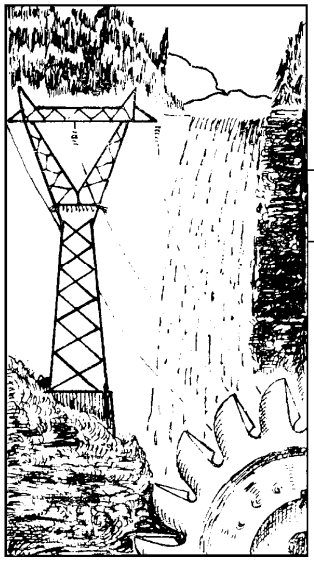


PARTECIPARE

PERIODICO MENSILE A CURA DELLA SEGRETERIA
ZONALE FLAEI - CISL di VITTORIO VENETO

Dicembre
N. 12
Anno 2012

Direttore Responsabile: SIILVIO DI PASQUA
Proprietario: BENIAMINO MICHIELETTO
Autorizz. Del Tribunale di Treviso n.463 del 5/11/1980
Redazione e stampa:
31029 VITTORIO VENETO
Via Carlo Baxa, 13
tel. 0438-57319 – fax: 0438/946028
……e-mail: treviso@flaei.org

"Poste Italiane SpA - Spedizione in abbonamento postale – 70% NE/TV"

Hanno collaborato: Le Segreterie Nazionale, Regionale e Territoriale della FLAEI-CISL, Bazzo Giorgio, Griguolo Tiziano, De Luca Adelino, Fontana Sergio, De Bastiani Mario, Perin Rodolfo, Budoia Angelo, Tolot Margherita, Dal Fabbro Edgardo, Battistuzzi Lorenzo, Sandrin Giuseppe, Faè Luciano, Piccin Livio

SOMMARIO:

La bandiera europea nobel per la pace 2012
Gli immigrati "non sono numeri"
Lutti
Enel – situazione occupazionale
spostamento orario di lavoro al sabato
Rinnovo del contratto di settore
Incontro HCM Marghera 24/10/12
Enel Area Mercato.
Casinò, niente rimborsi per la divisa.
Terna Rete Italia
Indagine di clima e sicurezza 2012
Fisde – risultanze del consiglio di amministrazione.
5ª settimana internazionale della sicurezza
Registrazione chiamate telefoniche di pronto intervento
Rinnovo accordi economici regionali
InfoFlaei incontro Enel IR

Auguri di Buon Natale e di un migliore 2013

Vuoi ricevere Partecipare per posta elettronica? Segnala a: treviso@flaei.org

LA BANDIERA EUROPEA NOBEL PER LA PACE 2012

« Sullo sfondo blu del cielo del Mondo occidentale, le stelle rappresentano i popoli dell'Europa in un cerchio, simbolo di unità … proprio come i dodici segni dello zodiaco rappresentano l'intero universo, le dodici stelle d'oro rappresentano tutti i popoli d'Europa - compresi quelli che non possono ancora partecipare alla costruzione dell'Europa nell'unità e nella pace. »

La descrizione araldica e geometrica fornita sul sito dell'Unione Europea recita:

« Sullo sfondo blu del cielo, una corona di dodici stelle dorate rappresenta l'unione dei popoli europei. Il numero delle stelle, invariabile, è simbolo di perfezione e unità. L'emblema è costituito da una bandiera blu di forma rettangolare, la cui base (il battente della bandiera) ha una lunghezza pari a una volta e mezza quella dell'altezza (il ghindante della bandiera). Dodici stelle dorate sono allineate ad intervalli regolari lungo un cerchio ideale il cui centro è situato nel punto d'incontro delle diagonali del rettangolo. Il raggio del cerchio è pari a un terzo dell'altezza del ghindante. Ogni stella ha cinque punte ed è iscritta a sua volta in un cerchio ideale, il cui raggio è pari a 1/18 dell'altezza del ghindante. Tutte le stelle sono disposte verticalmente, cioè con una punta rivolta verso l'alto e due punte appoggiate direttamente su una linea retta immaginaria perpendicolare all'asta. Le stelle sono disposte come le ore sul quadrante di un orologio e il loro numero è invariabile. »

Così Vittorio Messori ha descritto la nascita dell'ispirazione di Heitz:

« Nel maggio del 1949 fu istituito a Strasburgo il Consiglio d'Europa, organismo allora privo di poteri politici effettivi e incaricato solo di "porre le basi per la costruzione di una federazione europea". Così nell'atto della sua fondazione. L'anno dopo – dunque, nel 1950 – quel Consiglio bandì un concorso di idee, aperto a tutti gli artisti, per una bandiera della futura Europa unita. Un allora giovane disegnatore alsaziano, Arsène Heitz, partecipò con un bozzetto, dove dodici stelle bianche campeggiavano in un cerchio su uno sfondo azzurro. Come rivelò poi, l'idea non era casuale: devoto della Madonna, recitava ogni giorno il rosario. Proprio quando seppe del concorso europeo e decise di partecipare stava leggendo la storia di santa Catherine Labouré e – stimolato da quella lettura – si era deciso a procurarsi, per sé e per la moglie, una "Medaglia miracolosa", che sino allora non conosceva. Le stelle, dunque, del suo disegno vennero da lì: e, lì, venivano direttamente dall'Apocalisse e dalla sua "Donna vestita di sole" con la corona attorno al capo. Quanto all'azzurro, era il colore tradizionale della Vergine.»

GLI IMMIGRATI "NON SONO NUMERI"

Il messaggio che il Dossier Statistico Immigrazione ha scelto per il 2012 è: "Non sono numeri". Si è voluto così ridare centralità alla dignità degli immigrati in quanto persone, ispirandosi a una riflessione di Papa Benedetto XVI, fatta in occasione dell'Angelus nella domenica della Giornata Mondiale del Migrante e del Rifugiato (15 gennaio 2012): "Milioni di persone sono coinvolte nel fenomeno delle migrazioni, ma esse non sono numeri! Sono uomini e donne, bambini, giovani e anziani che cercano un luogo dove vivere in pace". Seppure la dimensione quantitativa sia indispensabile a una conoscenza reale del fenomeno migratorio, questa attitudine non deve mettere in secondo piano la tutela della dignità umana.

Le migrazioni sono un fenomeno inevitabile (e una risposta strategica) in un mondo attraversato da crisi politiche ed economiche e segnato dalla diseguale distribuzione della ricchezza; senz'altro, dopo una certa flessione dei flussi in entrata riscontrata a partire dal 2009 nei paesi industrializzati, sono destinate ad aumentare ancora.

Immigrazione e mondo del lavoro

In Italia la grave crisi ancora in corso, attestata anche dalla continua delocalizzazione all'estero di diverse attività produttive, tra il 2007 e il 2011 ha provocato la perdita di un milione di posti di lavoro, in parte compensati da 750mila assunzioni di stranieri in settori e mansioni non ambiti dagli italiani. Anche nel 2011, mentre gli occupati nati in Italia sono diminuiti di 75mila unità, gli occupati nati all'estero sono aumentati di 170mila. Attualmente gli occupati stranieri, incluse anche le categorie non monitorate dall'indagine campionaria dell'Istat, sono circa 2,5 milioni e rappresentano un decimo dell'occupazione totale. Nello stesso tempo tra gli stranieri è aumentato il numero dei disoccupati (310mila, di cui 99mila comunitari) e il tasso di disoccupazione (12,1%, quattro punti più in più rispetto alla media degli italiani), mentre il tasso di attività è sceso al 70,9% (9,5 punti più elevato che tra gli italiani). I neocomunitari, che tra i residenti incidono per un quarto, nell'archivio Inail raggiungono quasi un terzo tra i lavoratori nati all'estero occupati come dipendenti e il 40% tra i nuovi assunti del 2011.

Nell'attuale congiuntura la forza lavoro immigrata continua a svolgere un'utile funzione di supporto al sistema economico-produttivo nazionale per la giovane età, la disponibilità e la flessibilità (caratteristiche che, purtroppo, spesso si traducono in forme più o meno gravi di sfruttamento). Gli immigrati sono concentrati nelle fasce più basse del mercato del lavoro e, ad esempio, mentre tra gli italiani gli operai sono il 40%, la quota sale all'83% tra gli immigrati comunitari e al 90% tra quelli non comunitari.

Motivati dal bisogno di tutela, sono oltre 1 milione gli immigrati iscritti ai sindacati, con una incidenza dell'8% sul totale dei sindacalizzati e del 14,8% sulla sola componente attiva. Del resto, gli archivi dell'Inail attestano che essi sono maggiormente soggetti al rischio infortunistico: tra i lavoratori nati all'estero, in controtendenza con l'andamento generale, gli infortuni sono infatti cresciuti, raggiungendo un'incidenza media del 15,9% sugli infortuni complessivi a fronte del 15% dell'anno precedente. Le ispezioni condotte nel 2011 hanno riscontrato in situazione irregolare il 61% delle aziende sottoposte a verifica, in circa la metà dei casi per lavoro nero, condizione che accresce l'esposizione dei lavoratori al rischio di infortunio sul lavoro.

Il Rapporto 2012 sul mercato del lavoro degli immigrati, curato dal Ministero del Lavoro, attesta che il peso dei lavoratori non comunitari (per i comunitari non sono stati riportati i dati) sulle prestazioni previdenziali e assistenziali dell'Inps non è eccessivamente elevato: 10,2% per la cassa integrazione ordinaria e 6,9% per quella straordinaria; 5,1% per l'indennità di mobilità; 11,8% per l'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola, 7,7% per quella con requisiti ridotti e 8,8% per quella agricola; 0,2% per le pensioni di invalidità, vecchiaia e ai superstiti; 0,9% per le pensioni assistenziali; 8,1% per le indennità di maternità; 5,1% per i congedi parentali e 10,8% per gli assegni per il nucleo familiare.

I collaboratori familiari (poco più di 750mila quelli nati all'estero assicurati presso l'Inps) rappresentano la categoria più numerosa tra gli immigrati e costituiscono una risorsa preziosa per un paese in cui ogni anno 90mila persone in più diventano non autosufficienti, dove il bisogno di assistenza aumenterà con il crescente invecchiamento della popolazione autoctona (aumento degli ultra65enni dall'attuale 20,6% della popolazione al 33% previsto a metà secolo). A loro volta, gli infermieri stranieri (un decimo del totale) assicurano un apporto indispensabile al servizio sanitario nazionale e a molte strutture private.

Anche il settore agricolo, scarsamente attrattivo nei confronti degli italiani, per molti immigrati costituisce una prospettiva di inserimento stabile (allevamenti e serre) o un'opportunità limitata a determinati periodi dell'anno (lavoro stagionale) o quanto meno al momento dell'ingresso, al punto che l'agricoltura è stato il solo settore ad aver registrato, per gli immigrati, un saldo occupazionale positivo.

Altri settori per i quali il contributo degli immigrati continua a risultare fondamentale sono l'edilizia, i trasporti e, in generale, i lavori a forte manovalanza: dai dati messi a disposizione dalle organizzazioni delle cooperative, risulta che gli immigrati incidono per oltre un sesto nelle cooperative di pulizie e per oltre un terzo in quelle che si occupano della movimentazione merci.

L'attenzione alle percentuali permette anche di segnalare la rilevanza assunta dagli immigrati in altre categorie, seppure quantitativamente non rilevanti. I marittimi in Italia, la cui flotta per tonnellate di portata è al 14° posto nel mondo e tra i primi nel comparto crocieristico (dati di Confitarma), sono 60mila (su un totale mondiale di 1.372.000) e sul personale operante a bordo gli stranieri incidono per il 40%, in provenienza soprattutto dalla Romania, dall'India e dalle Filippine (dove a Manila, dal 2007, opera una sede distaccata dell'Accademia della Marina Mercantile Italiana per formare lavoratori del posto che suppliscano alla nostra mancanza di maestranze).

Tra i calciatori delle squadre di serie A, gli stranieri sono 271 su un totale di 554, pressoché la metà del totale (48,9%) e addirittura oltre nell'Udinese e nell'Inter, una squadra al cui interno si parlano 13 lingue

e i calciatori stranieri incidono per il 67,9%. Un terzo dei calciatori immigrati è costituito da latino-americani.
Nel settore imprenditoriale i nati all'estero incidono per il 9,1%, se si considerano tutte le cariche imprenditoriali, e per il 7,4% se si restringe l'attenzione ai soli titolari d'impresa, aumentati di 21mila unità nel 2011 (Unioncamere), mentre i titolari con effettiva cittadinanza straniera (249.464) incidono per il 4,1% (Cna). Il lavoro autonomo degli immigrati, imprenditoriale o in altre forme, può conoscere un ulteriore sviluppo, perché attualmente riguarda l'11% dei comunitari e il 14% dei non comunitari rispetto al 26% degli italiani.
Se le migrazioni sono di per se stesse una risposta alla crisi, le rimesse sono un indicatore del ritorno positivo per i paesi di origine.
Le rimesse partite dall'Italia (un quinto rispetto al totale europeo), erano leggermente diminuite nel 2010 (6,6 miliardi di euro) ma sono tornate a crescere nel 2011 (7,4 miliardi di euro), in aumento verso la Cina e in diminuzione verso le Filippine (anche a seguito della maggiore integrazione delle famiglie filippine in Italia e del calo delle retribuzioni). Meritano attenzione particolare i 3 cosiddetti "diaspora bond", buoni destinati a sostenere progetti per le infrastrutture e per finalità economiche, sociali ed educative, con una formula che riesce a tenere insieme le finalità dei singoli migranti e i progetti pubblici dei paesi di partenza. L'Italia si è segnalata per il monitoraggio avviato sui costi dei servizi di invio delle rimesse e la loro riduzione (www.mandaisoldiacasa.it), come anche per il varo dell'Osservatorio nazionale sull'inclusione finanziaria degli immigrati, nel cui ambito rientra anche l'utilizzo dei risparmi attraverso le banche.

ANOLF TREVISO

Immigrati residenti al 31/12/11
nella Diocesi di Vittorio Veneto

Fonte anagrafi comunali	Totale residenti (stranieri compresi)	Totale residenti (solo stranieri)	di cui Minorenni stranieri	% Totale stranieri su totale residenti	% Minorenni stranieri su totale minorenni	% Minorenni stranieri su totale stranieri
BRUGNERA	9.366	1.293	331	13,81	18,81	25,60
CANEVA	6.525	427	87	6,54	8,37	20,37
CAORLE	12.033	1.084	190	9,01	10,67	17,53
CAPPELLA MAGGIORE	4.719	343	71	7,27	9,37	20,70
CEGGIA	6.316	772	207	12,22	21,17	26,81
CESSALTO	3.904	716	189	18,34	27,23	26,40
CHIARANO	3.748	580	155	15,47	21,50	26,72
CISON DI VALMARINO	2.738	394	114	14,39	26,09	28,93
CODOGNE'	5.376	558	123	10,38	13,04	22,04
COLLE UMBERTO	5.186	349	87	6,73	9,58	24,93
CONEGLIANO	35.489	5.499	1303	15,49	23,95	23,70
CORDIGNANO	7.114	649	168	9,12	13,13	25,89
FARRA DI SOLIGO	9.072	1.263	359	13,92	20,97	28,42
FOLLINA	3.999	519	143	12,98	19,89	27,55
FONTANELLE	5.833	624	162	10,70	15,23	25,96
FREGONA	3.183	295	77	9,27	14,50	26,10
GAIARINE	6.151	724	192	11,77	19,45	26,52
GODEGA SANT'URBANO	6.147	646	174	10,51	16,68	26,93
GORGO AL MONTICANO	4.252	604	146	14,21	20,65	24,17
LENTIAI	3.003	229	59	7,63	11,82	25,76
MANSUE'	5.029	960	266	19,09	27,62	27,71
MARENO DI PIAVE	9.733	946	282	9,72	14,68	29,81
MEL	6.270	359	96	5,73	9,70	26,74
MIANE	3.499	476	142	13,60	24,87	29,83
MORIAGO DELLA BATT.	2.797	470	148	16,80	27,21	31,49
MOTTA DI LIVENZA	10.840	1.838	463	16,96	23,21	25,19
ODERZO	20.361	2.703	630	13,28	18,09	23,31
ORSAGO	3.924	443	131	11,29	17,75	29,57
PIEVE DI SOLIGO	12.178	2.182	604	17,92	26,17	27,68
PORTOBUFFOLE'	791	102	28	12,90	21,21	27,45
REFRONTOLO	1.851	108	27	5,83	8,44	25,00
REVINE LAGO	2.263	182	42	8,04	11,76	23,08
SACILE *	20.227	2.372	532	11,73	16,15	22,43
SALGAREDA	6.699	1.002	279	14,96	20,93	27,84
SAN FIOR	6.926	746	155	10,77	12,26	20,78
SAN PIETRO DI FELETTO	5.398	217	41	4,02	4,27	18,89
SAN POLO DI PIAVE	4.989	930	256	18,64	21,51	27,53
SANTA LUCIA DI PIAVE	9.139	1.108	295	12,12	17,25	26,62
SAN VENDEMIANO	10.209	1.063	243	10,41	13,34	22,86
SARMEDE	3.191	283	77	8,87	13,01	27,21
SERNAGLIA DELLA BATT.	6.419	881	266	13,72	21,93	30,19
SUSEGANA	12.077	2.077	622	17,20	27,87	29,95
TARZO	4.602	406	120	8,82	15,44	29,56
TORRE DI MOSTO	4.758	337	76	7,08	9,04	22,55
TRICHIANA	4.891	253	62	5,17	7,93	24,51
VAZZOLA	7.121	1.194	365	16,77	25,63	30,57
VIDOR	3.798	481	131	12,66	18,30	27,23
VITTORIO VENETO	28.890	2.977	694	10,30	16,26	23,31
TOTALE	**363.024**	**44.664**	**11.410**	**12,30**	**18,19**	**25,55**

