



## XVI CONGRESSO NAZIONALE FLAEI CISL

### I Progetti FLAEI:

- ✓ **Giovani** 
- ✓ **Quadri** 
- ✓ **Pari opportunità** 



**Montesilvano (PE)**  
**10-11-12-13 Maggio 2009**



## **I Progetti FLAEI:**

- ✓ Giovani**
- ✓ Quadri**
- ✓ Pari opportunità**

# PROGETTO GIOVANI

## Premessa

Oggi il mondo è in continua trasformazione e questo cambiamento riguarda diversi ambiti della vita dei giovani: la famiglia, la scuola, il lavoro, i rapporti sociali e le istituzioni. I giovani si trovano in una situazione di completo disorientamento soprattutto quando si trovano a dover fare delle scelte come: la scuola da frequentare, l'università da scegliere e come potersi inserire nel mondo del lavoro.

Già da diversi anni il sistema universitario è sempre più interessato ad attivare strumenti di raccordo tra la fine del percorso di studi dello studente e la sua entrata nel mercato del lavoro. La recente riforma universitaria ha inoltre cercato di favorire l'incontro tra le potenzialità del neolaureato e le necessità del sistema aziendale attraverso l'attivazione di tirocini formativi professionalizzanti. Dal punto di vista delle aziende l'attività di tirocinio che gli studenti svolgono al suo interno rappresenta un'opportunità per conoscere direttamente il laureando o neolaureato e valutarne la capacità, le competenze e la compatibilità con i bisogni aziendali.

Dal punto di vista del neolaureato il tirocinio rappresenta un'opportunità diretta di contatto con il mondo del lavoro e diventa inoltre occasione di acquisizione di competenze specifiche ed operative, spesso non sviluppate dai percorsi universitari.

Se l'opportunità dei tirocini formativi riesce a dare risposta a quei laureati che hanno già maturato una progettualità professionale ben definita, ben diversa è la situazione per quei giovani che ancora faticano a definire una prospettiva di sviluppo professionale adeguata.

Da qui la necessità di mettere a punto percorsi articolati e flessibili, maggiormente focalizzati sul sostegno a processi di transizione al lavoro sempre più complessi e di aiutare anche quei giovani che hanno bisogno di essere orientati alla scelta di percorsi scolastici ed universitari più idonee alle proprie attitudini personali e nel frattempo anche alla spendibilità sul mercato del lavoro del proprio titolo accademico.

In ultima analisi possiamo sostenere che i giovani sono coinvolti in percorsi di studio lunghi e vedono la scuola un ambito in cui accrescere la cultura e approfondire i propri interessi, ma anche per trovare il lavoro tanto desiderato.

I giovani nell'approccio al mondo del lavoro nutrono non solo timori ma anche aspirazioni, soprattutto dopo anni di studio articolati per acquisire professionalità. Diventa importante allora capire cosa si aspettano i giovani dal lavoro, quali siano i loro desideri in merito al futuro lavorativo.

In una recente indagine dell'Istituto IARD si evince che i giovani nel rapporto con il lavoro (con una valutazione da 1 a 10) l'8,7 percepisce la stabilità del posto di lavoro, l'8,5 l'utilizzo delle proprie capacità e l'8,4 la possibilità di crescita professionale. Per quanto riguarda gli aspetti importanti nel lavoro l'8,2 ritiene importante l'espressione della creatività, l'8,1 la retribuzione e i rapporti con i superiori. Sulla scorta di questi dati si rileva che per i giovani italiani il lavoro è prioritariamente un ambito in cui impiegare e sviluppare le proprie capacità lavorative, allo stesso tempo è importante però che sia garantita la stabilità del posto di lavoro.

In questa ottica, il Sindacato, non vuole solo essere un "tutelatore" dei lavoratori attuali,

ma vuole anche tutelare i lavoratori del futuro, che sono i giovani di oggi, perché se questi giovani riescono a scegliere dei propri percorsi sia scolastici sia lavorativi, che li soddisfano, saranno anche molto più produttivi e felici di quello che fanno.

## Microscenario

I giovani si trovano molto spesso in fase di sperimentazione per quanto riguarda ad esempio le varie riforme scolastiche, universitarie e le varie qualificazioni che richiede il mondo del lavoro.

