



*Segreterie nazionali*

---

## **PERSONALE LIQUIDO**

### **LA SCELTA DEL GESTORE LA FARANNO I LAVORATORI... MA PER QUALE MOTIVO???**

Venerdì 28 maggio u.s., si è tenuto un incontro con l'Enel in cui abbiamo approfondito l'importante novità, per non dire rivoluzione, riguardante la gestione delle persone.

Ogni singolo lavoratore avrà una rosa di Gestori da scegliere, all'interno di un perimetro che non sarà in alcuni casi limitato alla propria area organizzativa. Avremo quindi gruppi di lavoratori di un determinato posto di lavoro, in cui le gestioni saranno molteplici e, in alcuni casi, potranno essere seguiti da gestori di altre organizzazioni aziendali.

Potrà accadere, ad esempio che i lavoratori dell'Area Mercato saranno gestiti da "Business People" di ENEL X e viceversa, che risponderanno ai capi e alle dinamiche delle rispettive società, dovendosi interfacciare con linee trasversali... su più aziende del gruppo.

Insomma: un mescolamento di Aree e persone, davvero difficile da capire.

Le relazioni sindacali saranno assegnate a dei Referenti che saranno interfaccia delle Organizzazioni Sindacali, proprio per raccogliere le nostre segnalazioni, fare incontri ufficiali, ecc.. Va da sé che da domani sarà molto difficile capire chi gestisce chi e soprattutto... perché.

Ma bisognava inventarsi un personale liquido, senza una struttura semplice ed organica per dire che un gestore con 400 persone da seguire non riusciva a seguirne neanche una?

Oppure bisognava lasciare la scelta alle persone, invece di delineare dei perimetri fissi, che avrebbero consentito di monitorare anche le dinamiche di gruppo?

Non bastava intervenire e correggere le tante storture che il Sindacato ha denunciato in questi ultimi anni in cui il disordine e la risoluzione dei problemi, singoli e collettivi, è stata davvero scarsa o poco efficace? Non bastava dare priorità all'ascolto e aggiustare semplicemente il tiro, riparametrando le persone da gestire, invece che fare reportistiche inutili, ridondanti e spesso lontane dai problemi reali?

L'azienda si è mai posta il problema che il cambio continuo di gestioni del personale, è il più grande malumore dei lavoratori? Cambiare chi dovrebbe conoscere la tua storia vuol dire sempre ricominciare...e soprattutto nelle evoluzioni professionali ha un ruolo importante e di continuità!

Le perplessità sono molte, anzi, siamo del tutto convinti che una organizzazione del genere non funzionerà affatto. Siamo inoltre perplessi anche su come avverrà la scelta da parte delle persone, che ci sembra somigliare alla scelta del medico di famiglia. E se un lavoratore si accorgerà di aver scelto male, potrà cambiare scelta? E se non trova un altro Gestore libero, dovrà preoccuparsi delle eventuali ripercussioni derivanti dal suo Gestore che si è sentito abbandonato e/o tradito, ma che non ha potuto cambiare? E ancora: se le cose non dovessero funzionare nelle normali dinamiche tra Gestore e lavoratore, la colpa ricadrebbe sul lavoratore che liberamente lo ha scelto?

L'Azienda ha pensato che due lavoratori che lavorano dentro la stessa stanza, alla segnalazione di un medesimo problema, potrebbero ricevere due soluzioni o due risposte diverse?

Noi continuiamo a pensare che ai lavoratori, più che il nome e il colore dei capelli del Gestore, interessi la risoluzione dei problemi che ha e la soluzione di tutto ciò non ricade nella scelta del Gestore, ma proprio nelle soluzioni che l'Azienda sa offrire.

Noi continuiamo a pensare che il tema delle relazioni fra azienda, lavoratori e sindacato abbia sì bisogno di innovazioni, ma non di soluzioni creative e difficilmente praticabili. Nel Protocollo di Relazioni Industriali che vogliamo rivedere quanto prima, chiederemo il recupero da parte del Sindacato dell'assistenza diretta al lavoratore.

Questa sarà la vera soluzione, che tutelerà tutte le lavoratrici e i lavoratori di ENEL. Senza alchimie creative e senza rivoluzioni di cui nessuno sentiva la necessità.

**Le Segreterie Nazionali  
FILCTEM FLAEI UILTEC**

Roma, 1 giugno 2021

21U045