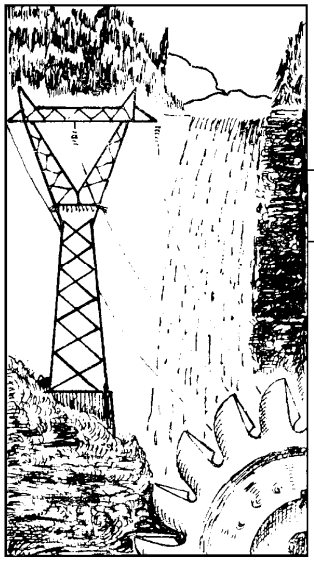


PARTECIPARE

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

Gennaio
N. 1
Anno 2013

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, Da Ros Remigio, Carminati Giovanni, Pilutti

SOMMARIO:

Scrivo da una cella senza finestre...
Stagione congressuale
RLS – Zona Treviso incontro del 3.10.2012
Enel GEM/UBH Veneto – RLS del 18.10.2012
Terna Rete Italia
Esodati - dl 6 luglio 2012, n. 95 - categorie lavoratori salvaguardati
Arca - eletto il nuovo presidente e comitato di presidenza.
Lutti
Sicurezza – convegno Cisl Milano 23 novembre 2012
Ricongiunzioni onerose soluzione entro l'anno 2012
Area Mercato
Enel – commissioni bilaterali
Mercato e GEM - Funzione Personale e Organizzazione
Incontro Enel GEM/UBH veneto del 14 dicembre 2012
Quiescenze
Chianciano 2013
I vigili si calano nel canale Enel e salvano una coppia di cigni
Senza contratto il natale dei lavoratori
Piano per l'accompagnamento graduale al pensionamento dei dipendenti del gruppo Enel in Italia
Corresponsione delle pensioni per l'anno 2013

Da 7 a 5

Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane

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

SCRIVO DA UNA CELLA SENZA FINESTRE...

Prigione di Sheikhupura, Pakistan

ASIA NOREEN BIBI

Mi chiamo Asia Noreen Bibi. Scrivo agli uomini e alle donne di buona volontà dalla mia cella senza finestre, nel modulo di isolamento della prigione di Sheikhupura, in Pakistan, e non so se leggerete mai questa lettera. Sono rinchiusa qui dal giugno del 2009. Sono stata condannata a morte mediante impiccagione per blasfemia contro il profeta Maometto. Dio sa che è una sentenza ingiusta e che il mio unico delitto, in questo mio grande Paese che amo tanto, è di essere cattolica. Non so se queste parole usciranno da questa prigione. Se il Signore misericordioso vuole che ciò avvenga, chiedo agli spagnoli (il 15 dicembre, il marito di Asia ritirerà a Madrid il premio dell'associazione HazteOir, *ndr)* di pregare per me e intercedere presso il presidente del mio bellissimo Paese affinché io possa recuperare la libertà e tornare dalla mia famiglia che mi manca tanto. Sono sposata con un uomo buono che si chiama Ashiq Masih. Abbiamo cinque figli, benedizione del cielo: un maschio, Imran, e quattro ragazze, Nasima, Isha, Sidra e la piccola Isham. Voglio soltanto tornare da loro, vedere il loro sorriso e riportare la serenità. Stanno soffrendo a causa mia, perché sanno che sono in prigione senza giustizia. E temono per la mia vita. Un giudice, l'onorevole Naveed Iqbal, un giorno è entrato nella mia cella e, dopo avermi condannata a una morte orribile, mi ha offerto la revoca della sentenza se mi fossi convertita all'islam. Io l'ho ringraziato di cuore per la sua proposta, ma gli ho risposto con tutta onestà che preferisco morire da cristiana che uscire dal carcere da musulmana. «Sono stata condannata perché cristiana – gli ho detto –. Credo in Dio e nel suo grande amore. Se lei mi ha condannata a morte perché amo Dio, sarò orgogliosa di sacrificare la mia vita per Lui».

Due uomini giusti sono stati assassinati per aver chiesto per me giustizia e libertà. Il loro destino mi tormenta il cuore. Salman Taseer, governatore della mia regione, il Punjab, venne assassinato il 4 gennaio 2011 da un membro della sua scorta, semplicemente perché aveva chiesto al governo che fossi rilasciata e perché si era opposto alla legge sulla blasfemia in vigore in Pakistan. Due mesi dopo un ministro del governo nazionale, Shahbaz Bhatti, cristiano come me, fu ucciso per lo stesso motivo. Circondarono la sua auto e gli spararono con ferocia.

Mi chiedo quante altre persone debbano morire a causa della giustizia. Prego in ogni momento perché Dio misericordioso illumini il giudizio delle nostre autorità e le leggi ristabiliscano l'antica armonia che ha sempre regnato fra persone di differenti religioni nel mio grande Paese. Gesù, nostro Signore e Salvatore, ci ama come esseri liberi e credo che la libertà di coscienza sia uno dei tesori più preziosi che il nostro Creatore ci ha dato, un tesoro che dobbiamo proteggere. Ho provato una grande emozione quando ho saputo che il Santo Padre Benedetto XVI era intervenuto a mio favore. Dio mi permetta di vivere abbastanza per andare in pellegrinaggio fino a Roma e, se possibile, ringraziarlo personalmente.

Penso alla mia famiglia, lo faccio in ogni momento. Vivo con il ricordo di mio marito e dei miei figli e chiedo a Dio misericordioso che mi permetta di tornare da loro. Amico o amica a cui scrivo, non so se questa lettera ti giungerà mai. Ma se accadrà, ricordati che ci sono persone nel mondo che sono perseguitate a causa della loro fede e – se puoi – prega il Signore per noi e scrivi al presidente del Pakistan per chiedergli che mi faccia ritornare dai miei familiari. Se leggi questa lettera, è perché Dio lo avrà reso possibile. Lui, che è buono e giusto, ti colmi con la sua Grazia.

STAGIONE CONGRESSUALE

Accorpamento fra le Unioni Sindacali Territoriali della Cisl di Treviso e di Belluno: iter avviato

Mercoledì 5 dicembre a Cison la Cisl di Treviso ha celebrato il suo ultimo Consiglio Generale

Razionalizzazione delle risorse, più servizi sul territorio, più estesa tutela individuale e collettiva ai lavoratori e ai pensionati, crescita professionale dei dirigenti.

Sono gli obiettivi principali dell'accorpamento fra le Unioni Sindacali Territoriali della Cisl di Treviso e di Belluno, il cui iter è stato avviato

formalmente oggi, mercoledì 5 dicembre 2012, a Cison di Valmarino, nel corso di una giornata intensissima.
Al mattino si è svolto l'ultimo Consiglio Generale della Cisl trevigiana a quasi 63 anni dalla sua costituzione, avvenuta il 14 aprile 1950.
Al Consiglio, al quale erano presenti numerosi ex segretari generali della Cisl di Treviso (Maurizio Cecchetto, Franco Sech, Antonio Giandon, Alfonso Rinaldo Garampelli, Bruno Michielin).
L'attuale segretario generale Franco Lorenzon ha spiegato le ragioni e le modalità attuative della riforma organizzativa che porterà, a livello nazionale, a ridurre le strutture territoriali con autonomia politica ed organizzativa (le Unioni Territoriali) da 120 a 70, e, a livello veneto, da 7 a 5, con l'unificazione tra Padova e Rovigo e tra Belluno e Treviso.
"Si chiude un periodo storico importante - ha detto Franco Lorenzon - e se ne apre un altro altrettanto fondamentale.
La Cisl è in sintonia con un processo globale che sta modificando i modi e le forme della politica, dell'economia e della società.
Ogni grande trasformazione implica anche una modifica dello spazio, della geografia, dei confini: questa unificazione rappresenta l'inizio di un lungo cammino che porterà a ridisegnare l'identità e la storia della Cisl.
E' una sfida che dimostra la lungimiranza della Cisl e che va affrontata con grande determinazione. Questa riforma organizzativa è un atto di coraggio, che mira a razionalizzare le risorse e a concentrare le funzioni di responsabilità politica per garantire più servizi sul territorio: molti dirigenti saranno chiamati a riposizionarsi sul piano politico e organizzativo, a riqualificarsi sul piano della preparazione strategica, a professionalizzarsi ulteriormente sul piano tecnico e contrattuale. In altre parole, meno classe dirigente, ma più qualificata, meno rendite di posizione, più lavoro su e per il territorio: la Cisl, sindacato libero e pluralista, sta anticipando ciò che la politica non riesce a fare in maniera convinta ed efficace. Sono convinto che si tratti di un passaggio necessario per garantire un futuro a questo Paese".
Nel pomeriggio, i componenti dei due Consigli Generali di Treviso e Belluno, per un totale di 150 dirigenti Cisl, convocati dall'Unione sindacale regionale del Veneto, hanno avviato formalmente l'unificazione: i Consigli Generali congiunti hanno votato con un sì unanime l'accorpamento.
I lavori sono stati introdotti dalla segretaria generale regionale Franca Porto. "Quello che celebriamo oggi - ha detto Porto - è un passaggio importante, che segnala come la Cisl sia capace non solo di fare proposte e di chiedere coraggio e cambiamento agli interlocutori della politica e della controparte, ma soprattutto di fare scelte di cambiamento al suo interno.
Questo cambiamento garantisce una ancora maggiore presenza nei luoghi di lavoro e nel territorio, per non lasciare nessuno da solo e per attivare tutte quelle forme di contrattazione e concertazione in ogni angolo del Bellunese e del Trevigiano che permetta di catturare tutte le opportunità di crescita e di migliore distribuzione del reddito e dei servizi alle persone".
"Abbiamo accettato la proposta di riorganizzazione della Cisl - ha aggiunto Anna Orsini segretaria generale della Cisl di Belluno - e abbiamo discusso molto proficuamente; riteniamo che il nuovo progetto che si apre sia per noi carico di opportunità per il territorio e per la dirigenza tutta, perché sarà occasione per crescere e per dare ai nostri associati e al territorio una Cisl più forte."
Marino Fantino, segretario organizzativo della Cisl Veneto, ha infine illustrato gli adempimenti da compiere lungo la strada che porterà, al Congresso del 21-22 marzo, all'unificazione delle due strutture territoriali di Treviso e Belluno, per dare vita a un nuovo soggetto di rappresentanza sindacale che coinvolgerà 100 mila iscritti (77 mila quelli trevigiani, 23 mila gli iscritti alla Cisl di Belluno). In quei giorni di marzo, il nuovo Consiglio generale di Treviso-Belluno uscito dal Congresso unificato esprimerà anche la Segreteria, che sarà composta da 5 persone (al momento i segretari sono 3 a Treviso e 3 a Belluno).
Da dicembre a marzo, si svolgeranno assemblee nei luoghi di lavoro e i Congressi di tutte le categorie.

