

COMUNICATO

Con la definizione di ulteriori Unità funzionali che vanno ad affiancarsi ai tre Dipartimenti tecnici precedentemente delineati, prosegue a tappe forzate il processo di riorganizzazione dell'ENEA che il Commissario Testa ha illustrato nell'incontro sindacale di martedì 9.

Un percorso che riteniamo si stia svolgendo in modo tutt'altro che partecipato da parte dei lavoratori che spesso si trovano davanti a ricollocazioni o spostamenti frutto più di decisioni prese sulla carta da questo e quel responsabile sulla base di calcoli di rafforzamento o consolidamento di gruppi piuttosto che di un confronto aperto su obiettivi chiari e inseriti in un quadro organico di sviluppo dell'intero Ente.

Abbiamo posto il caso dell'ICT che - dovendo fornire supporto per gli interventi riguardanti le reti, i relativi apparati e servizi, ecc. - anziché far parte della "Unità Centrale Infrastrutture e Servizi", quindi con caratteristiche di carattere generale, è stata piazzata in un Dipartimento, col risultato che tali interventi comporteranno ogni volta una "trattativa" interdipartimentale con conseguente allungamento di tempi e complicazioni tecnico-gestionali.

Ci è stato risposto che di questo se ne è discusso a lungo, essendo poi prevalsa la logica di considerare tali richieste come provenienti da un committente "interno" alla stregua dei servizi erogati all'esterno, quindi dietro opportuna remunerazione. Era proprio questo che si intendeva evitare - abbiamo controbattuto - ma evidentemente si tratta di Unità che hanno bisogno di risorse e quindi va bene anche il mercato "interno" alla faccia dell'efficienza.

Resta inoltre aperta l'anomalia dell'Unità Centrale Relazioni (UC-REL), a capo della quale è stata nominata -per le "vie brevi"- la d.ssa Corazza direttamente dopo la rinuncia all'incarico di subcommissario, in quanto non si prefigura a breve un percorso simile a quello intrapreso per l'individuazione dei Capi Divisione attraverso le autocandidature ed un meccanismo di selezione. Tutto questo mentre procede in maniera più o meno strisciante un totale stravolgimento di compiti, funzioni, incarichi che investe tutti i lavoratori della stessa Unità senza però alcuna ufficializzazione. Il caso UC-REL evidenzia l'assenza di una procedura di garanzia, di un meccanismo di reperimento interno con selezione che possa consentire la valorizzazione delle competenze interne.

Di fatto quello che era un ambito complesso riguardante i canali dell'informazione, della comunicazione e della promozione, si sta riducendo progressivamente in una sorta di "house organ", ufficio di megafonaggio stile "tutto l'ENEA minuto per minuto", cosa ben diversa dal rispetto d'un dovuto rango di divulgazione scientifica necessario anche per un'adeguata promozione delle attività.

Ai molti dubbi sulla riorganizzazione in atto, con una sorta di "paradosso comunicativo" che vede un frenetico attivismo verso l'esterno a fronte di un apparente disinteresse verso il clima interno, si aggiunge la richiesta inviata al personale di dettagliare minuziosamente circa permessi di servizio e missioni.

USB ha ribadito con fermezza che se ci sono abusi questi vanno perseguiti, compresi i responsabili diretti che avallano tali situazioni, ma non è tollerabile coinvolgere tutto il resto del personale in maniera vessatoria e pure offensiva. E' questo un tema sottolineato da molti dei presenti al tavolo ed è una delle note di "asimmetria gestionale" su cui non mancheranno certo prossime puntate di confronto, scontro e, ci auguriamo, proficui chiarimenti.

12 giugno 2015