mancavano, collaborare con alcuni pensionati di aziende del settore, cercare materiale in donazione, imparare a collaborare con gli espatriati delle Ong e con i tecnici della impresa tanzaniana che ha costruito le opere civili e elettriche, os-

economico.

Problemi? Certo! I mulini elettrici hanno prezzi assai più bassi di quelli mossi dal diesel e questo attira una vasta clientela; da ciò il picco di carico del tardo pomeriggio, quando le donne, dopo una giornata passata tra figli e lavori di vario tipo, in un dolce paesaggio, con la frescura e il calar del sole vanno al mulino elettrico per macinare mais, grano, sorgo, risparmiare denaro e ritrovarsi per chiacchierare in compagnia!

Andando di questo passo a breve saranno superati i limiti di potenza delle macchine; volentieri lasciamo ai responsabili della LUMAMA il compito di convincere le signore a darsi un minimo di turnazione nel "macinar le chiacchiere!"



servare la realtà in cui stavamo operando..... La parte tecnica ora è affidata a tanzaniani, con competenze polivalenti e più che adeguate; i tassi di guasto dei primi anni di esercizio sono molto confortanti.

Dopo un lento avvio il progetto ha preso consistenza e nel giro di un paio d'anni l'arrivo dell'energia elettrica ha esplicito il suo grande potenziale di sviluppo sociale ed



## Ieri&Oggi

Il Lavoratore Elettrico del primo cinquantenario Flaei: era il 1999. Fu celebrato a Milano.

E il secondo cinquantenario... come sarà?

Del resto... fra cinquant'anni la sigla Flaei probabilmente non ci sarà più: vivrà dentro un'altra sigla. Ma, allora, a cosa serve ricordare la storia?

Beh, è piacevole sentir raccontare le cose che accaddero prima di noi. In fondo l'uomo è naturalmente curioso. È uno dei piaceri della vita, la storia. A scuola ci hanno insegnato anzi che la storia è "maestra" di vita.

Ma chi ci crede davvero? Avete mai trovato un professore che insegni la storia in modo che i ragazzi imparino a vivere meglio la loro vita? No, non funziona.

Ma poniamo che la storia sia quella di nostro padre e di nostro nonno, o della nostra nonna, delle loro fatiche, di come vivevano e di come hanno superato le loro difficoltà, di quando noi siamo nati.... un po' come quando vado a prendere il caffè in Via dei Sediari, qui a Roma, e mi chiedo: perché i proprietari avranno lasciato quella vecchissima pala da forno ancora appesa al muro dopo mezzo secolo, e quel piccolo tino dal quale prima della guerra si spillava il vino per avventori che si sedevano stanchi del lavoro e bevevano per riacquistare forza e scambiare due chiacchiere con l'oste?

Come, perché? Era mio nonno, chissà quante volte l'avrà aperto, questo forno, per riscaldare il pane dei muratori... Il figlio di uno di questi è venuto a raccontarmi dei nostri due nonni, e si è commosso pensando a tutto quel lavoro e a tutta quell'amicizia, e mi ha detto di aver imparato più da quei racconti che da tutte le trasmissioni televisive.

Beh, la storia vera è così. La storia vera serve a migliorare il futuro, a darci consigli preziosi. Così è stato per la storia Flaei: dopo cinquant'anni ci fu possibile capire bene il perché di un fatto straordinario e unico nella vicenda della Cisl: il perché questa federazione aveva la fama di non aver mai sbagliato nessuna cosa importante della sua vita sindacale.

Fu il più bel cinquantenario di un sindacato. Cercheremo di replicare, anche con altra sigla.





## LA FLAEI A FIANCO DI "SORRISIAMO CLOWN DOTTORI"

Gentile Dott. De Masi,  
con la presente desideriamo porgere e Lei e alla sua intera Struttura il nostro Grazie più sincero per la vostra sensibilità nell'aver sostenuto, con la Federazione da Lei presieduta, la nostra Associazione per la realizzazione dei nostri progetti.

È per questo che abbiamo sentito il bisogno di esprimere la nostra riconoscenza a tutti gli iscritti.