°°*°

MOZIONE

I Consigli Direttivi della FLAEI Belluno/Padova, Rovigo, **Treviso,** Venezia, Verona e Vicenza ed il Direttivo Regionale del Veneto accolgono l'opportunità di aderire al progetto di riorganizzazione della Confederazione con l'obiettivo di potenziare la propria azione politico/sindacale adottando un modello organizzativo che integri funzionalmente, rispettandone le identità e le rispettive autonomie, le varie realtà territoriali.

Si decide in questa logica di efficientamento di dare vita al modello, delineato dall'assemblea organizzativa per la creazione di una struttura regionale unica, secondo un percorso che partendo dalle esigenze specifiche di ciascun territorio, progressivamente, vada ad integrare tali strutture in modo da dare una organizzazione snella ed efficiente più vicina ai lavoratori e capace di dare risposte più autorevoli e concrete.
AI riguardo si provvederà ad organizzare una equilibrata partecipazione all'interno degli organismi ponendo particolare attenzione alle componenti numericamente minoritarie .
Per dare corpo al progetto si provvederà alla creazione di una commissione formata dai Segretari Territoriali e dalla Segreteria Regionale, che definirà l'assetto di rappresentanza dei territori. .

Approvata 76 favorevoli 2 astenuti 1 contrario
Teolo 06 dicembre 2012

RLS – ZONA TREVISO INCONTRO DEL 3.10.2012

Zona di Treviso - incontro periodico con gli RLS (nota congiunta)
presenti:
ENEL: Zuccon, De Nardi
RLS e RSU : Tocanne, , Michieletto, Bitto, Bonato, Trevisan.

Infortuni:
Illustrata dal RZ la situazione degli infortuni al personale ENEL a livello di DTR soffermandosi principalmente su quelli occorsi nell'ultimo periodo, 8 da luglio, alcuni di questi anche con gravi conseguenze.
I più gravi sono dovuti a caduta dall'alto, uno anche nell'utilizzo della scala, altri a scivolamenti; in generale viene richiamato il fatto di usare correttamente i DPI e di rispettare i metodi di lavoro. In considerazione degli infortuni avuti con l'uso della scala, è stato programmato a settembre un intervento formativo specifico sull'utilizzo della scala che ha interessato tutto il personale operativo.

Controlli in cantiere:
Viene illustrato l'avanzamento delle visite alle formazioni fatte dal RZ e CU, complessivamente 65 VISORV di cui 5 con carenze riscontrate. Vengono commentate le carenze riscontrate e, in particolare, viene evidenziata la situazione riscontrata recentemente da parte del RZ in un cantiere, nel quale sono state accertate diverse carenze per quanto riguarda la sicurezza dello stesso (mancata assicurazione contro la richiusura e apposizione del cartello monitore, mancata info agli addetti da parte del preposto, messa a terre bt, mancata segnalazione del cantiere stradale ...).
Da parte dei capi squadra sono stati eseguiti 29 controlli alle proprie formazioni su OBJ di 36, iniziativa questa - che è stata intrapresa dalla Zona di TV da un paio di anni - nell'ottica di miglioramento continuo per quel che riguarda la sicurezza. Questo tipo di visita in cantiere consente al CS un maggior controllo delle proprie formazioni anche con intervento diretto sull'organizzazione del singolo cantiere, c'onsente inoltre anche un controllo più dettagliato dell'attrezzatura, dell'automezzo e dei DPI disponibili. Viene data evidenza di alcune foto di cantieri fatte dai CS dove si nota un effettivo miglioramento per quanto riguarda la segnalazione del cantiere stradale. Su questo tema sono state condotte ad inizio anno azioni formative specifiche con il Comandante della Polizia Provinciale di TV e rivista la dotazione dei segnali stradali - anche con nuovi acquisti - da assegnare a ciascun mezzo operativo.
Si evidenziano inoltre anche le altre azioni attuate per migliorare la sicurezza, come i controlli effettuati dal RZ e dei CUO, sui documenti della sicurezza predisposti per la consegna dei lavori alle impresa; schema interferenze, mod.art, controllo dei PdL e dei PI.
Viene data informativa anche degli incontri di safety che mensilmente vengono svolti dal RZ e dai CUO con i tecnici e gli operai.
Viene comunicato agli RLS che tutta l'avanzamento delle VISORV e Visite in cantiere dei Capi Squadra, nonché gli argomenti trattati mensilmente sulla safety, ed i controlli dei PdL sono disponibili sul sito di Zona \ \e20r2srl \ReteElettrica\ Temp\Zona Treviso\ZonaTV.htm

Near-miss:
vengono illustrate le ultime segnalazioni di Near Miss e le iniziative intraprese:
- esplosione TA in cabina di consegna MT
- parallelo "involontario" linea bt aerea
- guasto sui CE (con esplosione)

Gli RLS evidenziano l'esistenza di alcune cabine da Monoperatore non più idonee. Verrà data disposizione alle UO di rifare la scheda ed asportare subito la " M".

Formazione:
Recentemente sono state intraprese le seguenti azioni formative in cantiere rivolte al personale neo assunto:
- 2011 sostituzione di isolatori su linea MT aerea
- 2012 posa cavo interrato 150 mmq con l'utilizzo dell'argano
- è in fase di programmazione la sostituzione delle legature in alluminio sulla MT Bagaggiolo e la sostituzione di una catena isolatori su tralicci.

Ruolo del preposto
Il RZ propone, anche in considerazione delle carenze riscontrate con le VISORV e con le visite dei es, un azione formativa in cantiere rivolta al personale che svolge il ruolo di preposto che, come noto, è la persona che in cantiere è responsabile della sicurezza.
Pertanto, fin dalle prossime formazioni in cantiere, saranno coinvolti alcuni preposti. Questi dovranno fare un sopralluogo assieme al tecnico, definire e programmare l'attività, tenere la riunione di coordinamento preventiva ed eseguire i lavori con le risorse individuate. A tali attività parteciperanno oltre al RZ e CUO anche gli RLS.
Per quanto sopra, è stato richiesto agli RLS di proporre/individuare alcuni lavori che vengono normalmente svolti dal nostro personale (es: sostituzioni isolatori, riparazione conduttori rotti, legature, sostituzione interruttori, scomparti MT ecc..) Si prevede di eseguire ulteriori 3 formazioni in cantiere entro l'anno. ..

Segnali stradali:
sono stati acquistati nuovi segnali con diversa tipologia di cavalletti.
E' in fase di progetto con la ditta Baggo e De Sordi la realizzazione di nuove rastrelliere per gli autocesti Mercedes che consentano di alloggiare i segnali stradali previsti.
Si provvederà a segnalare a SIA la necessità di predisporre, nei nuovi automezzi, idoneo spazio per i segnali stradali.