*dati riferiti al 31.12.2010

Alcune note sugli immigrati residenti nella diocesi di Vittorio Veneto al 31-12-2011

Totale immigrati residenti	**44.664**		Rispetto al 2010 la presenza immigrata **cresce del 2 %** (+ **953** persone)
di cui maschi	**22.571**	50,5 %	Continua l'allineamento delle differenze di genere, quasi parificate.
di cui femmine	**22.093**	49,5 %	

Le principali 15 nazionalità su totale residenti in diocesi

	nazione	*Totale immigrati residenti*	*% su totale immigrati*	*variazione su 2010*
1	**ROMANIA**	8.241	**18,45 %**	**+423**
2	**ALBANIA**	6.171	**13,81 %**	**-90**
3	**MAROCCO**	4.860	**10,88 %**	**-41**
4	**MACEDONIA**	4.062	**9,09 %**	**+42**
5	**CINA**	2.445	**5,47 %**	**+128**
6	**SENEGAL**	2.026	**4,54 %**	**+56**
7	**UCRAINA**	1.918	**4,29 %**	**+91**
8	**BANGLADESH**	1.534	**3,43 %**	**+44**
9	**INDIA**	1.301	**2,91 %**	**+97**
10	**KOSOVO**	1.180	**2,64 %**	**+239**
11	**BOSNIA ERZEGOVINA**	1.127	**2,52 %**	**-1**
12	**MOLDAVIA**	1.031	**2,31 %**	**+75**
13	**GHANA**	905	**2,03 %**	**+14**
14	**CROAZIA**	827	**1,85 %**	**-16**
15	**POLONIA**	599	**1,34 %**	**-42**

Totale nazionalità straniere presenti		**123**	Diminuiscono, rispetto al 2010, le nazionalità rappresentate (-2)
Stranieri residenti prime 15 nazionalità	**38,227**	**85,58%**	
Stranieri residenti altre 108 nazionalità	**6.437**	**14,41 %**	Cresce la concentrazione nelle principali nazionalità (+0,46%).

Nazionalità in cui siano maggiormente evidenti le presenze degli appartenenti ad un sesso rispetto all'altro

Nazionalità	*% Maschi*
Senegal	69,74 %
Algeria	60,19 %
Tunisia	59,34 %
India	58,49 %
Bosnia erzegovina	58,20 %

Nazionalità	*% Femmine*
Ucraina	81,70 %
Brasile	73,29 %
Moldavia	71,48 %
Germania	64,32 %
Colombia	60,51 %

In questa tabella abbiamo considerato solo le nazionalità che abbiano almeno 200 presenze/residenze.

LUTTI

Sono deceduti:

- Pasquale Cecchelin, papà del nostro Segretario Regionale Giorgio;
- Marco Bratti, figlio di Luciano, già nostro collega al Nucleo Idroelettrico di Vittorio Veneto.

Tre colleghi travolti da piena fiume a Orbetello (Grosseto)

Tre colleghi sono stati travolti e uccisi dalla piena di in fiume che ha abbattuto il ponte che stavano attraversando. Le vittime del tragico incidente stavano tornando a casa da una riunione di lavoro a Roma.

L'auto con a bordo tre tecnici dell'Enel è precipitata per il crollo del ponte San Donato sul fiume Albegna dopo averlo transitato quasi tutto. E' la prima ricostruzione dell'accaduto secondo i Carabinieri di Grosseto.

Le vittime sono:

- Antonella Vanni, 48 anni, coniugata, residente a Larderello, che era responsabile del personale degli impianti geotermici in Toscana di Enel Green Power;
- Paolo Bardelloni, 59 anni, coniugato, residente a Grosseto, addetto alla sicurezza;
- Maurizio Stella, 47 anni, coniugato, residente a Follonica, addetto alla sicurezza.

Tutti lavoravano nell'impianto di Larderello dove sono riuniti gli uffici della geotermia di Enel.

L'acqua dell'Albegna aveva eroso la sponda su cui appoggiava un'estremità del ponte, facendolo crollare.

La vettura dell'Enel è così precipitata nel vuoto, tra l'argine e il fiume, rimanendo poi travolta e incastrata dal fango accumulato dalla piena nelle ore successive. I soccorritori sopraggiunti sul posto hanno potuto notare quasi subito dall'esterno i giacconi nei colori blu ed arancio dell'Enel.

L'episodio è accaduto nel territorio di Manciano.

La Procura aprirà un'inchiesta sulla morte dei tre operai.

Alle famiglie vanno le espressioni di cordoglio da parte della Flaei-Cisl trevigiana.

Addio Marco: tutta Longarone in lutto

Complicazioni legate a una polmonite stroncano un ragazzo da 22 anni in coma dopo essere stato investito da un'auto

di Enrico De Col - Corriere delle Alpi - 10 novembre 2012

LONGARONE. Si è spento ieri a mezzogiorno all'ospedale di Belluno Marco Bratti, il ragazzo longaronese in coma da 22 anni, molto noto in paese perché attorno a lui era nata una vera e propria rete di solidarietà con un gruppo affiatato di persone, oltre un centinaio nel corso degli anni, pronte con regolarità a visitarlo per l'assistenza domiciliare.

Marco Bratti era nato nel 1978 e nel 1990 fu vittima di un incidente stradale: mentre camminava ai bordi della strada per raggiungere la sua abitazione, a Faè, poco distante dal ristorante "4 Valli", fu colpito in pieno da un'auto in corsa.

Con lui c'era anche il fratello Paolo, che rimase illeso; ma Marco, in seguito a quell'incidente cui sopravvisse miracolosamente, rimase in coma.

Da allora si è formato un ampio gruppo di volontari per assisterlo, grazie soprattutto al gruppo scout di Longarone, di cui Marco faceva parte, e alla grande forza della sua famiglia (nota anche perché il padre Luciano è il fratello dell'ex sindaco Gioachino Bratti).

Del gruppo facevano parte gli amici della parrocchia di Fortogna coordinati dal parroco don Francesco Santomaso, il personale sanitario, i ragazzi che svolgevano il servizio civile e tante singole persone.

Per questo il gruppo scout aveva vinto qualche anno fa il premio “Papa Luciani” istituito dalla Diocesi di Belluno-Feltre per le associazioni meritevoli nel campo dell'assistenza; e la famiglia del ragazzo fu insignita nel 2010, per la sua prestigiosa opera solidale ed esempio, del riconoscimento “una stella dell'arcobaleno” durante la festa del volontariato sociale della comunità Villa San Francesco a Feltre. Nelle ultime due settimane Marco Bratti era stato ricoverato all'ospedale di Belluno per complicazioni dovute a una polmonite, anche se tutti auspicavano un suo miglioramento.
Il ricordo è affidato ai responsabili degli scout che negli anni gli sono stati sempre vicini, come Fausto Giacomazzi, ora vicesindaco di Ospitale di Cadore: «Ogni volta che andavi da lui tornavi a casa con un'emozione straordinaria. Davanti a lui tutti i problemi della quotidianità parevano poca cosa: Marco riusciva a trasmettere una forza incredibile. Non ho mai sentito una lamentela dai genitori, Luciano e Nora, riuscivano sempre a sorridere e a sperare che un giorno il figlio si risvegliasse».
Dice Marco Zuliani, a lungo capo degli scout longaronesi: «Marco ha movimentano molte coscienze, una quantità di persone che neanche si può immaginare. Con gli scout gestivamo un sistema di turni settimanali a casa sua, aperto a tutti coloro che volessero contribuire, per le sessioni obbligatorie di ginnastica ma anche per fare una conversazione tra amici. E' stato un dono per una comunità intera. Tutti speravano nel miracolo della sua guarigione; ma il vero miracolo l'ha fatto lui a noi, nonostante fosse immobile su una sedia a rotelle. Il ringraziamento e l'affetto va ora a tutta la sua straordinaria famiglia che lo circondava».
Il sindaco di Longarone, Roberto Padrin, ha un legame particolare con i Bratti, perché da giovane ha prestato il servizio civile proprio presso di loro: «Ho fatto un anno di servizio civile a casa Bratti e si è subito instaurato uno splendido legame con la famiglia. I genitori di Marco sono un esempio straordinario di dedizione e amore. Per questo ho voluto proporre in prima persona all'associazione Arcobaleno86 di conferirgli quel premio a Feltre nel 2010: fu una bella cerimonia perché allora, oltre a tutti i componenti della sua numerosa famiglia, c'era anche Marco. Ogni volta che uscivi dopo essere andato a trovarlo ti sentivi migliore; visitarlo ti dava una grande e giusta idea di quello che è il senso della vita. E' un dispiacere che non ci sia più: lascerà un vuoto profondo nella comunità».
I funerali saranno celebrati lunedì in chiesa, a Longarone, alle 14.30; Marco sarà poi sepolto nel cimitero di Muda Maè.
Per oggi è stata invece allestita una camera ardente a Faè: facile pensare che in tanti andranno per l’ultimo saluto ad una persona speciale. Alle 20.30 ci sarà invece un rosario.

°°*°

L’omelia di don Giuseppe (cugino di Marco)

Cari Luciano e Nora,
cari Elena, Alberto, Luisa e Bruno
cari confratelli sacerdoti,
cari medici, infermieri, assistenti domiciliari, volontari che hanno assistito Marco,
cari amici tutti di Marco,

la nostra chiesa oggi è piena come in poche occasioni da che fu inaugurata. Già sabato sera, al rosario celebrato in casa di Marco, don Francesco, il nostro parroco di Fortogna, che è qui con noi sull’altare, ci faceva notare come Marco, con il suo silenzio, abbia parlato molto, e con la sua immobilità abbia chiamato a sé tanta gente.
Silenzio e immobilità, certo, quelle di Marco, che tali apparivano solo all’occhio distratto di chi guardava Marco e la sua vicenda dall’esterno, senza lasciarsi coinvolgere: per chi ha vissuto la storia di Marco la sua è stata vera vita; i suoi occhi vividi comunicavano con la stessa intensità di una conversazione intensa. Abbiamo chiesto tante volte a Luciano e Nora «come sta Marco?». Ricordiamo le risposte, mai scontate: «oggi è attento» «oggi è sveglio» «oggi è stanco» «oggi è pensieroso», «oggi sorride perché è venuta a trovarlo…» una persona che gli stava simpatica (perché Marco aveva le sue simpatie, come ognuno di noi): una gamma di espressioni che erano tutt’altro che consuete e abitudinarie. Su questo, Fausto, che è qui con noi, il sindaco Roberto, che pure è qui con noi, e altri hanno già espresso sui giornali frasi molto significative che resteranno come una bella testimonianza.
La vicenda di Marco appare quindi come una grande domanda e un grande interrogativo. Marco non ha avuto nulla di quello che rende interessante e gioiosa la vita, eppure è stato proprio questo che ha permesso a tanti di trovare, accanto a lui, gioia e vita, persino il senso della vita, come è stato detto in questi giorni. Perché è accaduto questo, che è un fatto? È questa la domanda.

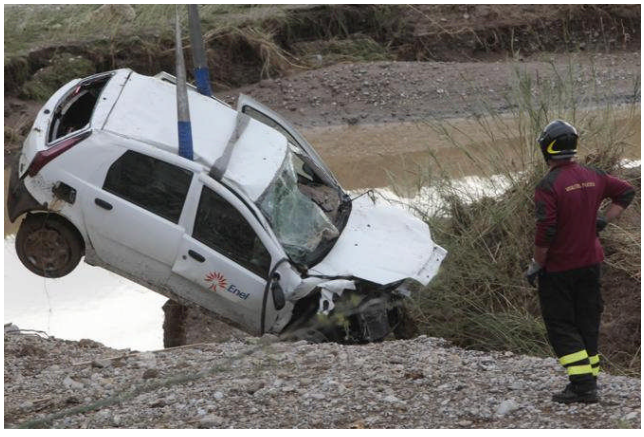
Marco non usava quei canali di comunicazione che noi usiamo normalmente: la voce, gli Sms, le e-mail, una lettera o un biglietto scritto, eppure ha permesso a tante persone di comunicare tra di loro.
Marco non ha conosciuto le serate con gli amici, la vita sociale, gli studi in un'altra città, una compagnia di lavoro o un fidanzamento; accanto a lui però chi era andato lontano a studiare si ritrovava così come chi si era già sposato e aveva messo su casa altrove, ma non trascurava la ginnastica settimanale. Come mai da questa sofferenza ha avuto origine tanta vita? Possiamo, infatti, in tutta verità affermare che la società longaronese sarebbe più povera, se non avesse avuto i ventidue anni della malattia di Marco, che coincidono con ventidue anni di solidarietà, di carità, di relazioni positive e serene, frutto della regia paziente e attenta della sua famiglia e della buona volontà di tante brave persone, a partire dal gruppo Scout di Longarone per andare a compaesani, amici, parenti.
Questa grande domanda si accompagna a tanti fatti che hanno contrassegnato la vita di Marco, e che sono come interrogativi a cui ognuno può rispondere, se li ritiene significativi, come lo sono per me: che senso ha il giorno dell'incidente di Marco, un venerdì 13 per chi è superstizioso, un venerdì santo per chi è un credente?
Io a queste e altre domande che mi sono posto rispondo così: tutto questo è avvenuto perché in casa di Marco accadesse, come è accaduto, qualcosa di cristiano. È questo che voglio dire: dove c'è carità e amore, lì c'è Gesù Cristo, lì c'è Dio. Dove c'è libertà e verità, lì c'è Gesù Cristo, lì c'è Dio. Dove c'è sguardo attento al povero e al piccolo, lì c'è Gesù Cristo, lì c'è Dio. In via Faè, 24 la carità e l'amore si sono fatte strada nelle miriadi di difficoltà che l'assistenza giorno dopo giorno ha richiesto. Libertà e verità, certo: attorno a Marco erano possibili tutte le reazioni: credenti e non credenti, cristiani di parrocchia e giovani obiettori hanno lavorato fianco a fianco per lui. Chi desiderava impegnarsi era ben accolto in casa, come altrettanto ben accolto era anche il visitatore occasionale. Sguardo attento ai piccoli: Marco ha vissuto la piccolezza, perché di niente ha potuto dire «è mio».
Qualcosa di profondamente cristiano, dunque, è accaduto.
Noi ora salutiamo Marco e lo affidiamo al Signore Gesù, che nel Vangelo ha detto «voglio che quelli che mi hai dato siano con me dove sono io». Da venerdì io ho sentito molte persone portare la loro testimonianza, immaginare la vita di Marco ora: «Egli è nella luce», «Marco ora è sereno», come il suo volto nella quiete solenne della morte mostra, persino «Marco in bicicletta sta mettendo a soqquadro il Paradiso». La vita eterna è al di fuori dello spazio e del tempo, quindi queste immagini che ognuno di noi ha sono tutte vere e tutte inadatte assieme. Noi non guardiamo alle immagini, ma alla realtà: non siamo qui solo a piangere o a ricordare, tutti atteggiamenti, certo, veri in questo momento, ma siamo qui a celebrare la vittoria di Cristo, e quindi la vittoria dell'uomo, sul peggior nemico dell'uomo: la morte. Pensiamo a Marco nella vita eterna, assieme a Maria, madre di Gesù, che egli tante volte incontrò a Lourdes, assieme alla sua famiglia, e diciamo, sì, diciamo, «grazie» a Dio e alla sua famiglia per essere stati degni di aver vissuto con lui.

°°*°

Alluvione: dolore e solidarietà per i tre Colleghi Enel deceduti

La CISL e la FLAEI esprimono profondo cordoglio alle Famiglie dei tre Dipendenti Enel Green Power deceduti a causa del disastro climatico che, in questi giorni sta investendo la Maremma.