È davvero significativo rendersi conto dell'importanza e dell'efficacia di un'azione volontaria nei confronti di persone che necessitano dell'aiuto degli altri, e la vostra capacità di dimostrare un animo empatico verso tutti i membri della nostra Associazione ci sono stati sempre di grandissimo aiuto perché ci hanno dato ancora di più quella spinta necessaria per proseguire con passione la nostra missione, anche a vostro nome, di regalare momenti di serenità, fatti con il cuore e con l'amore, nella vita di chi ha difficoltà, di chi sta affrontando una degenza in ospedale, di chi vive una disabilità o di chi non ha vicino il calore di una famiglia.

Ancora grazie per aver scelto di essere al nostro fianco con la vostra grande umanità e di aver preso parte alla nostra iniziativa dandoci la possibilità di continuare nella nostra missione.

Nella certezza che questo grande esempio di altruismo e volontariato attivo non finisca qui ma possa avere continuità nel tempo, un rinnovato grazie di cuore da parte di tutta l'Associazione "Sorrisiamo Clown Dottori".

*Il Presidente Valentina Giansanti*

## UNA "FANTASTICA" OFFERTA TAKE (MY BREATH) AWAY.

*(trad. toglimi il respiro, famosa canzone, colonna sonora del film Top Gun ndr.)*

Premesso che molte delle iniziative di People Care sono apprezzate da chi scrive e sono utili per cercare di migliorare la vita dei dipendenti, sottinteso che People Care è in generale una forma di sostenibilità aziendale quindi "sforzo apprezzabile" da parte dell'azienda, ciò detto c'è una tendenza che traspare dalle ultime iniziative e che ha un comune denominatore: tutte le iniziative People Care definite di "time saving" quindi di risparmio del tempo, agli occhi più attenti cercano di amministrare il tempo "libero" o le attività di normale routine giornaliera dei dipendenti a patto che ciò avvenga dalla sede di lavoro, dall'ufficio, magari fra una riunione e l'altra.

L'errore è di sostanza, non di forma, è l'approccio "filosofico" ad essere fallace in quanto, come autorevoli studi dimostrano il Work-life balance, ovvero l'equilibrio tra vita personale e professionale non passa da un tornello, o nel caso di Enel, da una miriade di tornelli sempre più presenti e sofisticati.

A tal proposito è indicativa una ricerca di Patrick Dixon, che definisce il work life balance come il segreto dei team ad alte performance. Una ricerca di significato che è parte del ripensamento della vita in generale.

Ultima delle iniziative disponibili e appena lanciata da People Care è il "Take Away" che recita come motto "Più tempo per te! A cucinare ci pensiamo noi!" peccato che il "tempo per te" a cui si riferisce l'iniziativa lo devi passare in ufficio, sballottato tra una riunione e l'altra fino a sera (l'iniziativa funziona dalle 17:00 alle 19:00). La normalità sarebbe quella di potersi fare la spesa dal proprio fornitore preferito e preferibilmente in un orario di lavoro (del negozio di alimentari) accettabile.

Più o meno con lo stesso tenore della precedente e con la finalità di "tenerti dentro" è l'iniziativa, sempre targata People Care, del "Maggiordomo Aziendale", che ti lava e stira i panni mentre lavori perché tu altrimenti potresti farlo solo durante il fine settimana. o che si offre di farti la fila alla posta mentre tu sei comodamente all'interno del "recinto" delimitato dai tornelli elettronici e dal tuo lasciapassare per la normalità, il badge.

Le aziende veramente sostenibili, che hanno in cura (care) i propri dipendenti instaurano un dialogo schietto e aperto con questi, di fiducia, basato su obiettivi e risultati facilmente controllabili (se è proprio il controllo ciò che assilla il gestore di risorse di Enel) tutte cose che con l'aiuto della tecnologia moderna e quindi con una seria politica di telelavoro potrebbero essere facilmente monitorate.

Ma fino a quando i nuovi capi continueranno con la mentalità di considerare i loro team come "greggi" sarà difficile avere a cura le persone e le vite di chi lavora in Enel o in qualsiasi altra azienda.



**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 AN - [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)

**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

# 1<sup>o</sup> Meeting Nazionale Reti incontro

3

giorni per

dibattere, approfondire & stare insieme



 **CISL Reti**  
Comunicazioni-Energia-Trasporti

*le società crescono  
quando gli anziani piantano alberi  
alla cui ombra sanno che  
non potranno mai sedersi*



## #lavoroaigiovani non si può più aspettare

Chianciano T. (SI), 5-6-7 giugno 2014 - Grand Hotel Excelsior