Varie - sicurezza:
- Gli RLS chiedono chiarimenti sulla causa del CE esploso a MB.
- Viene riferito che oltre all'apertura di un Near Miss, il contatore è stato inviato al CESI di Milano per le opportune verifiche, il risultati saranno comunicati appena disponibili. Su questo argomento il RZ ribadisce la necessità di eseguire l'attività sui CE osservando le recenti indicazioni date a tutto il personale operativo.
- Sono stati chiesti chiarimenti sulle modalità di attivazione delle forniture bt con potenza> di 30 KW (tavoletta riduttori 125/5) nelle quali i morsetti di uscita sono sempre in tensione. L'attivazione di queste forniture va eseguita in presenza di un tecnico/elettricista esperto delegato o del titolare del contratto di fornitura che provvederà - sotto la sua responsabilità - a far collegare - in assenza di carico -l'impianto cliente ai morsetti della tavoletta TA del GET4S.
- RLS chiedono di evidenziare nuovamente a tutti i tecnici le modalità di consegna della documentazione al nostro RI/Preposto per l'esecuzione di lavori ENEL o dell'impresa, in particolare i PdL devono essere illustrati al RI e i PI vanno condivisi con il preposto che li deve firmare. Su questo argomento - che è stato oggetto di specifica formazione alla fine del 2011 - sarà fatta da parte del RZ una ulteriore azione di richiamo ai CU e tramite loro tutti i tecnici e personale operativo affinché si attengano scrupolosamente a quanto stabilito con comunicazione email del RZ del 21-12-2012. Durante i normali controlli sui cantieri sarà fatta una verifica sulla corretta modalità di consegna di nuovi impianti (nota tecnica modello D) da parte del PL impresa al nostro RI per la messa in esercizio.

- Gli RLS chiedono di programmare un incontro formativo per l'esecuzione delle manovre MT nel CP con Sbarra "SU (Oderzo, Monastier, Vacil) rivolto al personale AT di OD e TV. Per questa attività il RZ incarica Toccane Mauro (RLS) di programmare 3 mezze giornate per ottobre/novembre.
- RZ comunica che nei giorni 10 e 11 ottobre sono già stati programmati (richiesta già in delibera) d"ue interventi formativi di 4 ore nelle CP di S. Polo e di Istrana su ispezione CP e manovre AT ed MT con messa FS del TR AT /MT, per il personale che sta effettuando il periodo di affiancamento AT.

Documenti consegnati:
- situazione infortuni DTR
- Situazione VISORV e Visite CS -Incontri di Safety
-dotazione segnali stradali e schemi
Quinto di Treviso, 02/10/12 ore 15:00-19:00

ENEL GEM/UBH VENETO – RLS DEL 18.10.2012

Da: Marson Roberto (GEM GEN)
A: RLS
Oggetto: Convocazione riunione art. 35, comma 4 del D.Lgs. 81/2008

A seguito alle richieste pervenutemi Vi inoltro, per conto dell'ing. Francesco Bernardi, la convocazione alla riunione di cui all'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 81/2008, che si terrà il giorno giovedì 18 ottobre prossimo, dalle ore 15,30 alle 16,30, presso la sede direzionale di Nove.

La riunione verterà sui seguenti argomenti:

- utilizzo dei nuovi automezzi dotati di gru e cestello;
- protocollo sanitario in vigore dall'ottobre 2012.

Al fine di consentire una completa visione delle caratteristiche costruttive e modalità d'uso dei nuovi camion, in momentanea assenza di autisti presso la PU Nove a causa di malattia e corsi formativi in altra sede, ho disposto la prova di uno di questi nuovi mezzi presso l'officina della PU Soverzene. Pertanto l'appuntamento con gli RLS è fissato per le ore 10 presso il mio ufficio di Nove da dove partiremo in vista di Soverzene.
Invitandovi a darmi conferma della Vs. partecipazione, porgo i più distinti saluti.
Cordiali saluti.
Roberto Marson
Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione di UB Hydro Veneto
Enel Produzione SpA
Generazione ed Energy Management
Unità di Business Hydro Veneto

°°*°

Resoconto in merito all'utilizzo dei nuovi automezzi dotati di gru e cestello
A seguito a delle segnalazioni provenienti dai lavoratori relative alla difficoltà di utilizzo dei nuovi automezzi dotati di gru e cestello, abbiamo chiesto alla Direzione ed all'RSPP un incontro chiarificatore sulle modalità di impiego.
L'incontro si è svolto nel pomeriggio del 18/10/2012 a valle di una visione operativa di uno dei mezzi, dove le problematiche segnalate dei lavoratori si sono concretizzate con il blocco momentaneo del mezzo.
Durante l'incontro la Direzione ha illustrato le motivazioni che hanno portato all'acquisto del veicolo e la loro idoneità normativa.

Abbiamo fatto presente che l'utilizzo di macchine operative non possa limitarsi alla sola idoneità/omologazione, ma debba tener conto del tipo di intervento e del contesto in cui si va ad operare.
Riteniamo che i limiti oggettivi del mezzo (cestello per una sola persona, oscillazioni vistose, ecc) riducano la percezione della sicurezza e tranquillità dell'operatore, che in taluni situazioni possono trasformarsi in uno stato di insicurezza e di tensione operativa, aumentando il rischio di errore e potenziale infortunio.
La Direzione ha recepito quanto detto e ha convenuto che nel caso si manifestino queste situazione, non preclude la possibilità di utilizzare mezzi idonei a noleggio, demandando all'operatore ed al preposto/capo reparto la valutazione.

RLS
UBH Veneto

°°*°

Verbale Enel UBH Veneto – RLS del 18.10.2012

VERBALE

Della riunione tenutasi il giorno 18 ottobre 2012 a Vittorio Veneto

tra

Enel Produzione – Unità di Business Hydro Veneto, rappresentata dall'ing. Francesco Bernardi, Direttore dell'Unità di Business Hydro Veneto e Datore di Lavoro dell'Unità di Business Hydro Veneto, del personale della Direzione Produzione Idroelettrica e della Funzione PC con sede in Vittorio Veneto, e dei Posti di Teleconduzione di Polpet e Santa Massenza; e dal sig. Roberto Marson, RSPP dell'Unità di Business Hydro Veneto, del personale della Direzione Produzione Idroelettrica e della Funzione PC con sede in Vittorio Veneto, e del Posto di Teleconduzione di Polpet,

ed

i Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) sigg. Manuele Canziani, Andrea Favero e Domenico Tempesta, come da verbale sindacali nazionali del 31 gennaio e 7 luglio 2008 e s.m.i.,

ed

il Medico Competente, dott. Cristiano Borsari.

In relazione alle previsioni contenute nel Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81, ha avuto luogo la riunione indetta in occasione della "introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori" di cui all'art. 35, comma 4, relativamente all'Unità di Business Hydro Veneto, al personale della Direzione Produzione Idroelettrica e della Funzione PC con sede in Vittorio Veneto, e al Posto di Teleconduzione di Polpet,
La riunione è stata promossa a seguito di una segnalazione di alcuni dipendenti con la quale venivano evidenziate alcune deficienze sull'utilizzo del autocestello in dotazione a tale unità. Per dar modo agli RLS di confrontarsi con le problematiche segnalate, la riunione è stata anticipata da una visione di uno dei mezzi in questione e dalla dimostrazione d'uso dello stesso.
A tale argomento ne sono stati aggiunti altri di attualità, pertanto nel corso della riunione è stato sottoposto all'esame dei partecipanti:

a) caratteristiche, modalità d'uso e limiti di utilizzo dei nuovi automezzi dotati di gru e cestello;
b) nuovo protocollo sanitario in vigore dall'ottobre 2012;
c) infortunio occorso il 9 ottobre scorso al dipendente Laveder Vittorio.

Dal mese di giugno sono in dotazione alle quattro PU dell'UB Hydro Veneto altrettanto autocarri dotati di gru e cestello, per il loro utilizzo hanno avuto idonea formazione tutti i dipendenti abilitati alla guida di automezzi che necessitano di patente C.
Il dott. Cristiano Borsari, Medico Competente dell'UB H Veneto dal 1 agosto 2011, presenta il "protocollo sanitario in vigore nell'anno 2012".
Il Datore di Lavoro, ing. Francesco Bernardi, rende edotti gli RLS in merito alla dinamica dell'infortunio occorso il 9 ottobre scorso al dipendente Laveder Vittorio della PU Agordo.
Per quanto sopra è stato elaborato un apposito promemoria allegato al presente verbale.

PROMEMORIA
Riunione ai sensi dell'art. 35, comma 4 del D.Lgs. 81/2008, tenutasi il giorno 18 ottobre 2012, presso la sede della Unità di Business Hydro Veneto. Presenti:

- Francesco Bernardi – Direttore dell'Unità di Business Hydro Veneto e Datore di Lavoro dell'Unità di Business Hydro Veneto, del personale della Direzione Produzione Idroelettrica e della Funzione PC con sede in Vittorio Veneto, e dei Posti di Teleconduzione di Polpet e Santa Massenza;
- Roberto Marson – RSPP dell'Unità di Business Hydro Veneto, del personale della Direzione Produzione Idroelettrica e della Funzione PC con sede in Vittorio Veneto, e del Posto di Teleconduzione di Polpet;
- Cristiano Borsari – Medico Competente;
- Manuele Canziani, Andrea Favero e Domenico Tempesta – RLS.