Cordoglio, ma anche dolore per tre caduti sul lavoro, che rientravano alle loro abitazioni dopo una impegnativa giornata in Azienda che, paradossalmente, aveva in tema proprio la Sicurezza.



In questo caso, pur trattandosi di un incidente in itinere, le cause e le responsabilità sono estranee al Datore di lavoro e da ricercarsi in anni di incuria e di abbandono del territorio, nella precaria condizione delle infrastrutture viarie,

nella impreparazione generale che, in questi ultimi anni, sta rendendo fatali eventi meteorologici che, ancorché di rilevante intensità, non dovrebbero determinare effetti incontrollabili e devastanti.
FLAEI e CISL sono sicure che, anche per questo dramma l'Enel saprà adottare le migliori misure di sostegno nei confronti delle Famiglie dei Colleghi deceduti.
CISL e FLAEI, inoltre, esprimono piena solidarietà alle Popolazioni colpite da questa ennesima emergenza, impegnandosi fin d'ora a promuovere, secondo la tradizione della Categoria, la destinazione, su base volontaria, di parte della retribuzione dei Lavoratori elettrici italiani, a favore delle Popolazioni, così duramente provate.
Roma, 13 novembre 2012

ENEL – SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

Ipotesi di accordo su "occupabilità" ENEL Treviso
Nei giorni 29/30/31 ottobre, si sono svolte assemblee, in tutti i posti di lavoro, per presentare l'ipotesi di accordo in materia di "occupabilità" in Enel.
Il dato certamente significativo e confortante è quello relativo alla grande partecipazione alle assemblee, e ciò dimostra che i lavoratori hanno ben compreso l'importanza di questa ipotesi di accordo che ha come obbiettivo, quello di garantire prospettive certe per i lavoratori stessi, sia anziani che giovani, in una situazione economica e di mercato estremamente difficile, con la quale anche l'Enel si sta confrontando.
Come abbiamo spiegato durante le assemblee, l'ipotesi di accordo è assolutamente innovativa, in quanto esclude a priori il ricorso da parte dell'Azienda ad ammortizzatori sociali, quali la cassa integrazione o la mobilità, a conferma del positivo livello di interlocuzione tra OO.SS. e Azienda.
Dalle assemblee è emersa chiaramente la volontà di dare ampio mandato alle Segreterie Nazionali di proseguire nella trattativa; come Organizzazioni Sindacali, ci siamo impegnati ad informare tempestivamente i lavoratori rispetto all'evolversi del confronto che dovrà definire, sia le questioni strettamente legate all'impatto sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione, sia l'armonizzazione con la normativa legislativa(art.4 legge 92/2012) su cui si basa l'accordo stesso.

°°*°

Ipotesi di accordo su "occupabilità" ENEL Le segreterie regionali
A valle della consultazione dei lavoratori sulla bozza di accordo sull'occupabilità, le scriventi segreterie regionali del Veneto FILCTEM FLAEI UILCEM danno conto dei risultati e dei contributi emersi dalle Assemblee svoltesi nella regione in merito alla bozza di accordo "occupabilità".
Le assemblee hanno visto una massiccia partecipazione e hanno registrato la quasi unanimità di positivo giudizio sulla bozza presentata. Dai lavoratori sono emerse alcune raccomandazioni riguardo al merito dell'accordo ed altre osservazioni che meritano comunque di essere portate all'attenzione delle Segreterie Nazionali quali contributi ai futuri accordi a completamento di quello quadro sulla occupabilità.

ACCORDO OCCUPABILITA'
- · Condivisione del percorso di consultazione e raccomandazione di continuarlo anche nei futuri accordi integrativi
- · Sarebbe opportuno fissare i livelli di nuove assunzioni;
- · Individuare un procedimento di verifica periodica del processo;
- · Chiarimento sulla validità dell'accordo indistintamente su tutte le divisioni del gruppo;
- · Ottenere chiarimenti anche sugli altri strumenti previsti dalla legge 92/12.

FUTURI ACCORDI APPLICATIVI
- · Chiarimento sulla volontarietà di adesione all'esodo;
- · Tavolo regionale per la verifica delle consistenze e delle metodiche applicative;
- · Meccanismo trasparente nell'accesso all'esodo;
- · Garanzia sul mantenimento del controvalore energia;
- · Interventi presso le autorità competenti per una esatta quantificazione dell'entità;
- dell'indennità sostitutiva della pensione, delle penalizzazioni;

- · Limiti alla mobilità e previsione di interventi finanziari a copertura dei disagi;
- · Prevalenza e priorità dell'accordo insourcing per l'individuazione esatta del perimetro aziendale per la stabilizzazione delle risorse almeno nel medio periodo.

Inoltre i lavoratori, comprendendo lo stato di crisi dell'azienda, invitano le Segreterie nazionali a discutere tagli anche ad altri capitoli di spesa come: compensi al top management, MBO, ecc.
Venezia 07 novembre 2012

°°*°

Questa è la sintesi che come Segreterie Unitarie del Veneto abbiamo inviato a Roma.
Come Flaei Regionale abbiamo stimolato la discussione e raccolto ulteriori suggerimenti durante le assemblee, che non avendo trovato la condivisione con le altre Organizzazioni ci sentiamo di inoltrare alla sola nostra Seg. Nazionale.

- •Istituzione di un fondo integrativo, possibilmente di settore, che traguardando un orizzonte di lungo periodo possa garantire anche ai giovani analoghe opportunità di reinserimento o di incremento agli ammortizzatori sociali destinati drammaticamente a farsi più frequenti ed esigui.
- •Percorso per i figli dei dipendenti, anche attraverso forme di staffetta giovani-anziani con accessi-uscite o forme di lavoro condiviso che consentano di offrire opportunità di accesso in azienda.

Venezia 12 novembre 2012 La Segreteria Regionale Veneto FLAEI CISL

°°*°

Roma, 20 novembre 2012
Oggetto: Enel - Accordo Quadro per la tutela occupazionale
A seguito di una intensa tornata di assemblee, tenute in tutti i posti di lavoro dell'Enel, lo scorso 15 novembre, si è svolto l'Attivo unitario per valutare gli esiti della consultazione dei Lavoratori sulla ipotesi di Accordo Quadro per la tutela dell'occupazione in Enel, in presenza delle forti criticità economiche e sociali che investono da tempo il Paese e, purtroppo, anche il Settore elettrico per il vistoso calo dei consumi, la robusta crescita strutturale delle fonti rinnovabili e la conseguente crisi del Termoelettrico.
La grande partecipazione ha fatto rilevare un alto grado di sensibilità rispetto ai problemi che oramai tutte le Imprese elettriche vivono a seguito della crisi e di una situazione di non governo "politico" del Settore e, nel caso dell'Enel, un livello di condivisione rispetto a come il Sindacato e l'Azienda intendono operare per garantire a tutti i Lavoratori un posto di lavoro sicuro e di qualità.
Particolarmente apprezzato è stato il risultato di aver scongiurato, in questa difficile fase, il ricorso agli Ammortizzatori sociali (in particolare negli impianti di generazione in difficoltà), concordando una modalità partecipata con la quale si potrà gestire la fuoriuscita di circa 3500 lavoratori ai quali, grazie all'utilizzo della Legge 92/2012, potrà essere consentito l'acceso alla agognata pensione che, precedentemente, era stato negato dalla riforma "Fornero". Ciò consentirà da una parte l'accesso in Azienda di un congruo numero di nuovi assunti, che garantiranno il necessario ricambio generazionale, dall'altra la creazione di opportunità di lavoro per coloro che, per qualsiasi motivo, dovessero vedere il proprio impianto/unità destinato alla chiusura o ad un drastico calo di attività.
L'Accordo, che ora va completato per renderlo operativo con le intese conseguenti riguarda: la mobilità professionale e territoriale, sostenuta da adeguati piani formativi, al fine di garantire prioritariamente la continuità occupazionale a tutti i dipendenti; la verifica delle attività svolte internamente sia in virtù degli Accordi esistenti che di ulteriore insourcing; l'attivazione di eventuali Contratti di solidarietà; ed infine le modalità applicative del prepensionamento per quei dipendenti che, come prevede l'articolo 4 della legge 92, maturano il diritto a pensione con le nuove regole entro quattro anni successivi.
Questo Accordo cambia il paradigma che vede, in presenza di esuberi, il ricorso agli Ammortizzatori sociali come unica soluzione per tutelare i Lavoratori coinvolti a fronte della riduzione del personale decisa unilateralmente dall'impresa. Con questa intesa ci si propone, innanzitutto, di garantire la continuità occupazionale nel Gruppo e, contestualmente, riattivare l'ingresso di giovani diplomati e laureati per garantire le competenze necessarie anche in previsione dell'uscita dei Lavoratori più anziani.
Ora si passerà al confronto con l'Azienda sui singoli temi, che svolgeremo con il massimo coinvolgimento delle Strutture sindacali, dei Delegati e dei Lavoratori così come fatto per l'Accordo quadro sottoscritto il 15 novembre 2012, assumendo le precise ed articolate richieste scaturite dalle assemblee e riassunte nelle sintesi unitariamente prodotte dalle Strutture sindacali regionali.
Nell'occasione della firma, abbiamo richiesto l'attivazione del confronto sul Piano industriale e l'avvio con urgenza delle immissioni di nuovo personale, in particolare nella Rete che vede ulteriormente aggravate le criticità evidenziate nel monitoraggio.

Dopo questo importante accordo che, si pone l'obiettivo primario della salvaguardia del posto di lavoro, produrremo il massimo per il rinnovo del Contratto di lavoro che rappresenta la priorità assoluta su ogni altro impegno visto che come abbiamo ricordato manca solo poco più di un mese alla scadenza: altrettanto chiediamo alle Aziende ed alle loro associazioni.
Il messaggio è "forte e chiaro": Il Sindacato e i Lavoratori elettrici sono responsabili e ben consci delle difficoltà del Settore e dell'intera Nazione. Altrettanta responsabilità dovranno dimostrare sui tavoli negoziali le Imprese elettriche.
Cordiali saluti.

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM-CGIL FLAEI-CISL UILCEM-UIL

«Il testo dell'accordo quadro tra Enel SpA e le Organizzazioni sindacali Filtcem-Flaei-Uilcem, in materia di "occupabilità" in Azienda» è quello riportato su Partecipare di novembre.

SPOSTAMENTO ORARIO DI LAVORO AL SABATO

Lettera all'Enel del 18 ottobre 2012

Alla c.a. dott. Ruggiano Roberto
Spett.le
ENEL DTRI
VENEZIA

Oggetto: Richiesta di incontro per spostamenti orario di lavoro settimanale della regione Veneto
Con la presente chiediamo un incontro urgente in ragione delle comunicazioni rese a strutture Territoriali sulla gestione dell'orario di lavoro in Area Rete della Regione Veneto.
In attesa di Vostro riscontro, porgiamo i migliori saluti.

LE SEGRETERIE REGIONALI VENETO
FILCTEM FLAEI UILCEM

°°*°

Cosa di diceva il CCL Enel prima del CCNL di Settore. L'art. 54 di armonizzazione non ha salvato questa clausola.

Art. 3 Orario di lavoro Dichiarazioni a Verbale n. 3 comm6 e 7
6. Tenute presenti le norme di cui al punto 1) dell'art. 6, eventuali prestazioni di lavoro, in relazione a preordinate e non contingenti esigenze di servizio, la cui individuazione deve essere effettuata dalla Direzione interessata d'accordo con il Consiglio dei delegati, potranno essere richieste ed effettuate nella giornata del sabato nel qual caso l'orario di lavoro settimanale viene ripartito dal martedì al sabato della stessa settimana.
7. Dette prestazioni di lavoro ordinario nella giornata di sabato non potranno, peraltro, effettuarsi per più di una volta ogni quattro settimane, eccezion fatta per i lavori di manutenzione agli impianti di produzione e trasmissione direttamente connessi con l'esigenza di ridurre l'indisponibilità degli impianti stessi, in relazione altresì alla necessità di assicurare la copertura del diagramma di carico. Tali eccezioni saranno individuate d'accordo con il Consiglio dei delegati nel quadro di una programmazione della manutenzione degli impianti tesa a ridurre i livelli di indisponibilità.

RINNOVO DEL CONTRATTO DI SETTORE

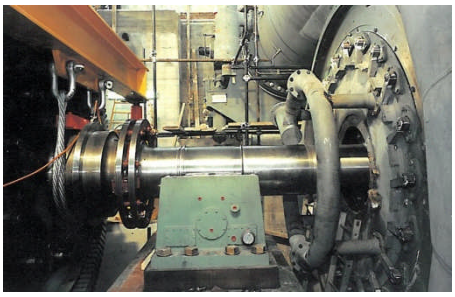
rinnovo del contratto: 46 giorni al termine tante parole ma ancora nulla di fatto così le aziende andranno a sbattere!!!
Sono passati ormai cinque mesi da quando abbiamo inoltrato alle Associazioni Datoriali la piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale di settore, valevole per il triennio 2013 – 2015, e non si intravvede alcun possibile rinnovo all'orizzonte salvo sentirci ripetere che si dovrà rinnovare entro la scadenza naturale.
Gli incontri svolti, sia in delegazione plenaria che a livello di segreterie nazionali con la delegazione datoriale, non hanno sino ad ora prodotto alcun risultato

tangibile.
Nella plenaria di ieri 15 novembre 2012 – mancano solo 46 giorni alla scadenza del contratto nazionale – le Rappresentanze aziendali hanno evidenziato la necessità di concentrare il lavoro di approfondimento, in particolare sui seguenti argomenti:
• modifica degli assetti contrattuali al fine di recepire l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 individuando le ulteriori materie da demandare alla contrattazione aziendale e ridefinizione dell'istituto dei permessi sindacali in chiave di settore;
• approfondire il tema dell'apprendistato quale strumento privilegiato per le assunzioni e verificare sulle altre forme di ingresso al lavoro presenti nel CCNL (l'incrocio con la L. 92);
• come affrontare il tema della crescita della produttività agendo sia sulle flessibilità organizzative che sui temi che dovessero eventualmente emergere dal confronto interconfederale in atto;
infine, sugli impegni differiti che riguardano la definizione delle regole per l'esercizio del diritto di sciopero e di un nuovo sistema classificatorio nel richiamare il lavoro svolto e tutt'ora in corso hanno ribadito la necessità di risolverli entrambi sulla base delle linee guida presenti nel CCNL.
Per contro come Organizzazioni Sindacali nel confermare la disponibilità ad affrontare i temi richiamati e/o rivenienti da nuovi accordi interconfederali abbiamo richiamato gli altri aspetti contenuti nella piattaforma e non citati a partire dalla richiesta economica che riguarda sia il necessario conguaglio derivante dalla ormai prossima conclusione del precedente triennio che l'aumento dei minimi per il nuovo triennio contrattuale.
A quel punto è stato aggiornato il proseguo della trattativa a venerdì 23 novembre 2012 per entrare nel merito dei singoli aspetti e misurare concretamente le possibili convergenze, al fine di rinnovare il contratto nazionale e rilanciare la contrattazione aziendale per ridare impulso al settore.
Con senso di responsabilità, chiediamo ad Assoelettrica e Federutility ed alle imprese presenti al tavolo del rinnovo contrattuale una disponibilità piena e coerente con la ribadita volontà di concludere rapidamente il rinnovo contrattuale.
In assenza di segnali concreti, immediati ed inequivocabili le Organizzazioni Sindacali che, sino ad ora hanno governato i processi in corso con responsabilità e impegno, nelle imprese del settore, si troveranno loro malgrado nella condizione di non poter più assecondarli e allo scadere del tempo si aprirà inevitabilmente una vasta ed intensa mobilitazione della Categoria.
A questo punto, qualcuno finirà per sbattere!!!

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM-CGIL FLAEI-CISL UILCEM-UIL

INCONTRO HCM, MARGHERA 24/10/12

In data 24 ottobre, presso la centrale di Marghera, si è svolto l'incontro con HCM. Con la delegazione aziendale composta da ing. Tartaglia, dott. Brunori, sig.ra Ferrarese e sig. Bertuzzi, sono stati trattati i seguenti argomenti:



Organizzazione
Siamo stati informati che:

- Ing. Bertoli Nicola è confluito in Enel Green Power di Parma:;
- Saggiorato Giampaolo, cessata l'attività di RSPP ha sostituito Francescon Roberto, confluito
- in ICI, come responsabile della linea planning & expediting;
- Tesser Milo diventa l'unico RSPP HCM;
- Breda Virgilio nominato site manager per l'area sud e Sicilia perimetro Enel Produzione.

Dal 1° novembre prossimo ci sarà un unico Medico Competente per l'HCM di tutta Italia: il dott. Marino.