Il metodo scolastico prettamente nozionistico di cui alcuni istituti di scuole medie superiori si fanno portavoce ancora oggi fornisce agli studenti conoscenze utili per il superamento dell'anno scolastico, ma che difficilmente possono poi essere utilizzate all'esterno, per esempio nel mondo del lavoro. Questo porta i ragazzi a fare descrizioni di sé basate sui voti delle materie, ad identificarsi in modo freddo e stereotipato agli stessi voti, ad assumere un'immagine sociale – quale il ruolo stesso di studente consegna - conseguentemente statica.

Nella scelta della facoltà universitaria i ragazzi sono in genere influenzati da diversi agenti: dai genitori, dagli insegnanti, dal mercato del lavoro, dagli interessi personali. Oltre a questi fattori, che ritroviamo a livello nazionale, ce ne sono molti altri locali.

Il fattore più rilevante è il *mercato del lavoro*; l'ultimo decennio infatti ci ha portato a tenere conto delle evoluzioni e delle continue forme che esso assume, portando gli individui a intraprendere percorsi con maggiori sbocchi professionali, pur non essendo portati o motivati a svolgere realmente quella professione. È da queste considerazioni che nasce allora la necessità di aiutare gli studenti ed i giovani in generale, a conoscersi meglio, a confrontarsi con la società, per far in modo che essi possano compiere scelte importanti in maniera consapevole.

## Obiettivi

1. Portare lo studente alla conoscenza di sé, dei propri interessi e delle proprie capacità;
2. favorire il confronto tra il ruolo di studente ed altri ruoli che il ragazzo copre nella vita quotidiana;
3. aiutare lo studente a proiettarsi nel proprio futuro, ad immaginarsi in un'esperienza universitaria o lavorativa;
4. far acquisire allo studente la consapevolezza dei propri mezzi, delle proprie risorse e dei propri limiti in maniera tale da renderlo autonomo nelle proprie scelte;
5. creare una realtà sindacale aperta ai giovani;
6. creare una rete che metta insieme Giovani-Sindacato-Università e aziende.

## Responsabilità

L'elaborazione è affidata alla Segreteria nazionale mediante una commissione ristretta di persone chiamate a monitorare, mettere in rete, verificare, progettare.

La cura della comunicazione tra i livelli viene svolta dalla Segreteria nazionale e successivamente dalle regioni e territori.

## Obiettivo

Si tratta di un **processo** che intende attivare risorse per far nascere nuove esperienze nell'ambito sindacale e/o accompagnarle nel mondo del lavoro.

## Destinatari

I destinatari del progetto sono i giovani fino a 35 anni, iscritti nella Flaei-Cisl

√ 136 permessisti < 35 anni

√ 5 tempi definiti < 35 anni

√ 1 tempo pieno < 35 anni

√ Totale iscritti: 133 donne

1156 uomini

1289 TOTALE

## Metodo

Lo stile con cui si intende lavorare è quello della corresponsabilità e della capacità di condivisione che devono caratterizzare ogni passaggio del progetto; questo assunto richiede che si proceda decisamente **tutti insieme e nel rispetto di ogni responsabilità a tutti i livelli** mediante iniziative di sperimentazione, di promozione dei servizi CISL, di formazione a tutti i livelli, convegni e quanto nella fantasia della commissione per cercare di mettere in rete i soggetti interessati.

## MONITORAGGIO

Allo scopo di valorizzare la rete di esperienze e di persone occorre attivare un processo di **monitoraggio**, che, nella sua prima fase, intende individuare, gli aspetti della promozione sindacale da privilegiare, come processi da attivare nell'immediato e le esperienze da conoscere in maniera più approfondita da far circolare.

Composto l'elenco complessivo delle questioni di promozione occorre puntualizzare l'organizzazione delle azioni proposte per la creazione di laboratori e di uno sportello.

Lo **sportello** è lo strumento messo a disposizione alle persone ma anche alle strutture per dare risposte a quesiti e per elaborare concretamente idee condivise. Le strutture regionali e territoriali comunicano alla Segreteria nazionale questioni da affrontare, particolarmente significative e cruciali e/o l'esigenza di accompagnare i responsabili nell'elaborare progetti e processi inerenti al mondo giovanile.