Sono stati esaminati i seguenti argomenti.

Caratteristiche, modalità d'uso e limiti di utilizzo dei nuovi automezzi dotati di gru e cestello

- Gli RLS, pur riconoscendo che si tratta di macchine conformi alle normative vigenti, evidenziano:
  - una complessità di utilizzo che le rende di difficile gestione anche in virtù di un utilizzo saltuario da parte del personale appositamente addestrato;
  - la tipologia costruttiva rende la struttura poco stabile trasferendo insicurezza all'operatore soprattutto nei lavori con sbracci accentuati;
  - l'accesso in navicella di una sola persona limita le attività che si possono effettuare.
- Il DL conferma che:
  - tutte le attività in elevazione devono essere considerate a rischio elevato e conseguentemente valutate preventivamente dagli operatori, assistenti, capo PU;
  - l'utilizzo di questi nuovi cestelli deve avvenire nell'ambito delle norme, delle caratteristiche specifiche degli stessi e delle effettive possibilità di impiego in funzione dell'attività da svolgere e da valutare caso per caso;
  - nel Piano delle attività formative per l'anno 2013, è programmato un corso di formazione ed addestramento all'uso di questi cestelli indirizzato a tutto il personale operativo.

Protocollo sanitario in vigore dall'ottobre 2012

- Il MC presenta il nuovo protocollo sanitario in vigore dall'ottobre 2012 evidenziando che:
  - il protocollo sanitario deve essere correlato ai rischi che il DVR individua come presenti nelle attività lavorative;
  - il DVR non evidenzia motivi che giustificano una sorveglianza sanitaria che contenga gli esami ematochimici;
  - il MC ha l'obbligo di inoltro dei dati della sorveglianza sanitaria alle ASL competenti per territorio e da queste è sanzionabile sia nel caso effettui un sorveglianza sanitaria carente, sia qualora ecceda rispetto a quanto necessario secondo i rischi presenti nell'attività lavorativa.
- Gli RLS, ribattendo a quanto enunciato:
  - dubitano che un eccesso di controlli di sorveglianza sanitaria venga punito e si riservano una verifica ;
  - evidenziano che i rischi dovuti alla presenza di zecche nel territorio dove insistono gli impianti di UB H Veneto sono riportati nel DVR, ma il protocollo sanitario non contempla le analisi routinarie mirate ad evidenziare la presenza di patologie in corso come in altre aziende del territorio;
  - nel merito gli RLS preannunciano che faranno pervenire una nota.

Infortunio occorso il 9 ottobre scorso al dipendente Laveder Vittorio

- Il DL illustra l'evento occorso e, senza eccessivamente dilungarsi in commenti a causa dell'indagine ancora in corso, conferma:
  - l'importanza di una corretta applicazione delle DPREG per poter eliminare i rischi nel corso delle attività sugli impianti elettrici;
  - il fondamentale ruolo del preposto per la sicurezza di tutti i componenti della squadra;
  - la notevole importanza del continuo e corretto utilizzo dei DPI forniti.

Fornitura occhiali di protezione dotati di lenti con correzione ottica (argomento introdotto dagli RLS)

- Gli RLS:

- rammentano che in altre Unità di GEM vengono forniti a chi ne ha bisogno, occhiali protettivi dotati di lenti con correzione ottica;
- ricordano che anche nell'ambito dell'UB H Veneto c'è del personale che avrebbe bisogno di questa tipologia di DPI;
- chiedono che vengano forniti occhiali di sicurezza graduati a coloro che hanno tale esigenza.

- Il DL chiede al SPP di verificare la presenza di questi DPI nei contratti quadro di GEM.

°°*°

Osservazioni RLS UBH Veneto

In merito alla comunicazione del 18 ottobre 2012 che ha modificato unilateralmente il Protocollo Sanitario

Nell'ambito della consultazione prevista dall'art. 35 del D.Lgs. 81/2008, ci avete informato di una significativa unilaterale modifica al Protocollo Sanitario in vigore fin dalla istituzione del Servizio Sanitario Aziendale previsto dal D.Lgs. 626/1994.

Questa modifica consiste nel superamento delle analisi ematochimiche e delle urine.

Rispetto al "metodo" rileviamo che la comunicazione è avvenuta a modifica già operativa senza la necessaria informazione preventiva prevista a termini di legge.

Durante l'incontro non è stata illustrata alcuna modifica sostanziale del corrispondente documento di valutazione dei rischi, tale da significare un tale cambiamento radicale del protocollo sanitario originario.

Questa modifica del protocollo non risulta comprensibile se non come "spending review" sulla salute dei lavoratori.

Gli accertamenti esclusi dal protocollo sanitario, inoltre, si ritengono essere un elemento importante di controllo dello stato di salute dei lavoratori in relazione agli elementi che di seguito vengono esposti:

1. **Monitoraggio del rischio biologico** connesso alla presenza di vaste zone dell'Unità Operativa infestate da zecche;
2. **Obbligo di valutazione dei rischi in relazione all'età dei lavoratori**. Infatti'art. 28 del D.Lgs. 81/2008, evidenzia al comma 1: "La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, secondo i contenuti dell' accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi".

   La prospettiva legata alla nuova normativa pensionistica ha come conseguenza l'innalzamento dell'età dei lavoratori, condizione che in questa realtà operativa ha un suo riscontro oggettivo. Il monitoraggio di alcuni parametri fisici come quelli eliminati si ritiene sia uno strumento indispensabile.
3. **Rischio lavori in spazi confinati** che trova nelle nostre realtà lavorative i tipici ambienti definiti dalla norma: vasche, gallerie di adduzione e di accesso ad opere idrauliche, tubazioni, cunicoli dighe, serbatoi etc. Lo stato di salute, e quindi il suo controllo periodico e nel tempo, sono elementi importanti per svolgere queste attività. Come per i punti precedenti i controlli eliminati riducono il livello di sicurezza non accertando elementi importanti dello stato di salute.
4. **Rischio lavoro in solitudine**. Si intende per lavoro in solitudine quella situazione in cui il lavoratore si trova ad operare da solo, senza nessun contatto diretto con altri lavoratori.

   Il lavoro in solitudine, se di per sé non é vietato, costituisce una situazione critica per la quale i lavoratori vanno particolarmente tutelati, specie se viene svolta di notte e per periodi di rilievo. Ci si riferisce, per quanto d interesse, ai lavoratori in servizio di guardiania speciale, ai reperibili, ecc. Le considerazioni sono analoghe a quelle del punto precedente.

Per tutte le motivazioni su esposte si richiede che l'azione "preventiva" per la salute e sicurezza venga sostenuta reintegrando nel protocollo sanitario gli accertamenti esclusi.

Ad ogni buon conto vi informiamo che in mancanza di accoglimento della richiesta richiederemo sulla questione il parere delle istituzioni pubbliche competenti in materia di salute e sicurezza.
Si stigmatizza ancora una volta come il coinvolgimento preventivo dei lavoratori, attraverso i loro rappresentanti sulla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione non venga effettuata come richiesta del dlgs 81/08, riducendo il coinvolgimento degli RLS a meri momenti di ratifica di decisioni già assunte.
Questo stile di operare non solo non coglie lo spirito della norma che punta ad una partecipazione responsabile sulla sicurezza di ogni singolo soggetto come chiave vincente della prevenzione, ma contraddice quanto l'azienda propaganda come strategia aziendale: prima di tutto la salute e la sicurezza.
Con osservanza.
Nove di Vittorio Veneto, 29 ottobre 2012

TERNA RETE ITALIA

Incontro del 27 novembre 2012

Nel nuovo incontro sul riassetto di Terna Rete Italia l'Azienda ha presentato un focus su Dispacciamento e Conduzione indicando che lo sviluppo della nuova organizzazione si è caratterizzato su quattro elementi:

- aumento dell'efficienza del coordinamento sul Territorio;
- avvicinamento delle attività di manutenzione e dispacciamento per ottimizzare la gestione della rete;
- coordinamento tra manutenzione e dispacciamento;
- ribilanciamento delle attività nelle strutture centrali e nel Territorio.