Produttività
Si prevede il raggiungimento del massimo obiettivo in tutte le articolazioni ad esclusione del telecontrollo (difficoltà sulla quarta pista del quarto obiettivo: aggiornamento del firmware).
E' purtroppo incorso un infortunio che, al momento attuale, esclude la possibilità di bonus aggiuntivo.

Attività
Attualmente, nonostante i tagli di budget, le attività in corso e future, ce ne sono in abbondanza.
Abbiamo chiesto che ci venga fornito il piano di attività per il prossimo anno anche per poter valutare l'incidenza e la persistenza delle commesse Enel Green Power.

Organizzazione Ed Impiegabilità
L'attuale organico di HCM è di 175 risorse; per fine anno tale organico si ridurrà di 5 unità (Gaio B. in Veneto).
E' stato chiesto conferma sulla congruità dell'organico rispetto alle attività e di chiarire se nei processi di riorganizzazione vi fossero opportunità di inserimento di lavoratori provenienti da altre aree e divisioni.
Opportunità di impiego si potranno avere nelle officine di Terni e nella attività operativa relativa ai montaggi meccanici. Il bacino di attingimento, data la professionalità richiesta, è quindi quello delle UB Hydro ma si rimane comunque in attesa della evoluzione del presunto accordo sulla occupabilità.
A breve verrà effettuata la selezione per ricoprire n° 2 posizioni di capo turno al PT di Polpet.
La platea dei candidati sarà quella degli attuali aiuto capi turno e back office. Abbiamo espresso perplessità sul metodo delle ricoperture che dovrebbero essere programmate dal basso per non lasciare scoperture e/o coperture emergenziali senza i tempi adeguati di formazione.

°°*°

Da: Bertuzzi Ivan
Inviato: martedì 30 ottobre 2012
A: Medvescek Paolo; Saioni Stefano; Grillo Renzo
Cc: Brunori Feliciano
Oggetto: **Art. 24 C.c.l 24.4.1996 (PT Polpet)**
Vi informiamo che provvederemo alla copertura, mediante scelta per colloquio di n° 2 posizioni di Capo Turno (inq. AS) presso il Posto di Teleconduzione di Polpet.
Saluti
Ivan Bertuzzi
Gestione Personale Enel Produzione

Formazione
Sono state svolte tutte le attività di formazione pertinenti la sicurezza, mentre poco si è fatto sui corsi tecnici.
Abbiamo chiesto che ci venga fornito il consuntivo 2012 e il programma di formazione 2013.

Evoluzioni professionali
Nessun passaggio di categoria ma solo riconoscimenti a:

- Lugato Ornella sotto forma di "una tantum"
- Canzian Paolo sotto forma di aumento di fisso

Abbiamo rimarcato come tale esigua qualità e quantità di riconoscimenti lasci ancora da sanare diverse posizioni.
La Segreteria Regionale Veneto FLAEI CISL

°°*°

GEM/HCM riunione periodica servizio prevenzione e protezione
(art. 35 D.Lgs. 81/2008) (verbale reso noto dal nostro RLS Chini Pietro Giulio, che ringraziamo e che ci terrà costantemente aggirnati.

Partecipanti:
Paolo Tartaglia (Datore di Lavoro HCM)
Tesser Milo (Responsabile S.P.P. HCM-OM)
Saggiorato Giampaolo (Responsabile HCM S.P.P. TS, TC e SPPM)

Ravanetti Giuseppe (RLS-Parma)
Bianchi Giuseppe (RLS-Toscana)
Chini Pietro Giulio (RLS-HCM-OM-OU)
Canzian Paolo (RLS- Parma)

Remondelli Tommaso (MC Provincia Caserta, Napoli, Lucca)
Capitano Tommaso (MC Provincia Torino)
Caniglia Luca (MC Provincia Teramo)
Marchi Rossella (MC Provincia Cagliari)
Ricciardi Sara (MC Provincia Parma) con delega per il dott. Vaccari Giuseppe (PA), il dott. Noli Vittorio (CN), la dott.ssa Casilli Annalaura (TR e PE), la dott.ssa Morari Marina (BS), la dott.ssa Raspa Silvia (RM)

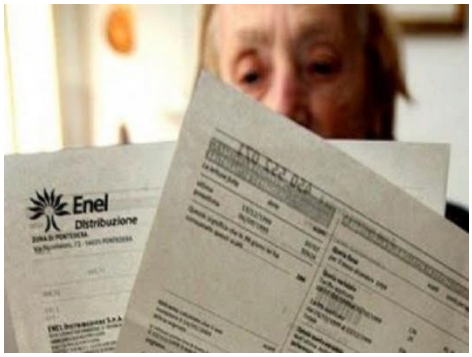
Oggi, 25 maggio 2012 alle ore 11,30 si è svolto l'incontro periodico del Servizio di Prevenzione e Protezione dell'unità Hydro Central Maintenance di Enel Generazione ed Energy Management, come da convocazione del 07.05.2012 (cfr. e-mail allegata).
E' stata illustrata la **struttura dell'unità e del Servizio di Prevenzione e Protezione e le principali attività svolte nel corso del 2011. Sono stati di seguito presentati gli avvenimenti infortunistici** – 2 in itinere e 1 sul lavoro - occorsi durante l'anno.
Successivamente si sono presentate le **attività di formazione ed informazione** svolte nel corso del 2011 ed i programmi per il 2012, come da prospetti inseriti nel D.V.R.
Sono state presentate **le modalità di scelta ed assegnazione dei D.P.I.** che sono individuati nelle schede di rischio presenti nel DVR e sono assegnati al fine di garantire il miglior livello di sicurezza e di comfort ai lavoratori.
E' stato **presentato il Documento di Valutazione dei Rischi**.
I Medici competenti hanno richiesto l'aggiornamento della valutazione dei rischi per **movimentazione manuale dei carichi con i valori dell'indice NIOSH.**
Ci si raccomanda di continuare a raccogliere le informazioni relative ai rischi specifici ed a procedere con la formazione/informazione dei dipendenti.
Si evidenzia la necessità di **integrare il protocollo sanitario**.
Sono stati evidenziati i **rischi legati alla mobilità, ai luoghi confinati, ai lavori in quota ed ai lavori in elevazione** per prevedere un'adeguata sorveglianza sanitaria.
Viene confermata la verifica della **copertura antitetanica** del personale operativo.
Invieremo il dettaglio ai medici con i Gruppi Omogenei, per stabilire il protocollo sanitario che verrà applicato e che ci verrà inviato da ogni medico competente, debitamente timbrato e firmato.
Il DVR verrà inviato ai Medici competenti ed agli RLS su supporto informatico e, comunque, rimane sempre a disposizione per la consultazione in forma cartacea presso il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.
Il DVR sarà aggiornato, nel corso del 2012, per quanto concerne l'evoluzione della consistenza del personale, la formazione e per l'aggiornamento delle schede sintetiche di rischio.
E' stata presentata la situazione dei Medici competenti: allo stato attuale abbiamo complessivamente 15 M.C. regolarmente nominati e che coprono l'intero territorio nazionale. Siamo in attesa da parte della sede centrale dell'evoluzione del rapporto con la società fornitrice del servizio per quanto riguarda il numero dei medici.
Per la **programmazione delle visite** si chiede di programmare quanto prima la data per esami e visite (30 giorni prima). Possibilmente concentrando le visite nelle giornate del lunedì e/o venerdì.
Per i **sopralluoghi,** il medico competente si organizza per una visita all'anno nei luoghi di lavoro e comunica quando verrà effettuato per essere accompagnato da personale in loco o da ASPP/RSPP.
Per quanto riguarda la verifica **dell'alcool dipendenza**, si prevede di applicare i questionari previsti. Ulteriori accertamenti di 2° livello sono a cura del Medico Competente.
La gestione delle **cartelle sanitarie** è al momento da definire. Allo stato attuale sono conservate dal datore di lavoro, in buste chiuse e sigillate dal precedente medico a diposizione per l'utilizzo.
Dall'esito complessivo non si evidenziano particolari condizioni di pericolo per i lavoratori di Hydro Central Maintenance relativamente agli aspetti di sicurezza.
Alla riunione sono stati invitati tutti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti per l'unità HCM-OM e tutti i rappresentanti dei lavoratori territoriali per le unità HCM-TS, HCM-TC, HCM-SPPM per le quali non si sono ancora svolte le relative elezioni.
Si precisa inoltre che sono stati invitati tutti i medici competenti: n° 5 hanno dato risposta positiva e n° 4 hanno delegato la dott.ssa Ricciardi. N° 2 non si sono presentati pur avendo dato conferma. n° 1 non è riuscito a partecipare per precedenti impegni, n° 3 non hanno dato risposta.

La riunione si conclude alle ore 14,00
Bologna, 25/05/2012

ENEL AREA MERCATO.

Relazioni sindacali

Facendo seguito a quanto riportato nel precedente Partecipare di novembre riportiamo la lettera unitaria indirizzata al Capo del Personale di Enel GEM, dott. Maurizio Di Fonzo e al Capo delle Relazioni Industriali Italia, dott. Roberto Crivelli. Vi ricordiamo che in questa fase, vista la delicatezza dell'iniziativa politica che abbiamo intrapreso, è opportuno ridurre al minimo gli incontri con i Gestori del Personale dell'Area Mercato a livello regionale.



°°*°

Prot. 84 Roma, 31 Ottobre 2012
Spett.le
Enel S.p.A.
Personale e Organizzazione
c.a. Dott. Di Fonzo Maurizio
Relazioni Industriali Italia
c.a. Dott. Roberto Crivelli

Oggetto: **Relazioni sindacali Area Mercato**

Nel corso degli ultimi anni le scriventi OO.SS. hanno sempre accompagnato con responsabilità le numerose riorganizzazioni dell'Area Mercato attenti alle difficoltà aziendali dovute, principalmente, all'apertura del mercato elettrico. Hanno anche mosso rilievi critici motivati rispetto ad alcune scelte che i vari Responsabili aziendali hanno effettuato nel tempo condividendo comunque la proposta aziendale, relativa ad un percorso fatto di verifiche continue circa i tanti punti di dissenso denunciati negli anni.
Durante l'ultima riorganizzazione, visto che l'Azienda non aveva mai attivato i tavoli di monitoraggio promessi, si è deciso di introdurre uno strumento specifico, l'Osservatorio, per monitorare e tentare di dare risposte alle preoccupazioni sindacali, attinenti, principalmente, il futuro industriale dell'Area Mercato.
Durante il primo - e unico - incontro di detto Organismo, convocato dopo quasi due anni dalla sua istituzione, ci siamo trovati di fronte ad un atteggiamento di chiusura totale.
Neanche la firma del nuovo Protocollo sulle Relazioni sindacali, che ha nel valore del Dialogo sociale tra le Parti il suo principio fondamentale, Vi ha convinto a cambiare atteggiamento.
Pertanto, le scriventi OO.SS. chiedono di avviare una discussione su alcuni importanti temi che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di seguito evidenziamo:

- Futuro industriale dell'Area Mercato
- Esternalizzazioni/internalizzazioni
- Dimensionamento quali/quantitativo dei Punti Enel
- Problematiche legate all'area del Credito
- Organizzazione dei Centri di competenza.

Per questo siamo a richiedere un chiarimento politico definitivo al fine di poter riprendere i regolari percorsi sindacali, a partire dal confronto sui diversi argomenti in discussione.
Cordiali saluti.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

°°*°

Incontro Area Mercato Veneto del 29 ottobre 2012

In data 29/10/2012 si è svolto a Scorzè l'incontro con la direzione Area Mercato in merito ai risultati provvisori della produttività/qualità di unità Vendite Mass Market e Vendite Corporate Nord Est anno 2012.
Erano presenti per l'Azienda la responsabile del personale Dalila Pellegrino, la responsabile del Mass Market Annelise Arcuri e il responsabile delle Vendite Corporate Zanchetta Giovanni.
Dopo una breve presentazione, la responsabile del Mass Market ha illustrato l'attuale situazione della produttività 2012.

Per quanto riguarda gli obiettivi punto 1 (siti power mass market acquisiti nel 2012 ed attivati entro aprile 2013) e punto 3 (tempi medi di lavorazione), i dati sono buoni e probabilmente verranno raggiunti i valori previsti, attualmente si attestano tra il 100 e il 130%.
Per il punto 2 (siti gas fuori rete) l'obiettivo è difficile da raggiungere, si stanno mettendo in campo tutte la azioni per arrivare almeno al 70%.
Si è passati poi alla produttività Vendite Corporate dove l'ing. Zanchetta ho prospettato il raggiungimento
di tutti e 3 gli obiettivi (1 – RVC gas medium su clienti a tariffa, 2 – Credito Corporate e 3 – Customer satisfaction) ponendo particolare attenzione al punto 2, relativo al credito, in quanto il target può subire, in questi ultimi due mesi, notevoli variazioni; per esempio se un grande cliente posticipa i pagamenti previsti per fine 2012 ad inizio 2013.
La Flaei-Cisl ha chiesto nuovamente un incontro tra Kam e back-office del credito, per avere una linea comune in materia di termini di pagamento e rispetto griglie di rateizzo, con impegno da parte dell'ing. Zanchetta di effettuare tale incontro entro l'anno.
Si è parlato anche delle anomalie della fatturazione con emissione di multi-fatturazione; la Direzione dice che sono già superate. Invece è motivo di problemi per il recupero Credito, questo oltretutto comporta notevole disagio e stress ai lavoratori, già sofferenti nell'organico.
La Flaei-Cisl ha evidenziato che se per l'azienda tutto va bene, la realtà da segnali ben diversi.
La UILCEM ha chiesto se gli organici sono sotto dimensionati e se sono previste uscite a breve.
La responsabile del personale ha dichiarato che gli organici sono in linea con le necessità e che non sono previste uscite entro l'anno.
Ha inoltre comunicato l'assunzione di una risorsa presso la sede di Rovigo.
Sono state inoltre comunicati i seguenti passaggi di categoria o incrementi dei minimi:

- Gasparetto Rodolfo categoria A1 dal 1/7/2012
- Carraro Clara passaggio a Kam con categoria AS dal 1/10/2012
- Polese Mara passaggio a categoria AS dal 1/11/2012
- Redivo Maurizio incremento del minimo
- Sturaro Stefano incremento del minimo.

CASINÒ, NIENTE RIMBORSI PER LA DIVISA.

La sentenza Bocciato il ricorso di due dipendenti: il. cambio dei vestiti non è lavoro. E vanno lavati a casa

VENEZIA Corriere della Sera 9 novembre 2012: Lavorano già meno di quanto fanno gli altri lavoratori:

33 ore anziché 40 (è la riflessione .del giudice). Senza considerare che l'azienda non gli impone di mettersi la divisa negli spogliatoi - possono farlo anche a casa -, tanto che non c'è nessun obbligo di anticipare l'ingresso per vestirsi (altra precisazione).
Il risultato è che il Tribunale del Lavoro ha respinto il ri-corso presentato da due dipendenti del Casinò che chiedevano di veder riconosciuto come lavoro retribuito anche il tempo impiegato a vestire e svestire le divise. Poco più di 16.500 uno, quasi 18 mila l'altro per il periodo compreso tra marzo 2006 a gennaio. 2012 con tanto di interessi e rivalutazioni. Non contenti avevano messo nel conto anche il costo della pulizia della divisa: altri .55OQ e settemila euro. E la risposta del magi-strato Chiara Coppetta Calzavara è stata altrettanto negativa: «Non ha una funzione di tutelare l'integrità fisica del lavoratore nè è volta ad eliminare o quanto meno ridurre i rischi di infortunio o malattia' connessi al lavoro svolto, oppure migliorare le condizioni Igieniche dei dipendenti». E ancora: dall'imposizione di utilizzare una divisa non ne consegue l'obbligo per l'azienda di provvedere al lavaggio, visto che comunque il lavoratore deve provvedere al lavaggio del proprio abbigliamento personale. Non sono servite nemmeno le sentenze;' citate dall'avvocato dei due dipendenti, del. Tribunale e della Cassazione che danno ragione ai lavoratori definendo la fase preparatoria all'attività "come lavoro effettivo. Non sono comparabili con l'attività. che svolgono al Casinò.

Eppure loro erano disposti, se non fosse stato possibile arrivare alla transazione economica, anche ad avere l'equivalente in ferie future. Niente di tutto questo, per i due non solo non è arrivata la vittoria, ma adesso devono anche risarcire le spese processuali alla casa da gioco (1.550euro). FB '

TERNA RETE ITALIA

incontro 29 ottobre 2012

E' proseguito il confronto, tra Terna e Filctem Flaei e Uilcem relativo al nuovo modello organizzativo di Terna Rete Italia.

Terna in termini di metodo sul confronto ha proposto una calendarizzazione di vari incontri parcellizzando le varie funzioni su singole giornate

All'ordine del giorno l'esposizione delle nuove strutture USG e AOT.

