

Un confronto esplicito sulla potenzialità e le prospettive del CISE

Sentiamo l'esigenza di esprimere in termini espliciti nostre valutazioni rispetto ad una situazione CISE che, per più ragioni, anche molto diverse fra loro per natura ed importanza, può diventare rischiosa e pericolosa e che, già oggi, secondo noi, genera confusione, malesseri e giuochi di parte, che, se protratti nel tempo, possono concorrere a deteriorare la situazione del CISE, già preoccupante sul piano organizzativo e strategico, e che sono comunque fuorvianti rispetto alla natura dei problemi esistenti.

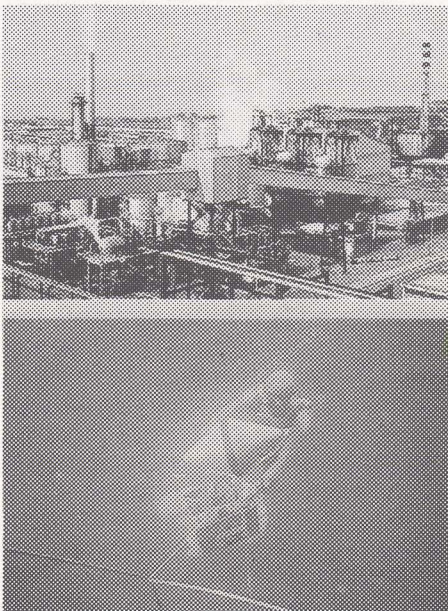
Che i problemi strutturali del CISE siano gravi non siamo solo noi a dirlo. È la maggioranza dei lavoratori a sostenerlo con le risposte date al questionario. Sono i fatti a dimostrarlo, a partire dal preoccupante livello raggiunto dal turn-over che non casualmente riguarda in termini rilevanti la forza lavoro giovanile.

A noi preme soprattutto sviluppare in positivo il malessere che esiste tra i lavoratori, ricostruendo perciò tra di noi una capacità di analisi, di individuazione degli obiettivi e sviluppando le iniziative necessarie per conseguirli. Di questo abbiamo bisogno oggi al CISE ed è per questo che proponiamo un confronto esplicito a noi stessi e all'insieme dei lavoratori.

In primo luogo rispetto alla direzione generale

Su cui, non casualmente, non abbiamo ancora registrato una nettezza di opinioni. Secondo noi si tratta di un assetto e di una scelta che non erano prevedibili. Scelta che riteniamo sia figlia di più fattori, anche diversi tra loro e tra loro contraddittori (un cambio complessivo dei gruppi dirigenti

Enel, l'emergere di problemi non più rinviabili che oggettivamente chiamano in causa schemi preesistenti sia in termini di strutture che in gruppi dirigenti; l'assenza di un ricambio naturale nei gruppi dirigenti già consolidati, che ha reso evidente una crisi strutturale delle risorse umane disponibili; il peso ed il ruolo soggettivo espressi all'interno del C. di A. Enel, ecc.). Fattori che certamente hanno influito sui cambiamenti che riguardano la composizione del C. di A. e la stessa nuova presidenza del CISE e che almeno sulla carta si prestano come chiave di lettura di una futura strategia



Enel nei confronti della ricerca e quindi, anche, del CISE.

Per quanto riguarda la nuova direzione generale qualunque sia stato il peso di ciascuno dei fattori sopra descritti noi giudichiamo la scelta fatta di per sé positiva, e questo per una ragione: perché è una scelta che rompe con il criterio dell'appartenenza a quel ceto che nei fatti ha governato il CISE da sempre, e che comunque ha concorso a determinare una parte dei problemi esistenti.

Non a caso si sono espresse resistenze ed opposizioni nel gruppo dirigente che si sono tradotte e si traducono in forme diverse, dalle dimissioni alla riscoperta della passione politica, alla non assunzione di responsabilità a fronte dei problemi.