A seguito di quanto illustrato da Terna Rete Italia nel precedente incontro, relativamente alla Struttura Ingegneria–UPRI e di quanto riportato nel relativo documento, Filctem, Flaei e Uilcem hanno fatto rilevare:

- la necessità che l'Azienda definisca un quadro di assunzioni generale rispetto alle uscite che si stanno prefigurando soprattutto nell'area Operativa;
- l'esigenza di una definizione più precisa delle attività e dell'organizzazione futura, al fine di dare certezze ai Lavoratori, in merito alle posizioni ricoperte, dipanando le tensioni e i timori di una possibile perdita di professionalità, associata ad una riduzione del personale;
- l'opportunità di un chiarimento puntuale anche dei confini progettuali tra brownfield e greenfield affinché la prima assuma pari dignità alla seconda;
- l'utilità di una precisazione rispetto all'indicazione riportata sul Mantenimento di 100M€/anno e della riallocazione di 1/3 degli investimenti gestiti dal Mantenimento;
- l'incertezza che emerge dalla riduzione delle UPRI da 8 a 3, sottolineando l'importanza che il Territorio ha nell'insieme della Progettazione, sostenendo e chiarendo che se non definiranno una struttura articolata territorialmente dotata di responsabili locali il progetto vedrà un nostro chiaro giudizio negativo;
- l'esigenza di capire dove sarà collocata l'APRI di Roma e il Team Progetti Nord con tutto il Personale;
- l'inopportunità dello sviluppo di una "Progettazione a Distanza" che lascia intravvedere il documento;
- la ferma convinzione che lo sviluppo delle Autorizzazioni debba rimanere ancorata al territorio. Realtà questa nella quale sono presenti Risorse esperte e conoscitrici degli equilibri di governo del Territorio stesso;
- l'opinione che il Team Controlli e Collaudi non debba essere ulteriormente frazionato ma possa trovare una sua più opportuna collocazione in una articolazione che preveda, come per "Calcoli di Sistema" una "Unità Controlli e Collaudi". Unità che non dovrà assolutamente perdere i contatti con il Territorio e che dovrà essere utilizzata anche negli impianti oltre che in "Validazioni presso fornitori" al fine di non perdere importanti professionalità;

- l‘esigenza della predisposizione di un documento che evidenzi la struttura attuale con le sue attività e la struttura futura in tutte le sue articolazioni e riporti le confluenze delle funzioni e l’allocazione finale delle stesse.

Infine è stato espresso il bisogno di prevedere una giornata nella quale si riassumano le risposte date dall’Azienda per analizzare se tutte le sollecitazioni/richieste fatte dalle Parti Sindacali abbiano ottenuto un adeguato riscontro.
L’Azienda nella risposta indica come sua espressa esigenza l’evoluzione dell’organizzazione assieme però al rafforzamento dei processi soprattutto Territoriali.
Nello stesso tempo assicura che nelle competenze di Progettazione non esistono attività di “alto livello” e attività di “basso livello” ma si configura una Progettazione relativa a nuovi impianti (greenfield): stazioni, linee, nuove apparecchiature, conduttori innovativi, razionalizzazioni aree Territoriali, ecc. e una Progettazione relativa agli asset esistenti (brownfield): demolizioni e ricostruzioni, ampliamenti, in pratica tutte le attività che interagiscono con l’esistente.
In merito al Budget Terna Rete Italia ha chiarito che i 100M€/anno si riferiscono ad un valore medio statistico indicativo e la riallocazione di 1/3 delle attività di Progettazione interessa esclusivamente i nuovi criteri di ripartizione (greenfield e Bownfield); inoltre ha esplicitato che assieme alle attività passeranno anche le Persone che le seguono (circa 35) rimanendo collocate nelle loro attuali sedi.
Un passaggio importante l’Azienda lo ha fatto in merito alle UPRI assicurando una loro articolazione strutturale sul territorio con Team affidati a Responsabili territoriali che saranno a loro volta coordinati dal Responsabile UPRI di Direzione Territoriale. Ogni Team seguirà gli interessi e le attività del Territorio dove è insediato e in caso di bisogno, così come avviene attualmente potranno essere supportati da risorse di altri Team mandati in trasferta. Inoltre il Team Progetti Nord sarà coordinato da APRI PD rimanendo nella sede attuale, e APRI RM sarà unito all’area progettazione C.C. che svilupperà anche progetti speciali ed opererà, come area di eccellenza, su tutto il territorio nazionale e all’estero. Anche nelle APRI come nelle UPRI sono previste sottoarticolazioni con Team.
Chiariscono che anche la parte legata a Sviluppo e Tecnologie sarà strutturata e articolata. Infatti Sviluppo Tecnologie Linee avrà 2 Team mentre Sviluppo Tecnologie Stazioni avrà 3 Team.
Con il suo intervento l’Azienda tende a dare le massime garanzie sull’articolazione Territoriale dell’Ingegneria attraverso UPRI e APRI, alle quali assegnerà le necessarie responsabilità e le organizzerà con Team Territoriali coordinati da un responsabile, evidenziando così l’inutilità di accentrare attività. Stesso concetto vale anche per la struttura Autorizzativa che rimarrà articolata come è attualmente .
In merito alla rivendicazione sindacale sulla copertura delle posizioni vacanti TERNA si è impegnata formalmente a sviluppare le necessarie assunzioni e ha assicurato che in merito alle uscite previste di 37 Operai, per l’anno 2012, 16 assunzioni sono già state effettuate e entro il primo trimestre del 2013 procederà ad altre 26 assunzioni per un totale di 42 nuove immissioni.
FILCTEM – FLAEI – UILCEM si sono riservate di presentare nell’incontro che si terrà il 5 dicembre, le osservazioni in merito al nuovo documento consegnato relativo all’area Dispacciamento e Conduzione.

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

Roma, 29 novembre 2012 12U039

°°*°

Terna Rete Italia Incontro del 5 dicembre 2012

L’Azienda, prima di aprire la discussione su Dispacciamento e Conduzione ci ha presentato il nuovo progetto di outsourcing delle attività distintive all’interno delle Aree Operative.
La discussione sulla questione è stata rimandata al prossimo incontro, fermo restando che il documento elenca le attività individuate dall’azienda, descrivendole in modo assolutamente scarno e non appropriato.
Nell’ambito delle attività riportate nel documento, quella delle ispezioni delle linee attraverso l’elicottero, rappresenta una novità e Filctem Flaei Uilcem hanno chiesto sia data al Lavoratore la possibilità di scegliere volontariamente l’adesione a questo tipo di attività.
Da parte Sindacale è stata espressa l’esigenza di avere chiare rassicurazioni sul mantenimento delle consistenze del Personale che ad oggi opera nella specificità sopra citata, ribadendo anche che il giudizio verso questa ottimizzazione sarà positivo solo se preserverà l’occupazione e valorizzerà le Risorse.
E' stato anche fatto presente che nel documento non erano citate le attività distintive da reinternalizzare, nel Dispacciamento e Conduzione, evidenziando l’esagerato numero di consulenze presenti in alcune

applicazioni, e come l'esternalizzazione dello sviluppo e della progettazione di applicazioni funzionali al controllo della rete, contribuisca alla perdita di professionalità.
Nel prossimo incontro si cercherà di focalizzare e di dettagliare tutte quelle attività che l'azienda dovrà riportare al suo interno.
Il confronto è poi proseguito affrontando la discussione relativa al nuovo modello organizzativo di Dispacciamento e Conduzione, affrontando osservazioni fatte in merito a chiarimenti, precedentemente richiesti, rispetto ai riporti funzionali tra il Dispacciamento centrale ed il Territorio.
Le altre argomentazioni sollevate dalle parti Sindacali sono state le seguenti:

- Chiarimenti sulla nuova collocazione di statistiche, spostata per la terza volta in un anno;
- Il motivo della nuova articolazione del reporting;
- Come l'Azienda pensa di concretizzare le sinergie che dovranno essere sviluppate attraverso l'integrazione del tempo reale e dell'analisi di esercizio nell'ottimizzazione della gestione del sistema elettrico;
- Come le tre aree territoriali accorpate si coordineranno con i CR i CTI e il Tempo Reale;
- Se ci saranno referenti territoriali anche sulla parte Dispacciamento e Conduzione;
- Certezze sul mantenimento degli otto CR e dei tre CTI, nonostante la nuova articolazione territoriale;
- Garanzie sulla ricopertura delle posizioni di turnisti e semiturnisti laddove il personale vada in quiescenza e anche in merito alle loro attività ed alla loro gerarchia;
- La necessità organizzativa che resti sul territorio la programmazione del 150/220KV;
- L'esigenza di un approfondimento sull'unità Esercizio Estero e la sua collocazione;
- Come si rapporteranno i commerciali delle AOT con la Società Terna Plus e soprattutto se ci saranno assegnazioni ufficiali che regoleranno i rapporti di collaborazione di detti lavoratori con Terna Plus.