- 13 novembre UPRI – SRI;
- 27 novembre DSC;
- 05 dicembre Attività distintive, politiche outsourcing/insourcing;
- 18 dicembre Piano sedi, professionalità multiskill, reperibilità.

La nuova struttura delle Aree Territoriali è riportata nel documento allegato, da Terna consegnato e illustrato durante l'incontro odierno.

Le attuali otto AOT, coordinate dalle nuove Direzioni Territoriali, assumeranno una nuova struttura e diverse competenze. In particolare esse avranno tre filiere di competenza: Sicurezza; Coordinamento Tecnico (al cui interno ricadranno le funzioni USTG, Attività di supporto tecnico, Attività di supporto gestionale, Progettazione a supporto delle Unità Impianti) e Unità Impianti (si tratta delle nuove strutture di gestione dei Gruppi Operativi, le quali accorperanno le attuali strutture dei GOL-GOS.

All'interno dell'Unità Impianti saranno collocati i Team Tecnico e Programmazione.

Le attuali strutture di Controlli e Collaudi ricadranno nell'Unità Impianti, all'interno del Team Tecnico.

Nel modello Terna è inoltre previsto che i Laboratori Chimici e le attività di Collaudo presso i fornitori facciano capo all'Ingegneria.

Saranno create tre nuove Direzioni Territoriali con sede a:

- Milano (Area Nord-Ovest, comprendente le AOT di Milano, Torino e Cagliari);
- **Padova (Area Nord-Est comprendente le AOT di Padova e Firenze);**
- Napoli (Area Centro-Sud, comprendente le AOT di Roma, Napoli e Palermo).

Tali Direzioni Territoriali mirano al superamento della Direzione MAN con sede a Roma, riportando sul territorio importanti aspetti direttivi.

Il documento presentato riporta anche la ripartizioni delle competenze tra le USG (Unità di supporto Gestionale) collocate a livello di Direzioni Territoriali, le quali saranno dotate dei Team: Controllo Gestionale, Ciclo Passivo e Servizi e le AOT nelle quale rimarranno le funzioni di Budget e Reporting, Segreteria/Economato/Protocollo, Sicurezza e Formazione e Programmazione Indisponibilità.

Abbiamo preso atto di quanto esposto da Terna e vista la complessità degli argomenti, ci siamo riservati di esplicitare le nostre osservazioni a riguardo nel prossimo incontro sottolineando nei fatti che il nuovo modello organizzativo proposto da Terna, stravolgendo in maniera significativa la filosofia della specializzazione delle attività, impone riflessi significativi sia dal punto di vista professionale che strutturale.

Filctem Flaei Uilcem hanno ribadito che le sicurezze per i lavoratori passano dal dimensionamento degli organici, dalla garanzia massima rispetto alla mobilita dei lavoratori (vedi piano sedi) e la distribuzione territoriale (oggi sono 64 gruppi operativi dislocati in sedi diverse, per agevolare interventi). Inoltre e tutte le funzioni che andranno a livello di direzione dovranno comunque garantire che il lavoratore possa continuare a svolgere la propria attività nella sede attuale. Infine in funzione della polivalenza richiesta è stata ribadita la necessità di strutturare il team tecnico in modo evidente, e legando il tutto ad uno sviluppo professionale degli addetti.

Come in precedenza affermato, Terna ha ribadito che il suo intendimento è volto unicamente ad efficientare ed ammodernare la struttura organizzativa.

Le Segreterie nazionali pur accettando il metodo rispetto al confronto hanno chiarito che, in assenza di certezze relative allo sviluppo dei riflessi, il modello organizzativo dal punto di vista sindacale non sarà considerato esaustivo.

Le Segreterie Nazionali

°°*°

Incontro del 20 novembre 2012

Continua il confronto tra le OO.SS. e l'Azienda sul nuovo modello organizzativo di Terna Rete Italia.

L'Azienda ha illustrato la nuova struttura di Ingegneria - UPRI riportata nel documento consegnato che verrà discusso nel prossimo incontro.

Il ridisegno del perimetro di Ingegneria Centrale e Territoriale (UPRI) lo hanno sviluppato al fine di distribuire in modo migliore i carichi di lavoro e per rendere omogenee le pratiche operative, riallocando anche gli investimenti tra l'unità Centrale e quella Territoriale, al fine di rendere il quadro d'insieme più chiaro e meglio definito. Sostanzialmente sul territorio propongono di realizzare a livello di Direzione Territoriale 3 UPRI che seguiranno le attività indicate nel documento relative a Linee, Stazioni e Autorizzazioni. Mentre a livello Centrale (Ingegneria) realizzeranno un riassetto complessivo della struttura suddividendo la Direzione in 3 aree: Realizzazione, Tecnologia e Supporto Gestionale tutte sostenute da un'unita Centrale di "Supporto Investimenti".

L'Area Realizzazione avrà una dislocazione territoriale con 3 APRI (TO,PD,NA). Di fatto sulle UPRI si focalizzano le attività di manutenzione demandando le opere più complesse all'Ingegneria. Inoltre queste svilupperanno anche alcuni lavori (es. Cavi interrati in centri urbani) che per loro natura richiedono forte integrazione con il territorio.

Tutte le attività specialistiche relative ai Controlli e Collaudi presso Fornitori e tutti i Laboratori passeranno alle dipendenze di Ingegneria mantenendo le sedi attuali.

Relativamente alle Direzioni Territoriali e AOT come Organizzazioni Sindacali abbiamo fatto rilevare:

- Indipendentemente dalla nuova struttura organizzativa è stato richiesto all'azienda di continuare sul territorio ad assumere personale a seguito delle uscite per pensionamento;
- l'impegno di analizzare l'impatto dell'accentramento territoriale di attività e l'utilizzo delle relative risorse, considerando anche come riferimento prioritario l'attuale situazione degli organici nel territorio e la conseguente garanzia del turn-over al fine di rassicurare e mantenere l'attuale livello occupazionale;
- la difficile attuazione nell'immediato del modello Multiskill all'interno del quale vanno concordati i percorsi formativi, le attività da sviluppare e la sua progressiva applicazione nel tempo;
- l'esigenza della predisposizione di un documento che contenga l'assetto territoriale attuale e futuro corredato anche di tutti gli elementi comparativi che hanno portato a questa scelta (es. Risorse, Km di linee, stalli equivalenti, Impianti condotti con nuovi sistemi, ecc.);
- la configurazione delle sedi future e di eventuali presidi distaccati;
- la non attuazione da subito della reperibilità mista che dovrà definirsi solo eventualmente a formazione avvenuta;
- la definizione più precisa delle attività con la loro allocazione e i flussi di convergenza e il dimensionamento delle risorse;
- l'inopportunità del frazionamento del Team Controlli e Collaudi attualmente composto da alte professionalità intercambiabili tra di loro, per i quali si configura una difficile ripartizione tra le nuove realtà organizzative. Pertanto abbiamo segnalato che controlli e collaudi rimanga complessivamente come un nucleo omogeneo dentro l'AOT (all'interno del Coordinamento Tecnico) fermo restando le specializzazioni di attività minori che dovranno essere presidiate all'interno dell'Unità Impianti;
- l'esigenza di definire una corretta allocazione a tutti i Lavoratori mantenendo le sedi attuali;
- l'inderogabilità del completamento del documento attraverso l'evidenziazione nello stesso del livello inquadramentale di tutte le figure professionali; il percorso di utilizzo degli attuali Capi Unità Operativa; le linee di crescita delle Risorse Operaie e Impiegatizie a fronte dello sviluppo del Multiskill; le definizioni delle nuove figure professionali in termini strutturali;
- le attività considerate strategiche (esclusive e distintive) e la loro collocazione;
- l'opportunità di mantenere nelle AOT figure legate alla gestione del personale;
- la necessità di analizzare l'impatto del decentramento territoriale di alcune attività sviluppate attualmente nella struttura nazionale e dell'accentramento e il conseguente utilizzo delle Risorse che attualmente le seguono;
- capire anche l'utilizzo delle risorse che fanno capo a Esercizio e Sistemi Centrali e che sono collocate sul territorio;
- la richiesta di avere ben chiare le quantità delle Unità Impianti interpretabili rispetto al documento.

In merito al turn-over l'azienda ha confermato che procederà alle assunzioni sul territorio con verifica annuale.
Terna ha precisato che passando da un modello di Direzione centralizzata del Mantenimento, a 3 Direzioni Territoriali, indubbiamente vi e' un decentramento delle attività. A conferma di questo nelle AOT rimangono le stesse responsabilità e le stesse procure che disponevano nel precedente assetto.
All'interno delle AOT sono configurate le Unità Impianti, verso le quali decentreranno competenze, attività e Budget dove e' prevista una crescita professionale delle Risorse. Queste Unità dovranno predisporre i loro Budget, gestire la loro Programmazione, sviluppare il Controllo di Gestione, esercitare l'interfaccia con il Dispacciamento, proporre interventi ecc.
Ha assicurato che la formazione e' considerata esigenza prioritaria nello sviluppo del riassetto, il quale non potrà partire ON OFF ma avrà bisogno di tempi lunghi per la sua completa attuazione, ritenendo che non tutte le attività possano essere sviluppate in modalità Multiskill.
Su Controlli e Collaudi hanno evidenziato come l'attività attuale sia sviluppata in modo diverso nei vari territori esprimendo l'esigenza di omogeneizzare l'operatività e conseguentemente facendo crescere il livello di Unità Impianti. I Controlli in fabbrica e i Laboratori già operano a livello Nazionale, quindi per l'azienda è opportuno una loro collocazione in Ingegneria per farli diventare Centri di eccellenza. I Lavoratori presenti in queste realtà continueranno a sviluppare attività anche negli Impianti e resteranno legati alle sedi Territoriali.
Terna Rete Italia conferma la presenza nelle AOT di Figure Professionali da adibire alla Gestione del personale, come anche quelle legate alle attività sulla Sicurezza e Gestione Ambientale. Le Risorse che attualmente seguono il Supporto Tecnico Informatico resteranno, come ora, alle dipendenze di Esercizio e Sistemi nelle sedi Territoriali.
A seguito della nostra richiesta, le Unità Impianti (UI), che saranno esplicitate nel nuovo documento saranno 33 tante quanti i team tecnici e i team programmazione. Il criterio adottato per la loro individuazione e' stato la suddivisione degli Asset Equivalenti.
Filctem, Flaei, Uilcem pur avendo acquisito la nuova documentazione su Ingegneria si sono riservate di porre in maniera più attenta tutti i quesiti relativi alla stessa nel prossimo incontro del **27 novembre** dichiarando anche che, se fosse necessario in funzione dell'impostazione aziendale, i tempi del confronto dovranno sicuramente prolungarsi.
Le segreterie nazionali ribadiscono che il giudizio rimane assolutamente sospeso, relativamente alla nuova riorganizzazione, fino a quando il quadro organizzativo non sarà completo dal punto di vista dei riflessi di tutti i lavoratori coinvolti sia per la crescita professionale che per le garanzie che riguardano organici e mobilità sul territorio (piano sedi e tempi di intervento).

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM-CGIL FLAEI-CISL UILCEM-UIL

Roma, 22 novembre 2012 12U038

INDAGINE DI CLIMA E SICUREZZA 2012

Anche per il 2012 l'Enel intende riproporre a tutti i suoi Dipendenti, una indagine sul Clima Aziendale.

Tale iniziativa coinvolgerà tutti i Dipendenti del Gruppo a livello mondiale.
Sarà somministrata in modalità on-line per i possessori di pc (circa l'80% degli interessati); per i restanti Lavoratori si utilizzerà il modello cartaceo.
Sarà data particolare attenzione alla Sicurezza (42 domande inserite in 10 categorie) e si tenterà di misurare meglio, rispetto al passato, il senso di appartenenza all'Azienda.
La partecipazione, come sempre, sarà **volontaria**, anche se l'ENEL auspica una adesione totale alla compilazione del questionario.
L'indagine sarà totalmente anonima e riservata.
Per garantire un totale livello di riservatezza, ad esempio, non saranno resi disponibili i risultati a livello di Unità Operativa con meno di 15 Dipendenti (Punti Enel, ecc.) e i dati dei questionari saranno aggregati al livello superiore.
I risultati saranno elaborati a partire dal mese di marzo 2013 e, successivamente, dopo averli presentati alle OO.SS., verranno sviluppate le azioni conseguenti.
In allegato, il documento consegnatoci dall'ENEL in data 6 ottobre 2012.

Indagine di Clima e Sicurezza 2012

Incontro con OO.SS. Italia

6 novembre 2012

Indice

1. Obiettivi
2. Ambito Indagine
3. Processo
4. Elaborazione Questionario
5. Lancio Indagine
6. Comunicazione Risultati
7. Analisi Risultati
8. Definizione piani d'azione

Uso: Esterno

Obiettivi

Analizzare il livello di engagement *delle persone	Analizzare il livello di **engagement delle persone** a livello globale e per divisioni, paesi, famiglie professionali, livelli gerarchici ed altre segmentazioni possibili (età, genere…)
Analizzare la cultura della Sicurezza	Analizzare la **cultura della Sicurezza** a diversi livelli e la percezione sui processi di Salute e Sicurezza; misurare l'impatto delle azioni intraprese.
Definire piani d'azione	Identificare e definire **piani d'azione** a livello globale e per divisioni, paesi, famiglie professionali e livello locale
Benchmarking	Comparare i risultati del Gruppo Enel con **riferimenti di mercato appropriati** (benchmarking per paese, settore, funzioni, aziende ad alto rendimento, aziende in processo di cambiamento)

Quest'anno, l'Indagine sulla sicurezza verrà inserita nell' Indagine di Clima allo scopo di capire la percezione del dipendente sulla leadership in materia di sicurezza, salute, appaltatori, norme e sanzioni, organizzazione…

*senso di appartenenza all'azienda e disponibilità a dare di più, percezione di un ambiente di lavoro che sostiene la produttività e la performance e il benessere personale nell'ambiente di lavoro

Ambito dell'Indagine

Paesi

40 paesi partecipanti

Italia, Spagna, Portogallo, Russia, Slovacchia, Romania, Francia, Bulgaria, Grecia, Irlanda, Marocco, Stati Uniti, Canada, Costa Rica, Guatemala, Panama, Messico, Brasile, Cile, Argentina, Colombia, Perù, El Salvador, Algeria, Egitto, Indonesia, Nicaragua, Honduras, Emirati Arabi Uniti, Arabia Saudita, Belgio, Germania, Polonia, Olanda, Cina, Filippine, Turchia, Repubblica Ceca, Croazia e Sud Africa

Partecipanti

Circa **75.000 persone**

Lingue

9 lingue:

Italiano, Spagnolo, Inglese, Francese, Portoghese, Russo, Slovacco, Romeno e Greco

Elaborazione del Questionario (1/2)

La rielaborazione del questionario 2012

- ✓ Sono stati analizzati i questionari precedenti per garantire un confronto con i dati storici
- ✓ **Sono state eliminate** le ridondanze
- ✓ Sono state aggiunte nuove domande:
  - "actionable", utili per individuare azioni di miglioramento
  - che consentono il confronto con benchmark esterni
  - allineate con i valori Enel e la strategia del Gruppo (e.g. One Company)
- ✓ **Coerenza assicurata** fra le varie **categorie**
- ✓ Una **nuova scala** per la maggior parte delle domande: *D'accordo/Tendenzialmente d'accordo / ? /In disaccordo /Tendenzialmente in disaccordo*

  Il ? si usa nei casi in cui non si sa rispondere alla domanda o quando non è pertinente.