Per dare visibilità occorre un piano **per ogni regione che** potrebbe contenere le **modalità di accompagnamento**, si prevedono momenti a Roma e/o momenti con la base mediati dalle persone che compongono la commissione o da "esperti" della regione stessa.

**L'attività laboratoriale** con le strutture regionali su singole questioni si collega, in termini di tempi, anche ad esperienze già programmate ordinariamente es. convegni, seminari, incontri.

## Formazione

La fatica nel promuovere il Sindacato nasce spesso da una mancanza di gradualità, i percorsi formativi che proponiamo alle persone, oltre che da un'assenza di consapevolezza del senso della programmazione creativa da parte dei responsabili, è carente nel tarare gli obiettivi sulle reali esigenze dei destinatari. Molti iscritti non partecipano alla vita sindacale perché non trovano, nelle realtà di base, iniziative che siano a misura del proprio percorso formativo.

## Nodi e prospettive:

- Riscoprire l'identità associativa
- Movimenti d'ambiente
- Rete di relazioni per area geografica
- Competenze dei singoli
- Progetto formativo
- Mappa di nodi e risorse
- Promozione sindacale
- Rete delle esperienze.

## Laboratori 2009

- *giovani e cultura*
- *giovani e comunicazione*
- *giovani e partecipazione*
- *campo scuola Flaei sul tema: Giovani e sindacato e giovani e solidarietà*
- *fiesta dei giovani*
- *giovani e lavoro*

Tra un laboratorio e l'altro si attiva "**vita nel campus virtuale**" mediante l'accesso alla community. Alcune dei percorsi da proporre ai giovani sono:

- √ Corso informatica
- √ Corso di inglese
- √ Corso sindacato
- √ Corso di comunicazione
- √ ....

**PROGETTO  
“FUTURO QUADRI”**

Lo scenario energetico nazionale e internazionale è in continua evoluzione, con pulsioni che spesso sfuggono anche ad una logica di natura industriale e strategica.

In questo scenario si collocano anche le Aziende del Settore Elettrico Italiano, che sviluppano continuamente nuovi assetti, trasformandosi e riorganizzandosi in nome di presunte logiche di efficientamento: dalla produzione al trasporto, dalla distribuzione alla vendita, dai servizi al decommissioning degli impianti.

Al loro interno, ovviamente, ci sono Lavoratori che vedono continuamente cambiare il loro modo di lavorare e gli obiettivi loro assegnati, sulla base di necessità contingenti.

Tra tutti i Lavoratori, i Quadri Aziendali sono, paradossalmente, tra i più colpiti e tra i meno coinvolti nella gestione dei cambiamenti.

Oltre a professionalità e flessibilità, a queste figure vengono continuamente assegnate nuove, diverse e più pesanti responsabilità, rimettendone in discussione il ruolo, senza che a questo corrispondano adeguati riconoscimenti.

Alle alte Professionalità, che rappresentano il capitale intellettuale e professionale dell'intero Settore e dovrebbero svolgere una funzione di fulcro gestionale nei sistemi organizzativi, va riconosciuto un ruolo determinante, soprattutto in un momento nel quale le sfide si possono vincere solo grazie alla conoscenza.

A questo debbono corrispondere giusti riconoscimenti, sia nel salario che nella collocazione, ma soprattutto la possibilità di aggiornare la professionalità attraverso un processo di formazione continua, necessario ad adeguare e ampliare le conoscenze rispetto al mutare dei contesti.

Da qui nasce la consapevolezza che la CISL, e in primo luogo la FLAEI, aprano ai Quadri le porte del sindacato, rilanciando l'associazione Quadri, per offrire un concreto supporto, ed una tutela appropriata, e per dare, nello stesso tempo, la possibilità di collaborare attivamente alla vita sindacale, anche mediante specifici percorsi formativi, partecipando allo sviluppo delle proposte per meglio orientare/governare gli inevitabili processi di cambiamento industriale.

Per fare questo la FLAEI ha intenzione di porre in essere due azioni fondamentali:

- **la prima:** il rilancio effettivo dell'associazionismo tra i Quadri;
- **la seconda:** un coinvolgimento diretto nella elaborazione della piattaforma per il prossimo rinnovo contrattuale.