Comunque esiste un'opinione diffusa con cui occorre confrontarsi: quella della lottizzazione, opinione che è figlia di più orientamenti. Lasciamo perdere quelli di natura strumentale, che altro non esprimono se non il rifiuto rispetto al fatto che sia possibile accedere a ruoli di responsabilità da parte di chi non sia appartenente alle aree di potere preesistenti. E, al contrario, cerchiamo di fare un'analisi che eviti semplificazioni del tutto inutili. Il punto vero è che sulla scelta riguardante la nuova direzione generale hanno influito certamente anche, ma non solo, criteri politici, come del resto sull'insieme delle nomine che riguardano il CISE e l'Enel nel suo complesso.

Criteri però che sono stati poi tradotti dentro una relativa possibilità di scelta che era imposta dall'esigenza di rinnovare rispetto al passato. Se si voleva effettuare un rinnovamento di natura generazionale e di mentalità, rimanendo all'interno delle forze realisticamente disponibili al CISE e che fossero tali da tenere in conto l'esigenza di salvaguardia e sviluppo dell'azienda, noi francamente non vedevamo e non vediamo tuttora l'esistenza di grandi opzioni alternative rispetto alla scelta fatta. La verità è che una scelta manageriale di qualità superiore richiedeva il ricorso a forze esterne, peraltro non facilmente reperibili, e con tutte le condizioni necessarie e tali da non ripetere l'esperienza, alla luce dei fatti negativa, della gestione Orsenigo. Ed inoltre, occorre fare i conti con il fatto che una simile ipotesi avrebbe prodotto effetti più imme-

diatamente laceranti, con forti resistenze all'interno del CISE inteso nel suo complesso, forse anche in noi stessi. Pertanto noi riteniamo che la polemica riguardante la nuova direzione generale non può essere l'elemento paralizzante e fuorviante rispetto ad una corretta battaglia per risolvere in positivo i problemi strutturali del CISE.

In secondo luogo rispetto alla ristrutturazione

Siamo di fronte ad uno schema che la dice lunga su quanta strada ci sia da percorrere per dare un assetto funzionale all'impresa CISE, che sia tale da concorrere a risolvere quella parte di crisi del CISE che è figlia dell'attuale struttura. Pesano ancora molto i centri di potere reali ed i loro condizionamenti; pesa molto una mentalità, una impostazione culturale, inadeguata e strumentale, che caratterizza una parte del gruppo dirigente CISE anche del settore operativo e che trova riscontro anche in una parte dei lavoratori. Il CISE continua ad avere una struttura operativa più povera sul piano qualitativo, rispetto alle potenzialità umane disponibili, priva di una struttura di servizio ad essa complementare che peraltro la penalizza sul piano economico ed è, infatti, un centro di potere separato. Il CISE continua a ragionare ed a operare come un'impresa protetta.

Questa ristrutturazione è anche un indice dei limiti, oggettivi e soggettivi, che evidentemente caratterizzano la nuova direzione generale in questa prima fase.

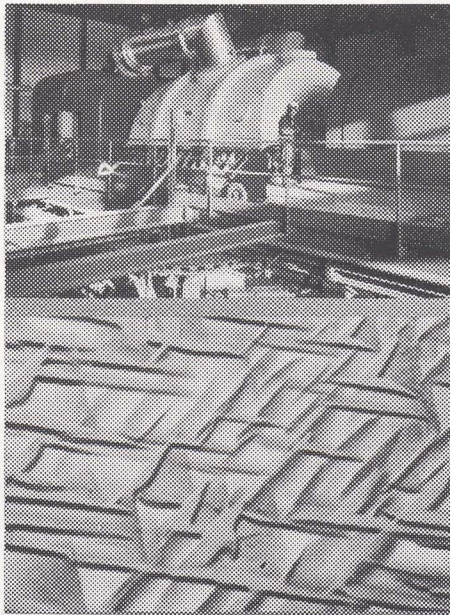
È sulla base di questi ragionamenti che condividiamo la posizione del CUD. Ma evidenti sono i limiti nostri nel saper indicare soluzioni di struttura che fuoriescano dal giuoco al massacro sul piano personale.