Elaborazione del Questionario (2/2)

L'Indagine Globale sul Clima comprende

- **Clima:** 92 domande inserite in 11 categorie
- **Sicurezza:** 42 domande inserite in 10 categorie

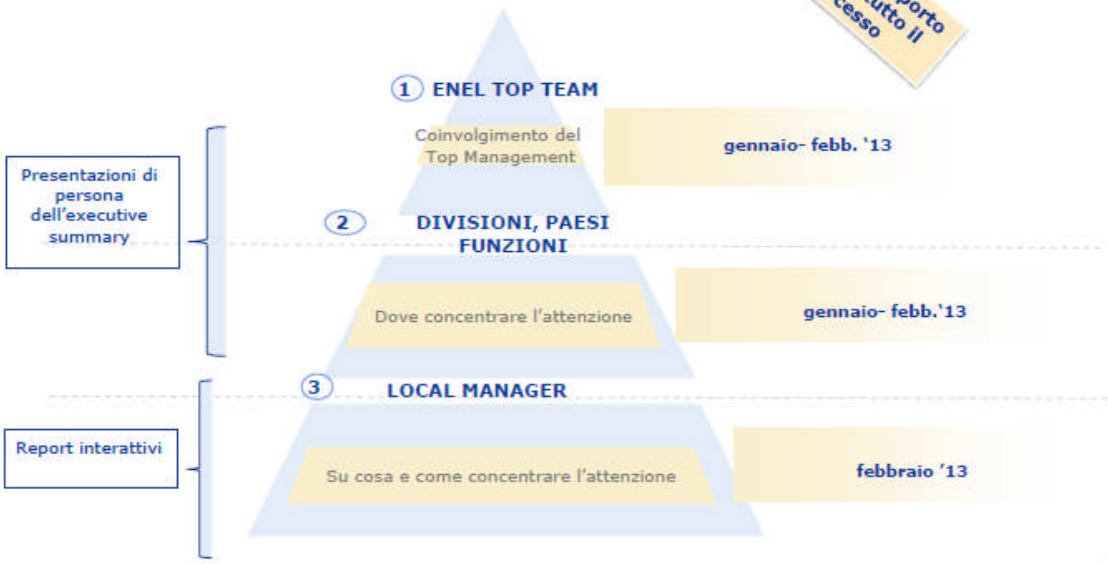
Nel processo di approvazione del questionario sono stati coinvolti: i consulenti (Towers Watson), il team di Sviluppo, Top Team, Safety e il team di Corporate Social Responsability

Lancio dell' Indagine

Quando	• Il questionario verrà lanciato il **12 novembre** • Sarà disponibile per 2 settimane (fino al **23 novembre**) • Occorrono circa **30 minuti per rispondere** • Verranno inviati 2 reminder a tutti, il primo a metà del processo e il secondo verso la fine
Come	Distribuzione del questionario: • 80% **online** (email del fornitore esterno Towers Watson) • 20% **cartaceo** (il questionario verrà distribuito dal HR locale)
Riservatezza	• l'Indagine è totalmente anonima e riservata. • Una società di consulenza esterna (Towers Watson) lancerà e riceverà tutti i questionari compilati • Per garantire la riservatezza, non verranno riportati risultati con aggregazioni inferiori a 15 persone (non saranno disponibili ad esempio i risultati delle unità con meno di 15 rispondenti)

Comunicazione dei Risultati

HR darà supporto durante tutto il processo



Comunicazione risultati:
- Disponibili se esistono almeno 15 risposte, per garantire la riservatezza
- I risultati si confrontano con quelli del 2010 e con gli studi di mercato esterni

8

Analisi dei Risultati

HR darà supporto durante tutto il processo

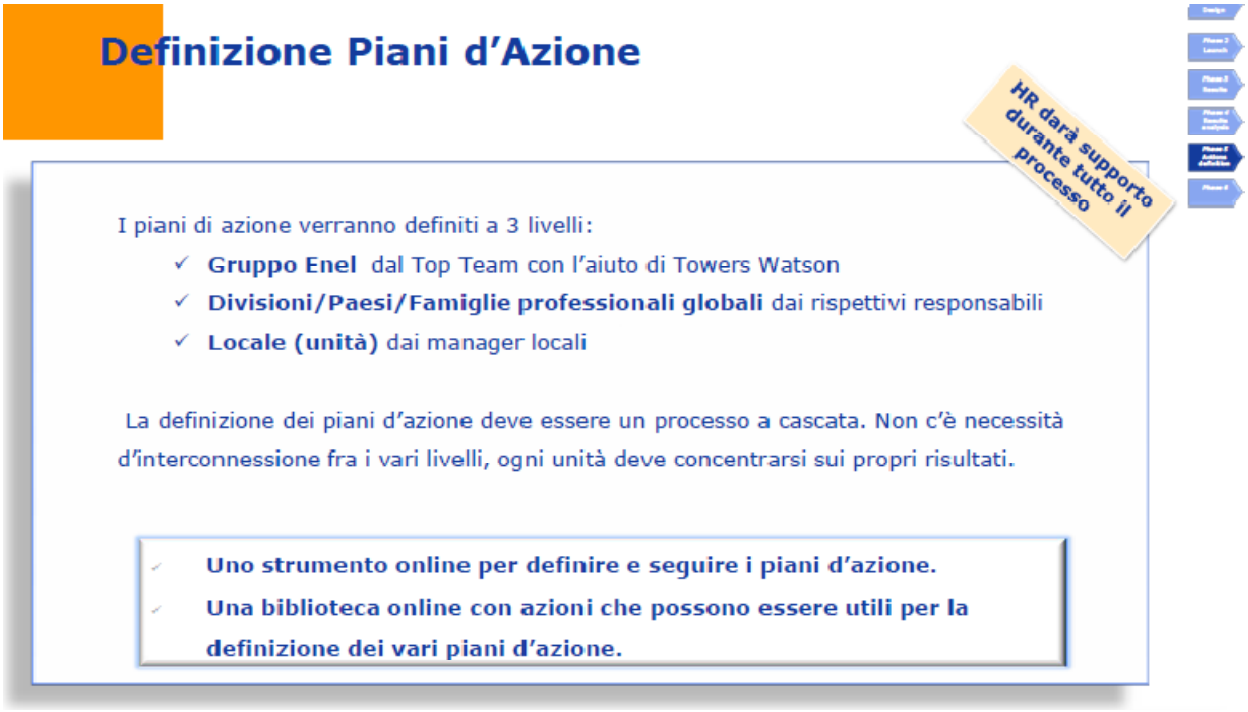
Dopo aver ricevuto i risultati, le varie unità a diversi livelli devono effettuare un'analisi degli stessi per poter **definire le aree che assumono un impatto maggiore all'interno del gruppo di lavoro.**

I consulenti di Towers Watson e i team di Risorse Umane organizzeranno una **breve formazione ai manager,** per aiutarli a capire i risultati e a sviluppare i loro piani d'azione

-Dare la priorità alle aree nelle quali concentrarsi (non più di 2 o 3)

-Organizzare riunioni per condividere il risultato con il gruppo di lavoro

-Ricevere il feedback diretto dei risultati



°°*°

SICUREZZA E DINTORNI

In questi giorni si sta svolgendo la terza edizione del Questionario di Clima nel Gruppo Enel.
Si tratta di 134 domande che spaziano numerosi ambiti della vita aziendale con in questa edizione la novità di ben 42 domande dedicate alla sicurezza.

Il questionario di clima è lo strumento utilizzato anche per adempiere ad un obbligo stabilito dal Dlgs 81/08, detto testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro: quello della valutazione del rischio stress-lavoro correlato.
Infatti nei Documenti di Valutazione dei Rischi delle varie società del gruppo, nella sezione dedicata alla valutazione di questo nuovo rischio psicosociale, le analisi che conducono a valutare tale **rischio assente nelle società di Enel** sono basate proprio su elaborazioni dei questionari di clima.
Lo stress lavoro-correlato è definito da una normativa europea come quella "condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentano in grado di corrispondere alle richieste lavorative".

Il datore di lavoro insieme con il medico competente, con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, previa consultazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza dovrebbe fare la valutazione anche di questo rischio e definire gli interventi per eliminare, e ove non possibile, ridurre al minimo questo rischio ed i suoi effetti sulla salute dei lavoratori.
Secondo la normativa vigente la valutazione dello stress da lavoro può compiersi esplorando
i diversi domini della vita organizzativa dell'azienda: l'organizzazione e i processi di lavoro, le condizioni e l'ambiente di lavoro, la comunicazione, i fattori soggettivi.
Nel questionario di clima si trovano domande per ciascuno di questi elementi.

Il questionario di questa edizione, come di quelle precedenti, non è stato condiviso con i RLS anche se la norma stessa lo prevede.
Non è stato condiviso neppure con le organizzazione sindacali, a meno di una semplice informativa.
Inoltre, come in passato, nella comunicazione di presentazione del questionario non si è fatta menzione di questa importante funzione del questionario.
Nonostante questa premessa, **è nostra convinzione che questa sia un'opportunità importante da cogliere e da non trascurare per esprimere la propria opinione, non quella del proprio responsabile, sulle questioni che le domande pongono**.
Consigliamo ai colleghi di leggere attentamente le domande, giusto per non lasciar spazio a fantasiose ipotesi di scarsa comprensione da parte di qualche responsabile, **e raccomandiamo di rispondere sinceramente alle domande.**
E' vero che il questionario, dichiarato anonimo, di fatto non lo è visto che viene compilato con accesso con chiave matricolare.
Ma è anche vero che se tutti i colleghi del posto di lavoro esprimeranno il sentire che spesso emerge quando in assemblea ci confrontiamo su diverse questioni, allora l'opinione dei singoli si fonderà nell'opinione del gruppo acquisendo ben altro significato.
Per parte nostra con i RLS ci impegneremo affinché i risultati dell'indagine e gli effetti nella valutazione dei rischi siano chiari, trasparenti e come definiti dalla legge.

Flaei Veneto

Mestre, 19 novembre 2012

FISDE – RISULTANZE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.

Nelle due riunioni del Consiglio di Amministrazione del FISDE, tenutesi nei giorni 20 settembre e 24 ottobre 2012, sono state assunte importanti novità che riportiamo in dettaglio.

Finanziamento FISDE per l'anno 2012:
il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 20 settembre 2012, ha preso atto del contenuto del verbale di accordo sottoscritto in data 2 agosto 2012 tra l'ENEL e le OO.SS. Nazionali che definisce - per l'anno 2012 – in **761** euro la quota complessiva "pro capite" sulla base del personale in forza alla data del 1° gennaio 2012. Il FISDE, quindi, riceverà un finanziamento aggiuntivo pari ad euro **1.993.475,00**; ciò consentirà di mantenere inalterati i livelli di assistenza e di dare maggiore solidità economica al Fondo.

Rideterminazione quota 2012 - Sperimentazione coniugi soci straordinari:
il Consiglio di Amministrazione, a seguito dell'aggiornamento della quota associativa prevista dal predetto accordo, ha provveduto ad aggiornare la quota associativa annuale "pro capite" per l'iscrizione – in via sperimentale - dei coniugi dei soci straordinari, costituita dalla differenza tra il valore della quota relativa ai soci ordinari e quella dei soci straordinari. In concreto, tenuto conto che la quota per i soci ordinari per l'anno 2012 passa da euro **706** a euro **761**, il Consiglio ha deliberato di incrementare di **55** euro la quota di iscrizione dei coniugi dei soci straordinari, fissandola definitivamente in euro **449**.

Adesione al FISDE di nuove Società Elettriche:
il Consiglio, nella seduta del 20 settembre ha accolto la domanda di adesione della Società **SAN MARCO BIOENERGIE** con sede in **Milano,** il cui organico ammonta a **51 unità**, e nella seduta del 24 ottobre, la domanda di adesione della Società **ACQUE VICENTINE** con sede in Vicenza, il cui organico ammonta a **132 unità** di cui **n. 37 regolato da CCNL Gas-Acqua**. Il Fondo, pertanto, estenderà ai dipendenti delle predette Società i trattamenti previsti dal "pacchetto sanitario" a suo tempo convenuto con la Società ATENA di Vercelli. Con i nuovi ingressi salgono a ventinove le Società che potranno beneficiare dei servizi e delle prestazioni sanitarie previsti dalla citata Convenzione ed a circa **930** il numero dei dipendenti assistiti.

Richiesta di adesione da parte della Società AIM Vicenza:
il Consiglio ha, poi, provveduto ad esaminare la richiesta della Società **AIM Vicenza SpA** di aderire al FISDE per estendere i servizi e le prestazioni offerte dal Fondo ai suoi **305 dipendenti, di cui n. 103 regolati da CCNL Gas-Acqua**, avvalendosi - a tal fine - della previsione statutaria che consente l'ingresso, in qualità di soci aggregati, ai dipendenti delle Società il cui rapporto non é regolato dal CCNL per i lavoratori elettrici, purché non prevalenti rispetto a quelli regolati con CCNL elettrici. In proposito, il Consiglio ha ritenuto necessario un maggior approfondimento della predetta richiesta in considerazione del diverso trattamento economico che l'Azienda intende riconoscere, ai fini dell'assistenza sanitaria integrativa, ai dipendenti regolati dai due contratti. Ha quindi dato mandato al Presidente del CDA, allo scopo di favorirne la soluzione, di negoziare con la Società AIM SpA pacchetti differenziati coerenti con il principio di stabilità economica del Fondo, che successivamente costituiranno riferimento per tutte le società con analoga problematica.

Normativa prestazioni sanitarie – ambulanza:
il Consiglio ha infine deliberato, con effetto immediato, l'integrazione della normativa regolamentare (PSAI e Nomenclatore - Tariffario) in tema di rimborso spese viaggio, prevedendo che anche le spese sostenute per **trasporto in ambulanza per ricovero da e verso casa di cura o ospedale**, ivi incluso il caso di pronto soccorso, verranno rimborsate nella misura del 50% della spesa effettivamente sostenuta, con un tetto massimo di rimborso pari ad **€ 1.200** per anno. Il prossimo Consiglio di Amministrazione è stato programmato per il giorno 23 novembre 2012.

5ª SETTIMANA INTERNAZIONALE DELLA SICUREZZA

Trasmettiamo, per opportuna conoscenza, la lettera inoltrata all'Enel in merito al mancato coinvolgimento del Sindacato nella progettazione e nella gestione delle politiche e degli interventi in tema di sicurezza sul lavoro.

°°*°

Oggetto: 5. Settimana internazionale della sicurezza - 12/19 Novembre 2012
Anche quest'anno l'importante iniziativa sulla sicurezza, da Voi realizzata, di grande rilevanza per la tutela dei Lavoratori nei luoghi di lavoro, non ha registrato il coinvolgimento delle Rappresentanze sociali.
Peraltro, senza evocare quanto previsto dal Protocollo di CSR del 2009, siamo in presenza di un nuovo Protocollo di Relazioni Industriali recentemente sottoscritto che prevede la gestione bilaterale della materia.
Pur dandoVi atto dei continui miglioramenti avvenuti in Enel, che non trovano altrettanta corrispondenza nelle Aziende in appalto, rileviamo che la tematica e i correlati aspetti formativi sono gestiti da Voi in maniera unilaterale.
Nonostante ciò, come FLAEI-Cisl, continueremo, anche attraverso la nostra Commissione Nazionale della Sicurezza e i nostri RLS in ogni posto di lavoro, a mettere in campo il massimo impegno possibile per contribuire all'obiettivo "zero infortuni" sia in Enel che nelle Imprese dell'indotto.
Ciò premesso, rinnoviamo per il V" anno consecutivo la nostra piena disponibilità ad una ineludibile sinergia su questa materia, in funzione della migliore tutela di Iscritti e Lavoratori che rappresentiamo.

REGISTRAZIONE DELLA CHIAMATE TELEFONICHE DI PRONTO INTERVENTO

Roma, 19.11.2012

Alle Segreterie Nazionali
Filctem, Flaei, Uilcem

Vi informiamo che a decorrere dal 1° gennaio p.v., Enel Distribuzione provvederà a dare esecuzione a quanto previsto dall'art. 13 della delibera dell'AEEG n. 198/11 in tema di registrazione della chiamate telefoniche di pronto intervento pervenute al numero verde 803500 di Enel Distribuzione.
Nella nota che vi trasmettiamo in allegato sono descritte le finalità della

registrazione e le modalità con le quali si provvederà a garantire la gestione del sistema, l'archiviazione e l'accesso alle informazioni.
Siamo a disposizione per i chiarimenti che vi sono necessari; nel caso lo riteniate opportuno anche a margine dell'incontro e/o per le date riportate nel messaggio allegato (26 novembre dalle 9.30 alle 11.30 o, in alternativa, il 13 dicembre alle ore 11.00 alle 13.00) o in altra data di vostra disponibilità.
Restiamo in attesa di vostre indicazioni
Cordialmente

ENEL - M. De Luca

°°*°

NOTA INFORMATIVA

Servizio Segnalazione Guasti. Registrazione delle chiamate pervenute al Numero verde 803500

Il presente documento illustra le modalità con le quali in ambito Enel Distribuzione saranno effettuate le registrazioni delle chiamate telefoniche al numero verde 803500. Questa funzionalità a partire dal 1° gennaio 2013 verrà introdotta sui sistemi in essere (SSG-GESI) per adempiere alle disposizioni di cui all'art. 13 della delibera AEEG 198/11(in calce).

Finalità delle registrazioni

Il sistema di registrazione di cui al presente documento ha la specifica e esclusiva finalità di assolvere alle prescrizioni della delibera AEEG n. 198/11 e successive integrazioni e modifiche, al fine di garantire gli strumenti necessari ad assicurare la registrazione in modo inalterabile delle chiamate telefoniche per segnalazioni di guasti sulla rete elettrica di Enel Distribuzione.