L'azienda ha sostenuto l'importanza della riorganizzazione, valorizzando l'intenzione di aumentare l'efficienza del coordinamento sul Territorio avvicinando le attività di manutenzione e Dispacciamento per ottimizzare la gestione della rete, favorendo un ribilanciamento delle attività tra le strutture centrali ed il Territorio.
In merito al problema dei riporti funzionali, Terna Rete Italia ha affermato che sostanzialmente non cambia niente, anzi si integrano meglio le attività di esercizio e programmazione, verranno individuati dei referenti territoriali che nelle restanti 5 aree saranno di interfaccia e di riporto con i responsabili delle tre Direzioni territoriali. Per rafforzare l'integrazione delle attività e dello sviluppo della funzionalità stanno istituendo dei Team di lavoro dedicati alla identificazione delle attività specifiche e delle interfacce necessarie a sviluppare corretti rapporti funzionali.
Sulle Statistiche l'Azienda sostiene che la collocazione più corretta è quella individuata nel documento assieme al Meetering ed alla programmazione, fermo restando che con il cambio di riporto l'attività non verrà modificata.
Terna Rete Italia ha dichiarato che questa nuova articolazione non vede l'accorpamento tra CR e CTI che come nel caso delle AOT rimarranno sul territorio, nelle sedi attuali, mentre l'integrazione riguarderà solo le attività.
Relativamente agli organici: giornalieri, turnisti e semiturnisti, l'Azienda ha confermato la consistenza e ha assicurato di mantenere le attività sul Territorio confermando tra queste anche la programmazione relativa alla rete 220KV.
Le competenze all'Unità "Esercizio Estero" confluiranno nella nuova unità "SQS- Strategia e Qualità del Servizio"con il relativo Personale.
Per quanto attiene alle precedenti argomentazioni abbiamo richiesto ulteriori precisazioni in merito a Ingegneria e UPRI, relativamente ai budget previsti (100M€ per le attività di rinnovo) e ad alcune incomprensioni rispetto alle attività greenfield e brownfield (sostituzione conduttori normali e speciali su linee AT, sostituzione ATR nelle stazioni). Terna al riguardo ha precisato che i 100 M€ è l'importo che annualmente sarà assegnato alle Direzioni Territoriali perché queste possano svolgere le loro mansioni di rinnovo impianti, con l'obiettivo di mantenere in efficienza la rete AT. Dei circa 300-400M€ che attualmente vengono assegnati alle UPRI per le attività di sviluppo, circa un terzo sarà assegnato alle APRI (come già segnalato nel precedente incontro) e due terzi rimarranno alle direzioni territoriali, questo giustifica il passaggio di circa 30-35 risorse da UPRI ad APRI. La sostituzione dei conduttori sulle linee esistenti, da 132 a 380kV, siano essi normali o speciali, saranno considerati brownfield, con

l'eccezione di alcuni particolari e performanti conduttori delle linee 380KV che saranno considerati greenfield.

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

°°*°

Incontro del 19 Dicembre 2012

L'Azienda ha presentato un ulteriore documento sul "Modello Organizzativo Territorio" nel quale sviluppa un focus sulla struttura territoriale indicando anche i dimensionamenti del Coordinamento Tecnico AOT; del Team Tecnico UI e del Team Programmazione UI ed espone, anche, le principali attività operative delle tre unità.

Nello stesso documento riporta le attività necessarie ad accedere alla qualifica di "Multiskill" e sviluppa le prime indicazioni relative al "Piano Sedi", dalle quali si evince che saranno superate 37 delle attuali 112 sedi ed il movimento interesserà circa 316 Lavoratori sugli attuali 2.236 presenti in AOT.

Relativamente agli argomenti esposti FILCTEM, FLAEI e UILCEM hanno evidenziato la necessità di capire, in merito al Multiskill, i piani e i tempi di formazione per l'avvio del Personale in tale attività. In riferimento al piano sedi, come Sindacato, abbiamo richiesto l'avvio di una puntuale discussione rispetto alla proposta fatta dall'Azienda che chiarisca i criteri adottati e stabilisca le regole al fine di dare avvio al processo applicativo da sviluppare a livello territoriale.

Abbiamo anche chiesto di aprire una discussione per comprendere e definire i nuovi criteri sui quali sarà sviluppata la nuova Reperibilità, tenendo presente che oltre agli assets dovrà essere considerata l'orografia del territorio e il rispetto del dispositivo contrattuale che determina l'utilizzo del Personale in reperibilità una settimana ogni quattro, ai quali dovranno prendere forma le nuove squadre e la nuova organizzazione sul territorio che dovrà essere discussa nelle sedi di competenza. Nel merito abbiamo sollecitato TERNA a pensare allo sviluppo dei giusti riconoscimenti sia da un punto di vista inquadramentale che in merito all'indennità di reperibilità e ad un equo indennizzo dei trasferimenti.

Rispetto alla riunione precedente e agli ulteriori documenti ricevuti sul Dispacciamento, FILCTEM – FLAEI – UILCEM hanno espresso l'esigenza di effettuare una discussione più appropriata in merito al nuovo assetto che la nuova organizzazione configura per alcuni uffici del Dispacciamento Centrale. Mentre per le attività strategico/distintive hanno richiesto una puntualizzazione più precisa delle attività "Programmabili della Manutenzione Impianti", che risultano indicate sia come distintive che come affidabili a Terzi, e delle attività legate alla "Realizzazione" dello "Sviluppo e Rinnovo" indicate esclusivamente affidate a Terzi quando ora nel loro interno si trovano attività considerate a suo tempo strategico/distintive.

L'Azienda rassicura che è sua priorità presidiare in modo corretto il territorio individuando sedi baricentriche nelle varie aree che saranno individuate non solo in merito al carico di assets equivalenti ma tenendo in considerazione anche la giusta attenzione verso i Lavoratori. Naturalmente la razionalizzazione delle sedi nasce anche dall'esigenza di mettere assieme il Personale delle linee con quello delle Stazioni al fine di avviare l'attività di Multiskill che permetterà di assicurare le evoluzioni professionali. Garantisce inoltre l'avvio dei necessari corsi di formazione e indica che le nuove squadre reperibilità saranno composte da almeno 6 Risorse 2 Operai Linne+2 Operai Stazioni+2 Operai Multiskill, queste squadre in funzione degli Asset e del territorio potranno estendere l'organico a 7/8 Persone.

Terna recepisce la nostra richiesta di adeguare l'indennità di reperibilità in modo sostanziale e assicura che l'avvio del nuovo assetto della reperibilità potrà concretizzarsi solo a valle dei processi formativi relativi al Multiskill. Precisa che la responsabilità della realizzazione, la progettazione concettuale sono certamente attività strategico/distintive. Accoglie la proposta Sindacale che ad ogni UPRI territoriale (Torino, Firenze, Roma, Palermo, Cagliari) sarà assegnato un Capo progetto/referente. Chiarisce che rispetto alla "Realizzazione" e alle "Manutenzioni Impianti Programmabili" nulla cambia rispetto alla situazione attuale, riservandosi di predisporre un documento più dettagliato delle attività.

Relativamente al "Team Controlli e Collaudi" chiariscono che le attività e le risorse non passate ad Ingegneria, per le quali era prevista la diffusione nell'ambito delle U.I., transitoriamente saranno collocate all'interno del "Coordinamento Tecnico" e danno la disponibilità ad una successiva verifica.

Infine, su sollecitazione Sindacale, si constata reciprocamente l'impossibilità di chiudere il confronto e si fissano altre due date nelle quali proseguire l'approfondimento degli argomenti evidenziati.

Le date concordate sono: 15 e 22 gennaio 2013 alle ore 14.00.

FILCTEM-CGIL FLAEI-CISL UILCEM-UIL

ESODATI - DL 6 LUGLIO 2012, N. 95 - CATEGORIE LAVORATORI SALVAGUARDATI

L'art. 22 del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, in Legge 7 agosto 2012, n. 135, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 189 del 14 agosto 2012, ha ampliato di 55.000 unità la platea dei lavoratori cosiddetti "salvaguardati" ai quali si applicano le normative in materia di requisiti di accesso e di regime delle decorrenze previgenti la "riforma Fornero".

L'Area normativa e contenzioso amministrativo della Direzione Centrale Pensioni dell'INPS ha precisato le condizioni necessarie per accedere al beneficio, ma anche il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è intervenuto con la circolare n. 19/2012 allegata.

Con circolare n. 159 del 19 luglio 2012 abbiamo dato notizia del citato ampliamento della platea e con circolare n. 170 del 1^ agosto 2012 abbiamo illustrato i criteri individuati dal Decreto interministeriale di attuazione delle deroghe pensionistiche previste a salvaguardia dei primi 65.000 lavoratori interessati alla deroga.

Come detto, l'INPS, in attesa dell'emanazione del Decreto interministeriale di attuazione delle deroghe per gli ulteriori 55.000 lavoratori salvaguardati, ha comunque illustrato le categorie di lavoratori interessati e le condizioni necessarie per accedere alla deroga.