Ed è con il superamento di questi limiti che occorre trasformare il malessere esistente in capacità di proposta e di lotta.

Esiste un problema: *il CISE non costituisce un'impresa di successo*, dove per successo si intende l'essere riconosciuti come soggetto capace di affrontare e, al limite,

risolvere un determinato servizio o problema, soprattutto a livello sistemico; e non è un soggetto capace di giocare a tutto campo, capace cioè di fare di ogni idea un'occasione, di vivere la realtà come un'occasione ovviamente per i settori che riguardano il patrimonio tecnico scientifico che è proprio delle attuali potenzialità del CISE.

È così che noi intendiamo l'essere presenti sul mercato. Si può dire che una parte del gruppo dirigente paradossalmente alimenta i propri limiti soggettivi ed è incapace di proiettarsi nel presente e nel futuro.



Il dato Enel è certamente condizionante ed in termini rilevanti, ma questo dato è anche l'alibi su cui si fonda l'autoalimentazione di una determinata impostazione culturale di una parte del gruppo dirigente, che non vuole o non è capace di dotarsi di una mentalità e di una struttura organizzativa capace di giocare a tutto campo, anche e soprattutto nei confronti dell'Enel. Non a caso la risorsa umana, che dovrebbe essere lo strumento strategico ed operativo per eccellenza, è scarsamente riconosciuta ed utilizzata sotto i diversi aspetti e piani.

Al contrario, noi riteniamo che il CISE debba divenire un'impresa di successo, nel senso sopra descritto. Questo richiede un comportamento preciso da parte della nuova direzione generale che, secondo noi, possiamo così schematizzare:

— una gestione secondo una logica che è tipica di un team

manageriale, che deve essere fortemente rinnovato e di cui se ne programmi, fin da oggi, il futuro rinnovamento. Assegnando responsabilità a livello decentrato; sperimentando le capacità delle nuove generazioni in anticipo rispetto alle collocazioni formali; riconoscendo finalmente il ruolo prioritario delle attività professionali produttive e la loro capacità progettuale; creando tutte le condizioni perché il lavoratore CISE possa divenire ed essere fonte continua di spunto e di miglioramento delle attività e degli assetti organizzativi; evitando la logica di strutture che sono più figlie dei dirigenti chiamate a dirigerle che non dei problemi che devono affrontare; operando con una logica sistemica che sappia guardare all'impresa nel suo complesso, evitando così di fare della stessa una sommatoria di compromessi e di convenienze dei singoli componenti della futura nuova classe dirigente;

— una politica del personale che sia caratterizzata dalla capacità di affrontare in anticipo e al meglio i problemi dei lavoratori. Quindi non in attesa di chi solleva i problemi ma bensì come elemento essenziale di una forza che punta ad un confronto per risolvere al livello più alto possibile quei problemi che sono tipici della gestione della risorsa più preziosa con cui è chiamata a fare i conti una direzione d'impresa: la risorsa umana.

In terzo luogo è ancora assente una svolta nei rapporti con l'Enel

Questo ridimensiona e chiama in causa il ruolo del nuovo presidente, che per il momento pone al suo attivo un atto vecchio e superato: A. M. Angelini quale presidente onorario del CISE. Su questo punto troviamo corretto il documento PSI e temiamo che l'ampliamento dell'ordine quadro Enel diventi un elemento che conduca a non affrontare i ruoli strategici esistenti. Il punto vero è che, da un lato, l'Enel deve definire un programma di ricerca che sappia