Per quanto attiene alla prima azione, la FLAEI intende rilanciare l'Associazione "Energie per il 2000", in stretta collaborazione con l'APQ CISL, realizzando un maggior coinvolgimento della categoria professionale nell'attività interna, impegnandola nelle analisi sociali, politiche, tecniche ed economiche del Settore e delle sue Aziende e nella formulazione delle conseguenti azioni e proposte.

"Energie per il 2000" dovrà quindi strutturarsi attraverso **una rete per i Quadri**, su tutto il territorio nazionale, con **Consulte Quadri Regionali** coordinate da una **Consulta Quadri Nazionale** con articolazioni, se necessarie e realizzabili, per settore operativo (ad esempio Gruppo Quadri Capi Zona, Gruppo Quadri Mercato, Gruppo Quadri Terna, ecc.).

Una Consulta a supporto della Segreteria Nazionale con il compito di:

- analizzare i grandi processi riorganizzativi;
- monitorare il capitale intellettuale delle imprese elettriche verificandone il corretto utilizzo;
- partecipare attivamente all'analisi e allo sviluppo delle proposte contrattuali per i Quadri;

- contribuire allo studio e alle proposte sulle grandi tematiche energetiche.

Nel periodico FLAEI va ricavato uno “**Spazio Idee**” per le alte professionalità dove dare la possibilità a tutti di esporre le loro opinioni, i loro pareri e le loro proposte.

La Consulta Quadri Regionale dovrà essere quel soggetto che catalizza sul territorio tutti i Quadri, iscritti e simpatizzanti, al fine di garantire quel collegamento con il Sindacato necessario a riconoscere un’adeguata tutela e, attraverso l’APQ, offrire tutta una rete di servizi.

Riteniamo utile, anche, la realizzazione del **CAMPUS QUADRI**, ovvero una piattaforma informatica suddivisa in aree dalla quale lanciare convegni mediatici e nella quale inserire documenti e relazioni, che saranno aperte ai contributi dei Quadri.

Un nuovo modo di fare Sindacato attraverso la rete per favorire il contatto con le alte professionalità ed acquisire opinioni, proposte e analisi.

La seconda parte dell’approccio FLAEI tiene conto della necessità di tutela effettiva attraverso lo strumento Contrattuale.

Tre sono i punti fondamentali sui quali riteniamo sia opportuno intervenire:

- **Formazione continua**, il Quadro come tale, e a prescindere dall’età, non può rimanere fuori dai percorsi formativi delle Aziende: pensiamo ad un “*salario di formazione*” che il Quadro potrà, in carenza di offerta interna, spendere anche fuori.
- **Retribuzione Variabile**, il Quadro è, in quanto tale, responsabilizzato per obiettivi e non può non essere inserito all’interno di percorsi premianti.
- **Omogeneizzazione** a livello generale dei trattamenti accessori, per la figura del Quadro, all’interno delle varie Aziende.

Tutto questo per affermare, nei fatti, una rete associativa estesa e diffusa, che non trascuri nessuno degli attori e che rafforzi il legame tra FLAEI e Quadri.

# PROGETTO PARI OPPORTUNITÀ

Il progetto Donne Flaei, è nato dalla necessità di intercettare, potenziare ed elevare all'interno della nostra Organizzazione e nel mercato del lavoro che rappresentiamo, la presenza della risorsa femminile attraverso le politiche di pari opportunità e di genere.

Il Progetto approvato all'Assemblea Organizzativa del 2007, si è posto una serie di obiettivi: stimolare l'aumento dell'occupazione femminile all'interno del settore elettrico e la crescita in termini di responsabilità dirigenziali all'interno delle Aziende stesse; verificare le condizioni di preclusione ancora esistenti all'interno delle organizzazioni lavorative e la rimozione delle stesse, attraverso strumenti di interpretazione e di applicazione delle norme in una ottica non unilaterale.

Ha anche delineato, inoltre, un percorso di crescita all'interno dell'Organizzazione dei Quadri Sindacali Femminili tramite percorsi di aggiornamento sul mercato del lavoro femminile, sulle norme che ne regolano l'ingresso e la permanenza, sugli strumenti relativi alla contrattazione collettiva, nonché sugli strumenti volti a realizzare un Welfare "ideale" di condivisione e di conciliazione di tempi di vita e di lavoro tra uomo e donna.

L'allargamento della nostra base associativa femminile dal 10 al 15%, è sicuramente un dato positivo: vuol dire che siamo riusciti ad essere un punto di riferimento anche in questo campo e che le lavoratrici del settore elettrico si fidano del nostro lavoro.

