



Prot. 43/2009/CDG/pam
Roma, 26 marzo 2009

INGEGNERIA e INNOVAZIONE

“ RECUPERARE IL TEMPO PERSO ”

Comunicato

Dopo gli ultimi processi aziendali che non hanno visto delle vere azioni di “riqualificazione del personale, adesso finalmente possiamo effettuare una attenta e proficua analisi su quel che saranno i riflessi sui lavoratori interessati derivanti da quest’ultima riorganizzazione. La prima cosa necessaria è recuperare il tempo perso dove, nel frattempo, l’azienda Enel nel suo complesso, ha assunto una rilevante dimensione internazionale, di conseguenza ad oggi non è pervenuta una effettiva ricaduta sul personale, che a nostro parere ha comunque continuato con impegno, professionalità e serietà, a volte con enormi sacrifici personali, a contribuire alla causa aziendale.

Adesso è giunto il momento di dare un segnale di svolta per definire il ruolo e le competenze effettive di ogni lavoratore, in Italia, così come all’ estero e che vedono impiegate molte professionalità. Abbiamo cantieri di grandi dimensioni, come le trasformazioni a carbone, e cantieri di piccole dimensione, abbiamo all’ orizzonte il nucleare, che è già in fase di sviluppo in alcuni cantieri in Slovacchia e Francia.

Riteniamo come UILCEM fare una “fotografia” dell’attuale profilo professionale, per rimettere al proprio posto le rispettive posizioni e fare chiarezza sugli effettivi inquadramenti, in questo momento necessita dare anche un giusto risalto al ruolo dei quadri, sia impegnati in Cantieri Italia, ma soprattutto in Cantieri all’ Estero, spesso ancorati su confronti personalistici che hanno visto alcuni di essi rimanere al palo nelle attribuzioni di compiti e ruoli. E’ giunto il momento di dare un segnale di riconoscimento a questa categoria, che nei cantieri assume un ruolo fondamentale nella determinazione produttiva dell’ avanzamento lavoro, bisogna riconoscere adeguati inquadramenti, specialmente per tutto il personale impegnato all’ estero e in Italia, ma soprattutto adeguati compensi forfettari, visto la continua necessità di lavoro anche in giorni prefestivi e festivi che viene richiesta. Un’altro aspetto da valutare è che anche i coordinatori e i supervisori lavori, così come il personale di segreteria tecnica, non può essere considerato un lavoratore medio o mediocre, ma la continua innovazione nella gestione fa ritenere che questo personale ha dimostrato sempre maggiori professionalità secondo un percorso formativo naturale, per cui si ritiene necessario approfondire la discussione sugli effettivi carichi di lavoro, suddivisi anche per diverse tipologie e di conseguenza verificare gli inquadramenti minimi necessari; ritornare quindi alla revisione delle strutture per favorire la crescita professionale, nel tempo, dei lavoratori. Riteniamo dopo il confronto sindacali di dover dare le giuste risposte alle aspettative dei lavoratori. in particolare al personale di cantiere, che ricordiamo, sviluppa il proprio lavoro con abnegazione e professionalità fuori dal comune, lontano da casa e dagli affetti, ma sempre presente per l’ obiettivo comune di far crescere sempre di più l’azienda. Inoltre pensiamo che con la societizzazione si possa dare uno slancio maggiore per una crescita aziendale, ma sarà fondamentale che a questa crescita corrisponda una adeguata evoluzione delle professionalità.

**Il Segretario di Comparto
(Claudio De Giorgi)**