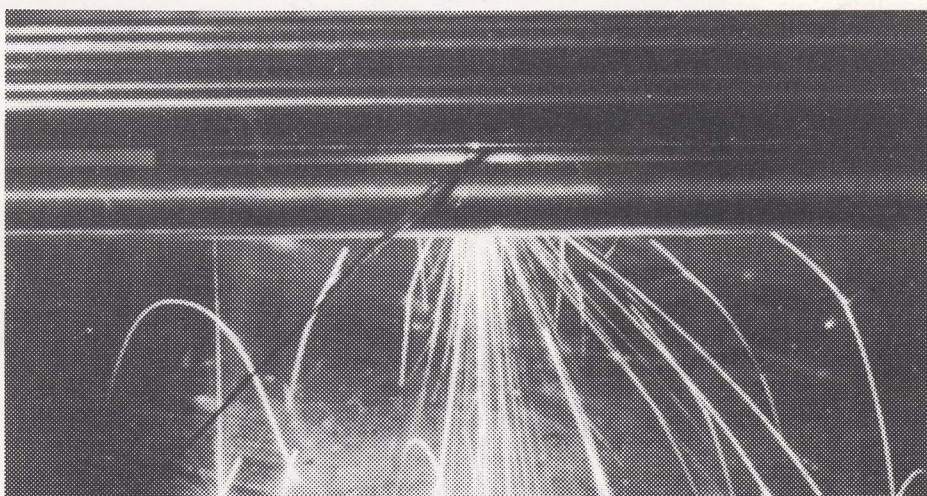
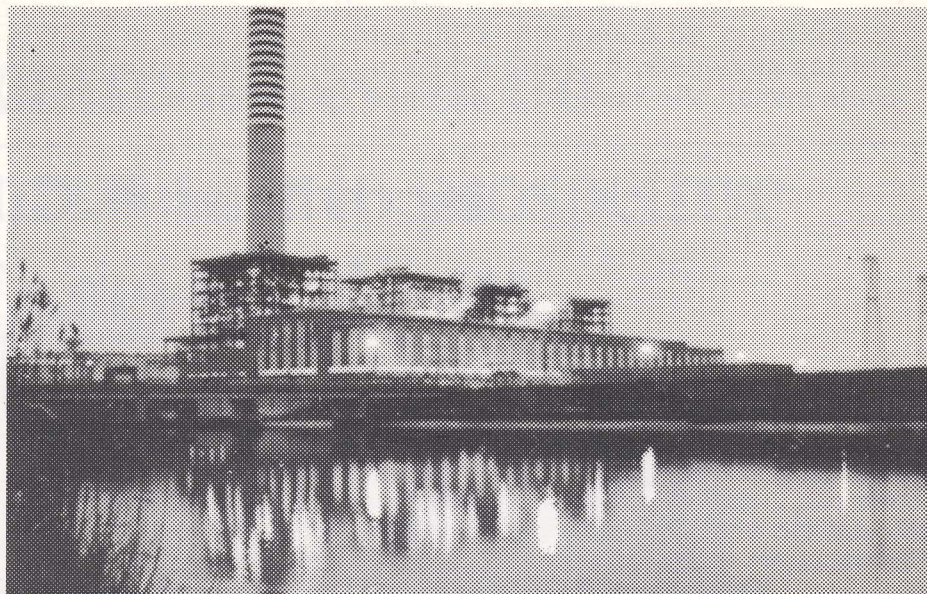
utilizzare, in termini coordinati, le capacità esistenti al suo interno e nei centri ad essa collegati, assegnando loro definite missioni che puntino a risolvere i problemi strutturali dell'ente (ambiente, energetica, diagnostica degli impianti, rinnovamento degli impianti, sistemi di qualità, introduzione di nuove tecnologie nei cicli produttivi, decommissioning, etc.). Missioni che per loro natura devono essere, non la sommatoria delle convenienze e delle non scelte come è accaduto finora, ma bensì la base su cui rivalutare e rilanciare le competenze esistenti. E, dall'altro lato, il CISE deve porsi come un soggetto che vuole svolgere, nei confronti dell'Enel, proprio quelle missioni con quelle caratteristiche sopradescritte, in un quadro di rapporti di pari dignità che devono essere tipici di una società tecnologicamente preparata. È per questa via che si può superare l'attuale stato di impresa protetta, ed è sulla base di questo cambiamento che si può e si deve costruire una strategia vera di diversificazione della committenza, a cui possa essere rapportato un mutamento dell'attuale assetto societario, che è certamente necessario e che è la condizione per rilanciare e consolidare quelle attività, di valore tecnico scientifico che non sono connesse prioritariamente alla committenza Enel. Ed è per questo che pensiamo utile e necessario organizzare una iniziativa di confronto al livello più alto.