Ferme restando le quantità numeriche interessate per singola categoria che, ricordiamo, sono:

- 40.000 lavoratori utilizzatori di ammortizzatori sociali;
- 1.600 lavoratori con prestazioni a carico di fondi di solidarietà di settore;
- 7.400 lavoratori in prosecuzione volontaria della contribuzione;
- 6.000 lavoratori cosiddetti "esodati",

si tratta di:

- Lavoratori per i quali le imprese abbiano stipulato in sede governativa, entro il 31 dicembre 2011,

accordi finalizzati alla gestione delle **eccedenze occupazionali con utilizzo di ammortizzatori sociali**, ancorché alla data del 4 dicembre 2011 gli stessi lavoratori non risultino ancora cessati dall'attività lavorativa e collocati in mobilità ai sensi degli articoli 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, i quali in ogni caso maturino i requisiti per il pensionamento entro il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7, commi 1 e 2, della Legge 23 luglio 1991, n. 223 ovvero, ove prevista, della mobilità lunga ai sensi dell'articolo 7, commi 6 e 7, della predetta Legge n. 223 del 1991;

- Lavoratori che alla data del 4 dicembre 2011, non erano titolari di prestazione straordinaria a carico del fondi di solidarietà di settore di cui all'articolo 2, comma 28, della Legge 23 dicembre 1996, n. 662, ma per i quali il diritto all'accesso ai predetti fondi era previsto da accordi stipulati alla data del 4 dicembre 2011, ferma restando la permanenza nel fondo fino al 62° anno di età;
- Lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione antecedentemente alla data del 4 dicembre 2011, che perfezionano i requisiti anagrafici e contributivi utili a comportare la decorrenza del trattamento pensionistico secondo la disciplina vigente alla data di entrata in vigore del Decreto Legge n. 201 del 2011, nel periodo compreso fra il 24° ed il 36° mese successivo alla data di entrata in vigore del Decreto Legge n. 201 del 2011;
- Lavoratori il cui rapporto di lavoro si sia risolto entro il 31 dicembre 2011, in ragione di accordi individuali sottoscritti anche ai sensi degli articoli 410, 411 e 412-ter del codice di procedura civile, o in applicazione di accordi collettivi di incentivo all'esodo stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che risultino in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi che, in base alla disciplina pensionistica vigente prima della data di entrata in vigore del Decreto Legge n. 201 del 2011, avrebbero comportato la decorrenza del trattamento medesimo nel periodo compreso fra il 24° e il 36° mese successivo alla data di entrata in vigore del Decreto Legge n. 201 del 2011.

Le condizioni per poter fruire della deroga sono state ampliate rispetto a quelle previste per i primi 65.000 lavoratori.

In particolare, per i lavoratori in prosecuzione volontaria della contribuzione e per i lavoratori "esodati", il periodo entro il quale deve maturare la decorrenza del trattamento pensionistico con le previgenti norme, e quindi tenendo conto della finestra mobile, è quello tra il 24mo ed il 36mo mese dalla data di

entrata in vigore del Decreto Legge n. 201 del 2011, con una dilazione di un anno e l'individuazione del nuovo termine al 6 dicembre 2014.
Il Ministero è intervenuto per fugare alcuni dubbi interpretativi fornendo chiarimenti e istruzioni agli Uffici interessati.
Rispetto ai Lavoratori elettrici cessati dal servizio in ragione di accordi individuali sottoscritti solo dalle Parti e non con le procedure ex artt. 410 e ss cpc, le istanze presentate ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. g) del Decreto Interministeriale del 1^ giugno 2012, sono da ritenersi ammissibili.
Inoltre, ha precisato altresì che i lavoratori che si trovano nelle condizioni previste nel citato art. 2 , c.1, lett. g), cessati dal servizio entro il 31 dicembre 2011 e che sono stati rioccupati successivamente, vedranno respinte le istanze.
Le precisazioni dell'INPS e del Ministero dovrebbero porre fine ai dubbi, sollevati anche da Istituti di Patronato, circa il diritto dei lavoratori elettrici incentivati all'esodo a rientrare nella platea dei lavoratori salvaguardati.
Si tratta ora di attendere il Decreto interministeriale di attuazione delle deroghe per conoscere esattamente l'iter procedurale e le incombenze in capo ai singoli lavoratori, quale, ad esempio, l'istanza di accesso ai benefici, già prevista dal Decreto inerente i primi 65.000 lavoratori, per i prosecutori volontari di contribuzione e per gli "esodati".

ARCA - ELETTO IL NUOVO PRESIDENTE E COMITATO DI PRESIDENZA.

In data 30 novembre 2012, il CDN dell'ARCA ha eletto, all'unanimità, il nuovo Comitato di Presidenza.

La FLAEI assume il ruolo di Presidente, nella persona di Amedeo Testa.

Approvati i bilanci pre-consuntivo 2012 e preventivo 2013.
Come FLAEI, a seguito dell'Accordo firmato il 2 agosto scorso - relativo all'efficientamento e alla valorizzazione dell'ARCA - abbiamo chiesto sia un riequilibrio politico degli incarichi apicali nei vari Istituti (CAE, ARCA, ecc.), sia la coerenza sugli impegni politici assunti, sia il riconoscimento della trasparenza degli atti compiuti dal nostro massimo Rappresentante in ARCA. FILCTEM e UILCEM hanno ritenuto legittima la nostra posizione e, grazie a questa ritrovata unità di intenti, é stato possibile eleggere il nuovo Comitato di Presidenza; la FLAEI, quindi, torna a ricoprire il ruolo più importante all'interno dell'Associazione (Ferruccio Valletti - FILCTEM - e Claudio De Giorgi - UILCEM - sono stati eletti Vice Presidenti).
Con questo importante atto, si può concretamente dare avvio al percorso di efficientamento dell'ARCA, così come indicato nel citato Accordo. La FLAEI, come più volte comunicato negli Organismi, proprio a dimostrazione dell'attenzione politica che ripone nella Socialità, ha ritenuto di dover impegnare, fino alle prossime elezioni, un Rappresentante nazionale, proprio per affrontare questo importante percorso.
La nuova condizione fra le tre Federazioni e l'Accordo per la valorizzazione dell'Associazione dovranno portare nei prossimi mesi a conseguire quei risultati, di carattere strutturale, di cui l'Associazione stessa urgentemente necessita. Giunti a questo punto del percorso, un ruolo importante deve svolgerlo anche l'ENEL che, in qualità di Fonte Istitutiva, é chiamata ad operare fattivamente, al fine di consentire all'ARCA un futuro certo e stabile.
Anche come FLAEI siamo tutti chiamati, al centro come in periferia, in Federazione e negli Istituti Sociali, a garantire il massimo dell'apporto sia politico che più strettamente "tecnico", per rilanciare, come la FLAEI da sempre auspica, la Socialità nel Settore Elettrico.

LUTTI

E' deceduta la moglie di Domenico Cassol, ex turnista del PT in pensione.
Alla famiglia vanno le espressioni di cordoglio della Flaei-Cisl trevigiana.

SICUREZZA – CONVEGNO CISL MILANO 23 NOVEMBRE 2012

Si è svolto venerdì 23 novembre 2012 un seminario organizzato dalla Cisl di Milano con il supporto di

FLAEI e FILCA di approfondimento sulle figure dei coordinatori della progettazione e dell'esecuzione ai sensi del titolo IV del dlgs 81/08 smi con particolare riferimento all'ambito di queste figure in un rapporto di subordinazione come lavoratori dipendenti. Erano presenti oltre 200 persone e molti erano i lavoratori interessati a tale argomento. Al riguardo alleghiamo una NEWS specifica.
Vi segnaliamo inoltre il sito web - http://www.youtube.com/watch?v=-xV-iRZxpjs&feature=plcp, dove potrete rivedere l'intervento di **Raffaele Guariniello, Procuratore di Torino.**

*o*o*o*

PROGRAMMA

Apertura dei lavori Roberta VAIA *Dipartimento Salute e Ambiente CISL Milano*	I profili normativi Marco LAI *Docente Centro Studi Nazionale Cisl*	L'esperienza della Filca Cisl di Milano Luca VOCH *RLST Filca Milano*
I Coordinatori per la sicurezza negli appalti: ruolo, obblighi, responsabilità Raffaele GUARINIELLO *Procuratore Generale della Repubblica, Torino*	L'azione contrattuale in Flaei Gianmario STEFANELLI *Segreteria Flaei Milano*	Le buone prassi Gabriella LANNI *Coordinatrice nazionale salute e sicurezza Flaei*
Discussione Conclusioni Giuseppe SARONNI *Segreteria Cisl Milano*		

I Coordinatori per la Sicurezza negli appalti: *tra obblighi legislativi e tutele contrattuali*

Si è svolto venerdì 23 novembre 2012 un seminario organizzato dalla Cisl di Milano con il supporto di

Flaei e Filca di approfondimento sulle figure dei coordinatori della progettazione e dell'esecuzione ai sensi del titolo IV del dlgs 81/08 smi con particolare riferimento all'ambito di queste figure in un rapporto di subordinazione come lavoratori dipendenti.