Telefonate oggetto di registrazioni e modalità di gestione del sistema

In ottemperanza alle disposizioni della citata delibera, saranno oggetto di registrazione le sole telefonate in ingresso al numero verde dedicato al Servizio di Segnalazione Guasti.
Tali telefonate perverranno ad ogni postazione su un telefono a ciò esclusivamente dedicato.
La registrazione della conversazione avrà inizio con l'azione di risposta alla telefonata da parte dell'Operatore (sgancio cornetta/click sul pulsante rispondi).
La registrazione interviene per tutte le chiamate.
I clienti che chiamano il numero verde vengono informati che la chiamata viene registrata con apposito avviso, prima dell'inoltro della stessa all'Operatore.
Poiché non è previsto che l'Operatore riceva un messaggio di avviso, gli apparecchi telefonici riporteranno la dicitura "telefono soggetto a registrazione". Per esigenze diverse da quelle relative alla gestione del servizio guasti (p.es. assegnazione del guasto e/o altre telefonate), sarà reso disponibile un diverso apparecchio telefonico non soggetto a registrazione.
La registrazione delle chiamate in entrata non può essere esclusa e/o interrotta dall'Operatore.
Le caratteristiche tecniche del sistema di registrazione (caratteristiche di sicurezza, accesso, integrità, inalterabilità delle registrazione, ecc.) sono riportate in allegato, con indicazione anche delle modalità di accertamento da parte del personale all'uopo autorizzato del funzionamento del sistema a garanzia della non alterabilità delle registrazioni.

L'archiviazione delle registrazioni

Le conversazioni saranno registrate e conservate su un server centrale, opportunamente ridondato ed esclusivamente dedicato a tale scopo. Le stesse saranno messe a disposizione esclusivamente dell'Autorità regolatoria qualora ne faccia richiesta per le motivazioni e nell'ambito delle procedure/attività di sua competenza.
L'archiviazione delle registrazioni avverrà in ordine cronologico, adottando sistemi che consentono di contrassegnare ciascuna conversazione con elementi utili a consentirne l'individuazione (data, ora, durata della comunicazione, ecc.).
Le registrazioni saranno conservate per 5 anni, come previsto dalla citata delibera 198/11, fatte salve richieste dell'Autorità giudiziaria.
I dati sono trattati nel rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali.

Accesso alle registrazioni

L'accesso alle registrazioni è limitato esclusivamente ai casi in cui vi sia una richiesta dell'AAEG o dell'Autorità Giudiziaria.
L'accesso al sistema è regolato da un sistema di identificazione individuale con login e password con i seguenti profili:

- Amministratore: può accedere al sistema e autorizzare altri soggetti “Delegati” all’accesso sulla base delle istruzioni da lui impartite. Ai sensi del D. Lgs. 196 del 2003 assume il ruolo di “Responsabile trattamento dati”;
- Delegato: su autorizzazione dell’Amministratore può accedere ai dati del sistema per lo specifico ambito di sua competenza. Ai sensi del D. Lgs. 196 del 2003 assume il ruolo di “Incaricato al trattamento dati”.

L’Amministratore provvederà ad individuare un Delegato per ciascun ambito di competenza territoriale.
Amministratore e Delegato accedono al sistema esclusivamente per le finalità e nei casi di cui al precedente punto 1.
Tutti gli accessi e le interrogazioni al sistema sono tracciati (è allo scopo predisposto apposito log di sistema).
Il processo di accesso alle registrazioni sarà gestito nel modo seguente.
Le richieste di accesso dovranno pervenire all'Amministratore (Responsabile del trattamento) con indicazione degli elementi necessari alla loro individuazione.
L'Amministratore autorizzerà il Delegato (Incaricato al trattamento) al download dlle registrazioni ed eventuale riascolto delle conversazioni.
L’accesso al sistema avviene altresì al fine di verificare il corretto funzionamento tecnico del sistema di registrazione; in tal caso è prevista la presenza di uno degli Operatori in servizio nel momento dell’effettuazione della stessa, che firmerà un verbale di verifica.
Si provvederà ad informare il personale, anche ai sensi dell’art. 13 D.Lgs. n. 196/2003, in merito alle modalità di registrazione delle telefonate ed all'impiego delle stesse.
Roma, 19 novembre 2012 4

Articolo 13 delibera AEEG 198/11.Verificabilità delle informazioni registrate

13.1 L’impresa distributrice mantiene costantemente aggiornato il registro delle interruzioni.
L’elenco degli utenti BT effettivamente coinvolti nelle interruzioni lunghe e brevi deve essere producibile su richiesta in tempi compatibili con l’espletamento delle operazioni di controllo.
13.2 Ciascuna interruzione è identificata con un codice univoco, al fine di attribuire alla stessa interruzione le informazioni contenute in:
a) registri di esercizio;
b) tabulati o archivi informatizzati del sistema di telecontrollo o di altra idonea strumentazione per la registrazione della continuità del servizio;
c) elenchi delle segnalazioni e chiamate telefoniche degli utenti per richieste di pronto intervento, ai sensi dei commi 13.3 e 13.4;
d) rapporti di intervento delle squadre operative;
e) documentazione di messa in sicurezza e altra documentazione ritenuta necessaria;
f) schemi della rete per ricostruire l’assetto della rete al momento del guasto o la sua risoluzione.
13.3 Gli elenchi delle segnalazioni e chiamate telefoniche degli utenti per richieste di pronto intervento, per ciascun caso in cui l’utente parli con un operatore, devono almeno contenere:
a) data e ora di ogni segnalazione pervenuta, con granularità pari al minuto;
b) registrazione vocale della chiamata;
c) motivo della segnalazione;
d) nominativo dell’utente chiamante;
e) numero di telefono dell’utente chiamante (ove inviato dai gestori telefonici);
f) Comune al quale è riferita la segnalazione;g) indirizzo stradale al quale è riferita la segnalazione;
h) codice dell’interruzione nel caso in cui alla chiamata dell’utente corrisponda effettivamente una interruzione oppure assenza di interruzione che deve essere documentata da un accesso a vuoto delle squadre di intervento o altra modalità;
i) codice della/e linea/e BT coinvolta/e nell’interruzione;
j) campo note.

°°*°

A**LLEGATO TECNICO**

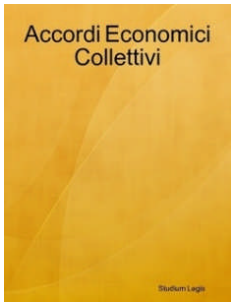
Servizio Segnalazione Guasti. Registrazione delle chiamate pervenute al Numero verde 803500

SERVIZIO DI ACQUISIZIONE E GESTIONE DELLE CHIAMATE DI SEGNALAZIONE GUASTI SULLA RETE ELETTRICA
Descrizione del Sistema

Descrizione della piattaforma telefonica-informatica
Per la segnalazione di guasti sulla propria rete elettrica Enel Distribuzione ha reso disponibile ai propri Clienti il Numero Verde (di seguito NV) unico nazionale 803.500.
Le chiamate effettuate verso tale NV saranno consegnate dalla rete telefonica pubblica alla piattaforma Enel SSG, realizzata presso i CED Enel di Milano e Roma.
La piattaforma telefonica SSG è stata dimensionata sulla base delle informazioni oggi disponibili relativamente ai volumi di traffico in ingresso ed è stata integrata con la piattaforma informatica GESI.
A tale piattaforma integrata telefonica-informatica saranno collegate, attraverso la rete dati dedicata ai servizi 'core' dei Centri Operativi, le postazioni dedicate al servizio di acquisizione delle chiamate di Pronto Intervento. Tali postazioni saranno costituite da un PC e da un telefono dedicati.
La piattaforma telefonica, dopo aver interagito con il Cliente attraverso un sistema di risposta automatico (IVR), acquisite le informazioni per l'identificazione e fornito in automatico le informazioni già disponibili sul sistema informativo aziendale, provvederà ad inoltrare la telefonata all'operatore.
Prima dell'inoltro verso l'Operatore, al Cliente sarà segnalato, a mezzo dell'erogazione di un messaggio, che la conversazione sarà registrata.
La telefonata giungerà quindi sul telefono del primo operatore libero, il quale non riceverà alcun avviso di registrazione, in quanto tutte le chiamate in arrivo sui telefoni delle postazioni SSG sono oggetto di registrazione.
Una volta acquisite dal Cliente tutte le informazioni utili a gestire la segnalazione, l'operatore, utilizzando l'applicazione Gesi provvederà alla relativa gestione secondo le attuali procedure in essere (apertura ticket, invalidazione chiamata con inserimento della motivazione, ecc.).
All'Operatore non è lasciata la facoltà di avviare/evitare/fermare le registrazioni.
Conservazione ed accesso alle registrazioni
Al fine di garantire la necessaria integrità e inalterabilità delle registrazioni, la sicurezza di registrazione e di accesso all'archivio, il sistema prevede che:
• le conversazioni siano registrate e conservate, in modalità criptata, su un supporto dedicato in grado di fornire alta affidabilità. Infatti, così come l'intera piattaforma, anche il sistema di registrazione è duplicato sui due siti di Roma e Milano;

• l'accesso al sistema di registrazione per la visualizzazione e il successivo riascolto avvenga attraverso una interfaccia web https e sia consentito ai soli utenti all'uopo abilitati, attraverso login e password personali.
Modalità di verifica del corretto funzionamento del sistema
Durante l'intera conversazione, a conferma della registrazione in corso, a tutti gli interlocutori coinvolti sarà erogato, in sottofondo e ad intervalli regolari, un tono sonoro (beep).
Inoltre, è previsto che periodicamente venga effettuate, a cura del Delegato, verifiche "simulate" del buon funzionamento del sistema.
In ogni caso, la verifica sarà effettuata alla presenza di uno degli Operatori in quel momento in servizio, che firmerà un apposito verbale di verifica.

RINNOVO ACCORDI ECONOMICI REGIONALI



Nella giornata di venerdì 16 novembre 2012 è stato sottoscritto il rinnovo degli accordi economici regionali per il rimborso delle spese di viaggio, vitto e pernottamento, in caso di missione per motivi di servizio, e delle spese chilometriche per l'utilizzo dell'automezzo di proprietà del lavoratore.
L'intesa definita con la Direzione Infrastrutture e Reti Veneto, anche per conto delle altre Società del Gruppo ENEL, conferma e rafforza sostanzialmente l'impianto normativo esistente e prevede un adeguamento economico, legato all'aumento del costo della vita.
La trattativa, che si è protratta per diverso tempo, ha scontato la disponibilità dell'Azienda a sottoscrivere il rinnovo di tutti gli accordi economici regionali solo fino alla data del 31 dicembre 2012, in quanto, a partire dal 2013, intende avviare una discussione con le Segreterie Nazionali per definire un accordo economico quadro univoco a livello nazionale.

I nuovi importi, rivalutati del 5%, decorrono dal 1 gennaio 2012, mentre per il periodo 2009/2011 verrà corrisposto un importo forfettario una tantum, determinato sulla base dell'incremento del 2,7% di quanto percepito da ciascun lavoratore nel suddetto periodo.
Si è pervenuti alle percentuali succitate analizzando quanto hanno inciso sul totale dei rimborsi quelli legati alla ristorazione rispetto a quelli della locomozione e ponderando i relativi due parametri ISTAT.
Se pur non completamente soddisfatti abbiamo dovuto prendere atto che proprio per le considerazioni suesposte riguardo alla futura unificazione non è stato possibile modificare il metodo già utilizzato nei rinnovi precedenti.
I nuovi importi sono riepilogati nella tabella allegata.
Abbiamo inoltre provveduto al rinnovo degli accordi legati alle situazioni di disagiata localizzazione.
Inoltre si è evidenziato come il rimborso delle spese di locomozione sia penalizzante per i lavoratori che sono obbligati, per mancanza di mezzi dell'azienda, ad usare il proprio mezzo nel caso di trasferte di lunga permanenza e durata, di conseguenza si è introdotto il termine "di norma" nel paragrafo che tratta della priorità nell'utilizzo di mezzi aziendali.

La Segreteria Regionale FLAEI CISL Veneto

°°*°

Verbale di accordo

Venezia 19/11/2012

Tra

ENEL Distribuzione S.p.A. anche per conto di Enel S.p.a. e delle altre società del gruppo diverse da quelle di seguito rappresentate, cui si applica il CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico 5 marzo 2010 rappresentata da Cristina Bresadola e Valeria Gaggio
Enel Produzione Spa, rappresentata da Rita Puggia
Enel Servizio Elettrico anche per conto di Energia Spa, rappresentata da Antonella Maso
Enel Servizi s.r.l., rappresentata da Maria Gabriella Vaselli e Bruno Ricci

e

Le Segreterie Regionali del Veneto delle Organizzazioni Sindacali

- **Filctem Cgil,** rappresentata da Andrea Lovisetto e Siro Campagnaro
- **Flaei Cisl,** rappresentata da Giorgio Cecchelin
- **Uilcem Uil,** rappresentata da Virginio Celin

Premesso che

In tema di rimborsi spese, da corrispondere ai sensi dell'art. 43 CCNL 1° comma al personale in "missione per motivi di servizio", la normativa di riferimento attualmente in vigore - per effetto del richiamo contenuto nello stesso art. 43 CCNL, 1ª Dichiarazione a Verbale - è stabilita dai vigenti accordi sindacali regionali;
Per quanto riguarda la regione Veneto gli accordi in questione sono stati oggetto di rinnovo l'ultima volta in data 4 aprile 2008 ed hanno definito gli importi a valere fino alla data del 31.12.2008.

Con il presente accordo le Parti

- hanno definito il rinnovo degli accordi in questione per il periodo dal 01.01.2009 fino al 31.12.2011 per quanto riguarda i rimborsi di seguito specificati:
  - **rimborso delle spese di vitto e pernottamento in caso di missione per servizio;**
  - **rimborso eventuali maggiori spese di cui alla DV n. 8 art. 3 CCL Enel 21-2-1989;**
  - **rimborso spese ai lavoratori che usano mezzi di loro proprietà per motivi di servizio;**
  - hanno inoltre definito un **aggiornamento degli aspetti di carattere normativo** che regolamentano l'erogazione dei rimborsi spese oggetto del presente verbale di accordo.

Aspetti di carattere normativo

Secondo quanto disposto dall'art. 43 del vigente CCNL, al lavoratore in missione per motivi di servizio, esplicitamente autorizzato, spetta il rimborso delle spese sostenute per viaggio, vitto e pernottamento.
Limiti e modalità di tali rimborsi sono stabiliti dalle norme definite nel presente accordo e dalle procedure e disposizioni aziendali; detti rimborsi sono da intendersi sempre al lordo delle trattenute dovute per legge
Per **missione per motivi di servizio** si intende l'ipotesi di **prestazione dell'attività lavorativa** effettuata dal lavoratore, su disposizione dell'Azienda, **in luogo diverso dall'abituale località o posto di lavoro**.
Tale condizione si realizza allorché il dipendente si trovi ad operare al di fuori del comune in cui è ubicata la sede di lavoro.

1. Spese di vitto e pernottamento in caso di missione per servizio

1.1 Prima Colazione

Al dipendente comandato in una missione che comporti il pernottamento fuori sede, compete per ogni giorno di missione, e sempreché non vi sia rimborso a piè di lista insieme al pernottamento, il rimborso delle spese per la prima colazione nella misura forfetaria di cui alla tabella allegata.

Lo stesso rimborso spetta il giorno di inizio della missione, a condizione che il dipendente debba intraprendere il viaggio almeno un'ora prima dell'inizio del normale orario di lavoro.

Analogo trattamento compete al dipendente comandato ad iniziare – non in missione - la propria attività lavorativa almeno un'ora prima del normale orario di lavoro (v. ancora successivo p. 2, DV n. 8).

1.2 Pranzo

I lavoratori in missione in una località servita da mensa o ristorante convenzionato sono tenuti ad avvalersi di detto servizio.

L'utilizzo della mensa/convenzione sostitutiva dà diritto al rimborso della spesa sostenuta per l'acquisto del buono pasto (contributo dipendente) ed al rimborso forfetario per le bevande, secondo la misura complessiva indicata nella tabella allegata.

Qualora manchi il servizio di mensa/ristorante convenzionato, ovvero l'orario della prestazione sia incompatibile con quello della mensa, il lavoratore avrà diritto al rimborso delle spese sostenute per il pranzo, nella misura forfetaria di cui alla tabella allegata, oppure a piè di lista, nel rispetto dei limiti e secondo quanto previsto dalle regole aziendali.

Analogo rimborso spetta (anche in caso di attività in sede, secondo quanto previsto dalla D.V. n. 8 di cui al successivo punto 2), previa verifica delle sottostanti inderogabili esigenze di servizio, al lavoratore che, causa eccezionale protrazione della prestazione lavorativa, non abbia potuto usufruire per pranzo del servizio mensa/convenzione sostitutiva esistente, a causa dello spostamento dell'intervallo meridiano prima dell'inizio o dopo il termine dell'orario di apertura della mensa/locale convenzionato.