Gli strumenti che per contratto e per statuto regolano direttamente ed indirettamente le politiche di genere nella nostra attività quotidiana sono: le Commissioni Pari Opportunità Aziendali ed il Coordinamento Donne Flaei.

Le Commissioni attraverso il ruolo, assegnato dal CCNL,:

- 1) tecnico di attuazione, verifica e vigilanza delle norme antidiscriminatorie derivanti dalla legislazione Nazionale ed Europea;
- 2) di studio rispetto alle Azioni Positive che possono progettare sulla base di una attenta analisi delle esigenze locali e o Nazionali, e sulla base dei rapporti periodici sulla situazione femminile e maschile nelle Aziende;
- 3) di proposta finalizzata a rendere gli ambienti produttivi adeguati alle esigenze ed ai diritti delle persone nel rispetto della dignità personale di ciascun lavoratore.

Il Coordinamento Donne Flaei attraverso:

- 1) il ruolo politico-sindacale, progettato all'Assemblea Organizzativa del 2007 e riconosciuto dal Consiglio Generale della Federazione di dicembre 2008, con le modifiche apportate allo Statuto;
- 2) l'inserimento negli Esecutivi regionali e nei Direttivi territoriali, che metta in grado le donne, attraverso la conoscenza delle problematiche locali, di intervenire anche all'interno delle contrattazioni Aziendali;
- 3) la rappresentanza della Federazione all'interno dei Coordinamenti Donne confederali di USR e UST., per portare a livello confederale le problematiche che non si possono risolvere né attraverso le rivendicazioni contrattuali né sulla base di accordi locali.

I due strumenti, uno all'interno delle strutture della Federazione, l'altro all'interno delle Aziende, devono dialogare tra di loro in modo univoco attraverso la formazione di un coordinamento nazionale al quale spetta il compito di armonizzare, progettare e sostenere le

linee politiche della Federazione relative a formazione, comunicazione, eventi, regolamenti, rivisitazione delle norme contrattuali e degli accordi di livello nazionale.

Il Coordinamento Donne si è formato grazie alle strutture periferiche che hanno individuato quelle figure di donne che si sono impegnate attraverso una formazione mirata nel tempo (2 moduli formativi specifici nel 2007-2008; moduli formativi contrattuali 2006-2007; attività sul posto di lavoro; una informazione costante per mezzi di attraverso una mailing-list Nazionale sulle tematiche affrontate dal coordinamento nazionale donne).

L'impegno deve continuare e dovrà vederci impegnati protagonisti già dalla prossima tornata contrattuale con l'obiettivo di: eliminare norme differenziate in materia di trattamenti di maternità/paternità; rivedere le norme sui permessi; introdurre misure concrete a sostegno del part-time, eliminando alcune rigidità; superare in maniera chiara ed inequivocabile alcune norme che qualificano come assenza i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro dovuta a gravidanza e puerperio, dando effettività alla dichiarazione contenuta nell'art. 31 del CCNL (Valore sociale della maternità).

Nella stagione che si aprirà sulla contrattazione di secondo livello, occorre inserire, nelle richieste, la sperimentazione di buone pratiche lavorative (es. Telelavoro) e di clima interno. E' necessario che venga abbandonato il sempre più diffuso paternalismo che accompagna alcune Aziende del Settore, e si riconosca un ruolo paritetico al Sindacato nello sviluppo di politiche di Responsabilità Sociale e nella creazione di ambienti lavorativi che eliminino e/o riducano i rischi per la salute delle lavoratrici e dei lavoratori (stress-correlato DL. 81/08).

Dal punto di vista organizzativo, occorre consolidare la crescita della rappresentanza e rappresentatività femminile con attraverso un maggior coinvolgimento nelle attività che non riguardano espressamente il mondo femminile, ma che spazino su tutte le tematiche sindacali.

Sono, inoltre, auspicabili punti di contatto tra i vari coordinamenti (giovani, quadri, pensionati) al fine di mettere a fattor comune le varie problematiche, in modo da non ghetizzarle, in quanto spesso trasversali.

Anche la moderna tecnologia si potrà supportare il Progetto, con la creazione di un'Area dedicata all'interno sito FLAEI.