Per affrontare, anche solo parzialmente, alcuni aspetti sopradescritti riteniamo che occorrono scelte precise che chiamino in causa i lavoratori. Senza questo, i mutamenti, grandi e piccoli che siano, non si sono mai realizzati.

Pertanto, secondo noi è necessario:

1) *l'immediato rinnovo del contratto aziendale su questioni che siano risolvibili contrattualmente e su pochi ma chiari obiettivi*, che noi individuiamo in una forte priorità salariale, nella formazione professionale e nella rivisitazione degli strumenti di partecipazione dei lavoratori;

2) *l'applicazione degli strumenti di partecipazione esistenti, per giungere a primavera alla convocazione della Conferenza d'azienda, che per noi deve essere il primo momento di verifica sui*



problemi organizzativi e strategici del CISE.

I lavoratori del CISE non possono però esprimersi dall'essere portatori di interessi generali. Occorre uscire dalla passività, dal non sentire come propri problemi generali, dalle questioni della pace e dello sviluppo dei popoli del Terzo Mondo, dai temi riguardanti il rispetto dei diritti costituzionali (v. la FIAT), dalle questioni fiscali (v. lo sciopero del 31 gennaio p.v.), alle problematiche che toccano l'uomo in questa fase della sua storia (droga, assenza di comunicazione tra le persone, la qualità ed i valori della vita). Noi riteniamo che gli spazi ci siano per ricostruire un impegno politico e culturale più diffuso, sul piano collettivo e a livello individuale. Ed è per questo che vogliamo vivere il Congresso del PCI tra noi, nelle nostre scelte quotidiane, anche sul piano della riflessione, per ricostruire un reale punto di riferimento di cui si incomincia a sentirne la mancanza ed il biso-

gno, a partire da come abbiamo costruito questo documento, che è frutto di una discussione non superficiale e che non ha alcun fine se non quello di ricostruire un'analisi, un progetto e una forza capace di concorrere a realizzarlo.

*La sezione "A. CABRAL"
Partito Comunista Italiano*



ItaliaRadio

LA RADIO DEL PCI

LA NOTIZIA, IL FATTO, IL COMMENTO
TUTTA L'INFORMAZIONE IN DIRETTA

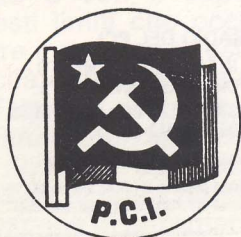
Ogni giorno dalle 6,30 alle 12 e dalle 15 alle 18,30
(Telefono 06/6791412-6796539)

Redazione milanese tel. 02/6440285

FREQUENZE (in MHz): Milano 91.000; Pavia 90.950
Como 87.600; Lecco 87.750; Mantova 108.650

IL confronto, su questi temi e sui temi più generali di politica nazionale e internazionale e di politica sindacale, è aperto a tutti in vista del prossimo congresso del PCI.
Siete invitati alle riunioni di studio: il 26 gennaio e 2 febbraio ore 17.45 In saletta B.

Iscriviti al P.C.I.



CONGRESSO DELLA SEZIONE A. CABRAL

10 Febbraio ore 16.45

presso la Cooperativa di Redecesio con la partecipazione del

Compagno R. VITALI,

Segretario regionale Lombardo del PCI