Il rimborso del pranzo compete inoltre (v. ancora successivo punto 2, D.V. n. 8) in caso di prestazioni rese in giorni di sabato o in giorni festivi che si protraggano – al netto del tempo occorrente per la consumazione del pasto - oltre un'ora dal termine del normale orario antimeridiano, sempre che non sia utilizzabile il servizio mensa/ristorante convenzionato.

1.3 Cena

Al dipendente comandato in missione che pernotti fuori sede o che rientri presso la propria sede di lavoro/abitazione dopo le ore 20 (al netto del tempo occorrente per la consumazione del pasto) – salvo autorizzazione al rimborso a piè di lista - compete il rimborso forfetario per la cena nella misura di cui alla tabella allegata.

Tale rimborso compete anche al dipendente cui sia richiesto di restare in servizio, o sia chiamato a prestare la propria attività dopo il termine dell'orario di lavoro, e tale attività si protragga significativamente oltre le ore 20 (sempre al netto del tempo necessario alla consumazione del pasto) (v. ancora successivo p. 2, DV n. 8).

Massimali per il rimborso dei pasti a piè di lista

In caso di rimborso a **piè di lista** del pasto meridiano o serale, questo dovrà essere documentato da ricevuta fiscale, per un importo complessivo entro limiti di ragionevole economia, stabiliti in relazione ai corrispondenti importi forfetari - di norma - fino al doppio di tali importi. E' possibile derogare a tale limite fino ad un massimo del 300% del forfait esclusivamente per il pasto serale consumato in località di trasferta caratterizzate da oggettiva maggiore onerosità.

1.4 Pernottamento e piccole spese

Laddove la Società non provveda direttamente alla prenotazione dell'albergo ed al pagamento delle spese di pernottamento secondo la «*travel policy aziendale*» - fermo restando che la missione comporti la reale necessità di pernottamento in quanto la distanza della località di destinazione non sia compatibile con un rientro giornaliero - si darà luogo al rimborso a piè di lista delle spese sostenute (in albergo convenzionato o equivalente, in conformità ai criteri della «*travel policy aziendale*»), oppure al rimborso forfetario nella misura di cui alla tabella allegata.

Inoltre, per ogni pernottamento fuori sede, con rimborso a forfait o a piè di lista, saranno corrisposti a titolo di rimborso forfetario per le piccole spese non documentabili, gli importi di cui alla tabella allegata.

1.5 Trasfertisti

Tenuto conto del richiamo, di cui alla DV n. 1 - art. 43 CCNL 5 marzo 2010, alle prassi esistenti in merito ai "lavoratori che normalmente svolgono la loro attività in località diversa da quella in cui è ubicata la loro sede di lavoro", sono confermate le modalità e i criteri per l'individuazione del personale in questione e per l'attribuzione delle maggiorazioni del 40% e del 65% già previsti dall'art. 16 CCL 21 febbraio 1989 (area territoriale più ampia della Zona, continuità della trasferta, impossibilità di rientro giornaliero) da applicarsi sempreché ne ricorrano i presupposti.

2. Turnisti e altri lavoratori di cui alla D.V. n. 8 art. 3 CCL Enel 21.2.1989

La norma in questione, richiamata dal verbale di accordo di "armonizzazione" del 19.4.2002, prevede la corresponsione, in favore del lavoratore turnista chiamato a svolgere prestazioni superiori a quelle previste dal piano di turno o dall'orario settimanale di lavoro, del rimborso delle eventuali maggiori spese che sia costretto a sopportare.

Lo stesso trattamento compete – ricorrendone ovviamente gli stessi presupposti – anche al personale non turnista.

Per i rimborsi in questione, al verificarsi delle fattispecie sopra richiamate relativamente a colazione, pranzo (sempre che non sia fruibile il servizio mensa) e cena valgono gli importi forfetari di cui alle tabelle allegate.

Lo stesso dicasi per le eventuali maggiori spese di viaggio, che saranno rimborsate con modalità e criteri analoghi a quelli previsti al successivo punto 3 relativamente alle spese di viaggio inerenti le ipotesi di missione per servizio.

Sono fatte salve le ulteriori specifiche indicazioni applicative in merito ai rimborsi di cui al presente punto 2 definite in accordo tra le parti o derivanti da procedure/disposizioni aziendali.

3. Spese di viaggio

I viaggi per servizio devono essere effettuati di norma con mezzi pubblici di trasporto e le relative spese – ove la Società non provveda a fornire direttamente i titoli di viaggio come da «*travel policy aziendale*» – verranno rimborsate a piè di lista dietro presentazione dei documenti giustificativi.

Qualora la località di missione non sia raggiungibile con mezzi pubblici di trasporto, oppure gli orari di quelli esistenti non siano compatibili con le necessità di servizio, la Società di norma metterà a disposizione del lavoratore un mezzo aziendale o lo autorizzerà, in via subordinata, a raggiungere detta località con il proprio automezzo con conseguente rimborso secondo quanto previsto nel paragrafo seguente.

3.1 Rimborso spese chilometriche per l'utilizzo per motivi di servizio dell'automezzo di proprietà del lavoratore

L'art. 43 CCNL 5.3.2010, 1° comma, prevede il rimborso forfetario per le spese derivanti dall'utilizzo per motivi di servizio dell'automezzo di proprietà del lavoratore, secondo importi definiti a livello aziendale.

Detto rimborso compete al dipendente che, preventivamente autorizzato con le modalità in vigore, utilizzi per ragioni di servizio il proprio automezzo, secondo gli importi di cui alla tabella allegata.

L'autorizzazione in questione è condizionata all'accertamento dell'avvenuta stipulazione, a cura del dipendente, della copertura assicurativa per la responsabilità civile automobilistica (R.C.A.), conformemente alle disposizioni legislative vigenti in materia.

Il rimborso viene riconosciuto dal luogo effettivo di partenza al luogo di svolgimento della prestazione, facendo riferimento al tragitto logisticamente più conveniente, sulla base dei chilometri effettuati, oltre ai pedaggi autostradali.

Le tariffe di rimborso chilometrico sono comprensive delle spese per assicurazione, tassa di circolazione, svalutazione del mezzo, carburante, lubrificanti, pneumatici, manutenzione e riparazioni, ricovero.

ASPETTI DI CARATTERE ECONOMICO

Le tabelle allegate – che formano parte integrante del presente verbale – evidenziano i nuovi importi da corrispondere a decorrere dal 01/01/2012, nell'ambito della regione Veneto, a norma dell'art. 43 Ccnl, per missioni di durata non superiore al mese.

UNA TANTUM

Ferma restando la decorrenza dei nuovi importi definiti nel presente accordo dal 01/01/2012, sarà corrisposto, con il primo ruolo utile e in forma di una tantum, ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo, un importo forfetario determinato sulla base dell'incremento del 2,7% di quanto percepito nel periodo dal 01/01/2009 al 31/12/2011 e di competenza del suddetto periodo, dei seguenti rimborsi forfetari:

- spese di vitto e pernottamento
- spese chilometriche per l'uso per servizio dei mezzi motorizzati di proprietà del dipendente

Letto, confermato e sottoscritto

VOCE	2005	2008	2012
RIMBORSO SPESE PASTO MEZZOGIORNO	12,27	**13,00**	**13,00**
RIMBORSO SPESE SERALE		**12,70**	**13,34**
RIMBORSO SPESE VITTO E PERNOTTAMENTO			
trasferta giornaliera CON PERNOTTAMENTO onnicomprensiva (1^ colazione, pranzo, cena e pernottamento)	40,31	**41,30**	**43,56**
trasferta giornaliera con pernottamento onnicomprensiva ove esista mensa aziendale e l'orario della stessa sia compatibile con l'orario della prestazione effettuata in trasferta	32,35	**34,10**	**34,81**
piccole spese per trasferte con pernottamento ad una distanza dalla sede di lavoro inferiore a 300 km	5,03	**5,30**	**5,57**
piccole spese per trasferte con pernottamento ad una distanza dalla sede di lavoro superiore a 300 km	7,05	**7,50**	**7,88**
RIMBORSO SPESE PERNOTTAMENTO	14,04	**14,04**	**14,74**
RIMBORSO SPESE 1^ COLAZIONE	1,70	**1,75**	**1,84**
RIMBORSO SPESE PER TRASFERTISTI			
per ciascuna trasferta con pernottamento	56,43	**57,80**	**60,98**
per ciascuna trasferta con pernottamento ove esista mensa aziendale e l'orario della stessa sia compatibile con l'orario della prestazione effettuata in trasferta	48,47	**49,66**	**52,41**
piccole spese d cui al 5° coma dell'art. 16 C.c.l. 21/2/1989	26,20	**26,84**	**28,32**
piccole spese non documentabili per trasferte con pernottamento che non presentino caratteristiche di continuità ad una distanza dalla sede di lavoro inferiore a 300 km	5,04	**5,39**	**5,57**
piccole spese non documentabili per trasferte con pernottamento che non presentino caratteristiche di continuità ad una distanza dalla sede di lavoro superiore a 300 km	7,05	**7,54**	**7,88**
RIMBORSO SPESE CON MENSA	1,38	**1,50**	**1,58**
RIMBORSO SPESE VITTO SOSTENUTE NELL'AMBITO DEL TERRITORIO COMUNALE			
Pasto	13,50	**14,30**	**15,02**
1^ colazione	1,86	**1,925**	**2,02**
Bevande con mensa	1,50	**1,65**	**1,73**
RIMBORSO SPESE PER USO BICICLETTAS	7,5847	---	---
RIMBORSI SPESE CHILOMETRICHE PER L'USO PER SERVIZIO DI MOTOMEZZI DI PROPRIETA' DEI LAVORATORI			
oltre 100 cc	0,1329	**0,1395**	
Tutte le cilindrate	---	**0,1395**	**0,1465**
RIMBORSI SPESE CHILOMETRICHE SOSTENUTE NELL'AMBITO DEL TERRITORIO COMUNALE PER L'USO PER SERVIZIO DI MOTOMEZZI DI PROPRIETA' DEI LAVORATORI			
oltre 100 cc	0,1458	---	---
Tutte le cilindrate	---	**0,1535**	**0,1611**
RIMBORSI SPESE CHILOMETRICHE SOSTENUTE NELL'AMBITO DEL TERRITORIO COMUNALE PER L'USO PER SERVIZIO DI AUTOVETTURE DI PROPRIETA' DEI LAVORATORI			

VOCE	2005	2008	2012
tutte le cilindrate primi 12.000 km	0,4479	**0,48**	**0,5040**
tutte le cilindrate oltre 12.000 km	0,1800	**0,195**	**0,2048**
Per i soli lavoratori che hanno sede di lavoro nel Comune di Venezia e che risiedono nel centro storico o nelle isole, l'importo relativo a primi 12.000 km è così stabilito	0,4449	**0,4837**	**0,5079**
RIMBORSI SPESE CHILOMETRICHE SOSTENUTE NELL'AMBITO DEL TERRITORIO COMUNALE PER L'USO PER SERVIZIO DI MOTOMEZZI DI PROPRIETA' DEI LAVORATORI			
tutte le cilindrate primi 12.000	0,4927	**0,5280**	**0,5544**
tutte le cilindrate oltre 12.000 km	0,1980	**0,2145**	**0,2048**
Per i soli lavoratori che hanno sede di lavoro nel Comune di Venezia e che risiedono nel centro storico o nelle isole, l'importo relativo a primi 12.000 km è così stabilito	0,4949	**0,5317**	**0,5583**
SOSPENSIONE PATENTE	7,00	7,50	7,875

Inoltre si è stabilito di portare al 300% del forfait il limite del piè di lista in tutti i centri urbani.
Per il recupero del differenziale negli anni 2006 2007 si provvederà mediante una tantum pari al 3% di quanto percepito negli anni in questione.
Si è escluso ogni aumento del contributo per il buono pasto.

INFOFLAEI INCONTRO ENEL IR

Nell'incontro con Enel IR del 19 novembre u.s. si sono affrontati alcuni aspetti specifici di Enel Infrastrutture & Reti: stato della produttività, straordinario e spostamenti di orario.

Produttività

E' stato fatto un excursus degli indicatori di tutte le unità.

Immediatamente, poiché indicatore di tutte le unità, è emerso il problema dell'indicatore sulla sicurezza. Allo stato attuale a seguito degli infortuni accaduti e anche dello stralcio di alcuni di essi in quanto non legati direttamente dall'attività lavorativa fatti da Inail e da Corporate, in raggiungimento dell'obiettivo è in buona sostanza molto difficile. Per questo motivo e con la condivisione e partecipazione degli RLS è iniziato un percorso di iniziative, sullo stile di una vera propria buona prassi, di formazione, analisi di situazioni ed eventi, verifiche per il quale in sede opportuna verranno valutati gli effetti. In particolare ritenendo lo strumento delle verifiche importante si è richiesto un impegno per rendere uniformi atteggiamento e conduzione della stesse perché solo in questo modo si potranno confrontare effetti e risultati del miglioramento della cultura della sicurezza.
Per l'indicatore della regolarizzazione patrimoniale degli impianti dei produttori,
cogliendo istanza presentata dalla Flaei, il nuovo indicatore avrà come riferimento per l'obiettivo gli impianti valorizzati fino ai primi giorni di ottobre lasciando quindi il tempi di 60 giorni lavorativi per le pratiche notarili.
Resta critico l'obiettivo del tasso di successo del telecontrollo, obiettivi su cui è concentrata l'attenzione.
Sull'obiettivo ADL tutte le zone stanno contribuendo fattivamente.
Nel complesso gli altri obiettivi delle diverse unità sono in parte praticamente raggiunti, alcuni con ottimo livello, altri con il lavoro di questi mesi saranno sicuramente conquistati. Tutti questi obiettivi sono alla costante attenzione della direzione.

Livello di straordinario e spostamenti di orario

Sono stati finalmente presentati i dati sullo straordinario: purtroppo il livello di aggregazione di DTR non permette considerazioni di gran sostanza.
Sono stati presentati dati mensili dell'anno 2011 e del 2012 fino ad ottobre con la distinzione tra ore per guasto e ore programmate.

Nel 2011 si è passati da un minimo di 15.000 ore complessive ad un massimo di 26.000. I dati contengono anche le ore effettuate per il progetto Vele dei lavoratori in trasferta al sud, cioè fuori dai nostri confini.
Nei 10 mesi del 2012 si è passati da un valore minimo mensile di 15.000 ad un valore massimo di 34.000. I dati contengono 2 mesi di picco, giugno e agosto, che fanno riferimento alla campagna di allaccia mento dei produttori con i noti vincoli di allacciamento per gli incentivi fiscali. Fino a fine anno non sono ipotizzate situazioni di emergenza tali di richiedere lo sforzo aggiuntivo di straordinario, anzi si è passato ad una fase di attento monitoraggio delle esigenze. L'obiettivo aziendale è un contenimento programmato e non un azzeramento di tali ore con il fine di avere un totale annuo analogo a quello dello scorso anno.
I dati complessivi vanno però considerati enucleando le ore per guasto che hanno ormai un andamento fisiologico.
Le ore per straordinario programmato riferite alla totali dei dipendenti 1800 fanno emergere che mediamente vengono fatte da 4,5 a 5 ora straordinario al mese: non emergono criticità di organico.
Sulla questione le OOSS hanno lamentato la mancanza di un'informativa omogenea e nei termini corretta nella varie unità della DTR, leggasi RSU, oltre a lamentare una mancanza di risposta a lettera specifica sulla questione inviata un mese fa. Lo spirito è che non è possibile che solo l'azienda abbia urgenze e che quelle delle OOSS siano sempre di "urgentezza" inferiore.
Inoltre si è evidenziato come la "media del pollo" non sia uno strumento corretto di analisi. Infatti contando che almeno metà dei dipendenti non fa straordinario, allora il valore raddoppia. Resta inoltre evidente che l'analisi a livello complessivo non è soddisfacente: le criticità vanno viste solo attraverso l'analisi del dettaglio per unità.
Le OOSS hanno anche ribadito come lo straordinario non può e non deve diventare un fatto quotidiano e ripetuto.
Inoltre è stato ribadito, da quanto espresso dall'azienda, che non si ravvedono tali esigenze fino a fine anno da rendere necessario il ricorso allo spostamento di orario: il tutto deve essere riprogrammato nel normale orario d i attività.
In ogni caso, verificandosi le condizioni di reale urgenza, esiste nel nostro CCNL una procedura per ragionare sull'orario di lavoro attraverso RSU o OOSS.

Varie ed eventuali
E' stato concordato un incontro con ing. Ruggiano per discutere delle seguenti questioni:
1. Operai che svolgono attività da impiegati
2. Organico in area verifiche

Si spera di programmare l'incontro entro fine anno o al massimo nelle prime settimane del 2013.

La Segreteria Regionale FLAEI CISL Veneto