L'iniziativa parte dalla constatazione che, con particolare riguardo al settore elettrico, i lavoratori incaricati di ricoprire questi ruoli incontrano notevoli difficoltà: non adeguata formazione, mancanza di aggiornamento continuo, scarsa autonomia organizzativa, scarsezza o mancanza di specifiche tutele contrattuali.

Il seminario è stato articolato in 6 momenti diversi ciascuno trattando aspetti complementari della questione.
Il procuratore Generale della Repubblica Raffaele Guariniello ha illustrato gli obblighi di queste figure facendo riferimento a quanto definito dalla normativa e a quanto ormai

consolidato in giurisprudenza in ormai numerose sentenze della Cassazione.
Marco Lai, docente del Centro Studi Nazionale Cisl, ha approfondito alcuni elementi legati alle possibilità contrattuali che si potrebbero percorrere.
Gianmario Stefanelli della Segreteria Flaei di Milano ha evidenziato la necessità di impostare una tutela contrattuale già a partire dal rinnovo del contratto in corso.
Luca Voch, rappresentante dei lavoratori territoriale del settore edile in Milano, a portato l'esperienza quotidiana di questa figura di rappresentanza del sistema a sostegno delle attività dei coordinatori nei cantieri edili.
Lanni Gabriella, componente della Commissione Nazionale Sicurezza Flaei, ha raccontato l'esperienza sindacale della Flaei Veneto iniziata nel 2004, purtroppo a seguito di un decesso di addetto di impresa, a sostegno di questi iscritti: incontri di approfondimento normativo, incontri specifici di discussione con le aziende, modelli di lettere per tutela, azioni dei rls negli incontri di art.35 e altri elementi embrioni di una buona prassi da completare e porre a sistema con le aziende.
Come risultato di questo lavoro verrà predisposto un "vademecum flaei per i coordinatori nel settore elettrico" che riepiloga quanto emerso.

RICONGIUNZIONI ONEROSE SOLUZIONE ENTRO L'ANNO 2012

Previdenza. Per la Cisl occorre risolvere problemi aperti in Legge di stabilità

Il problema delle ricongiunzioni onerose dei contributi previdenziali attende ancora una soluzione concreta. Nonostante la disponibilità espressa dal ministro del Welfare Elsa Fornero, infatti, ancora non si vede nulla. A questo proposito, secondo il segretario confederale Cisl Maurizio Petriccioli, "la legge di stabilità rappresenta l'ultima occasione per risolvere i problemi ancora rimasti aperti sul versante previdenziale, fra i quali il tema della ricongiunzione

dei contributi previdenziali non può rimanere insoluto". "Nei mesi passati - dice Petriccioli - il Governo si era impegnato ad individuare una soluzione che consentisse ai lavoratori che hanno versato contributi presso diverse gestioni pensionistiche di ricongiungerle a condizioni più eque di quelle attuali". Perciò, aggiunge,l'onerosità delle ricongiunzioni "è un tema che deve essere affrontato e risolto in questa legislatura". "Atale riguardo - conclude il segretario confederale Cisl - il Parlamento deve rompere ogni indugio ed utilizzare la legge di stabilità, trovando una soluzione che consenta a tutti i lavoratori che hanno versato contributi presso le gestioni pubbliche e quelle dei fondi speciali di poterli ricongiungere in modo gratuito o comunque equo".
D'altra parte, il ministro Fornero, nei giorni scorsi si era nuovamente assunto l'impegno di affrontare la questione assicurando che non sarebbe necessario versare alcuna somma senza che si abbia qualche visibile vantaggio dalla ricongiunzione e pagherebbe soltanto chi riceve pensioni alte (ad esempio intorno ai 15mila euro al mese). "Il ministro - ha detto la Fornero intervistata da Report – si prende l'impegno di dire che, nel caso in cui qualcuno" che ha chiesto la ricongiunzione dei contributi "ha ricevuto una comunicazione in cui si richiedono soldi,manon ha alcun vantaggio" dall'operazione, "quei soldi non devono essere richiesti". Fornero ha invitato ad avere "ancora un po' di pazienza". Un passo avanti, certo, ma non ancora una soluzione sotto forma legislativa.
Dal Pd, Cesare Damiano e Marialuisa Gnecchi, rispettivamente capogruppo e membro della Commissione lavoro della Camera, ribadiscono che le ricongiunzioni verso Inps non siano, come per il passato, onerose, e che venga perciò evitato che i lavoratori siano costretti a versare due volte gli stessi contributi.

Conquiste del Lavoro 29.11.2012 – Francesco Gagliardi

AREA MERCATO

Passaggi di inquadramento decorrenza dicembre 2012

Cognome	Nome	Inquadramento	Unità Operativa	Sede
Berton	Luana	A1	Punto Enel VE	Venezia
Boetto	Diego	A1	Punto Enel PD	Padova
Braga	Fabrizio	BSS	Puto Enel RO	Rovigo
Ferro	Flavio	A1	Punto Enel PD	Padova
Pol	Lucia	AS	Fatturazione SMT	Treviso
Rocchesso	Silvia	A1	Front End Veneto	VE
Tiozzo Brasiola	Cristina	BS	Front End Veneto	VE

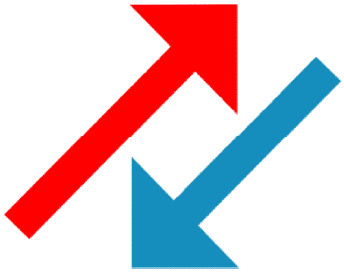
°°*°

Enel Area Mercato - Chiarimento politico

Si é tenuto il 17 dicembre l'importante incontro riguardante il chiarimento politico richiesto dai Segretari Generali di FLAEI - FILCTEM – UILCEM, relativamente alla situazione delle Relazioni sindacali con l'Area Mercato.
La FLAEI ottiene la conferma dell'Organismo bilaterale a suo tempo costituito. A gennaio si darà avvio concreto al percorso di verifica di tutta l'Area Mercato, da sempre auspicato dalla FLAEI. Nell'importante incontro di chiarimento politico, presente il dott. Maurizio Di Fonzo Capo del Personale della Divisione GEM e il Responsabile delle Relazioni Italia dott. Roberto Crivelli, abbiamo ripercorso, unitamente a FILCTEM e UILCEM, tutte le problematiche presenti all'interno dell'Area Mercato, che sono state oggetto di forti critiche da parte del Sindacato negli ultimi tempi.
L'Azienda ha dapprima provato a minimizzare i nostri rilievi ma, successivamente, ha dovuto prendere atto che il ruolo di forte responsabilità assunto dal Sindacato non ha trovato riscontri positivi.
Anche le "resistenze" messe in campo dai Responsabili periferici, hanno giocato un ruolo importante, spingendo l'Azienda, contrariamente a quanto sostenuto durante l'unico incontro dell'Organismo Bilaterale, alla conferma integrale dello stesso e dei suoi compiti.
Nella seconda metà del mese di gennaio 2013, si riconvocherà detto Organismo e, concretamente, prenderemo atto delle nuove volontà aziendali circa la risoluzione dei tanti problemi posti.
Cogliamo l'occasione per ringraziare le Strutture Flaei che, con un atteggiamento compatto, hanno consentito di sbloccare una situazione che stava diventando oggettivamente pesante.

ENEL – COMMISSIONI BILATERALI

Recentemente, come previsto dal nuovo Protocollo di Relazioni Industriali Enel, è stato convenuto con l'Azienda il regolamento di funzionamento (allegato) delle Commissioni Bilaterali che, da subito, consentirà di renderle operative.



Con questo atto vengono superati tutti gli ostacoli "formali" che, fino ad oggi, hanno impedito l'avvio della Bilateralità in Enel, la cui concreta possibilità di sviluppo e riuscita risiede unicamente nella volontà delle Parti, ma anche nella capacità di chi opererà in detti Organismi.
Per completezza, riportiamo gli elenchi dei nomi di tutti i Rappresentanti sindacali e di quelli Aziendali.

°°*°

Regolamento quadro per il funzionamento dei Comitati Bilaterali Enel Organizzazioni Sindacali

(punto Il norme finali attuative del Modello di Relazioni Industriali Enel Italia 17 luglio 2012)
Il presente regolamento viene concordato tra Enel e le OO.SS. Filctem, Flaei ed Uilcem in ottemperanza al punto Il) delle norme finali di attuazione dell'Accordo sul Modello di Relazioni Industriali Italia, sottoscritto tra le Parti di cui sopra il 17 luglio 2012.

Con tale regolamento le predette Parti stabiliscono le linee-guida per il funzionamento dei Comitati Bilaterali previsti dai punti 12 e seguenti dell'Accordo suddetto.
Ciascun Comitato, all'atto dell'insediamento, provvederà ad adattare il presente regolamento alle proprie esigenze di funzionamento.

1. Composizione

Ciascun Comitato, come già precisato nel predetto Accordo, è composto da sei membri di nomina aziendale e sei membri in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'Accordo.
Detti componenti restano in carica fino alla loro revoca.
Ogni Comitato esprimerà, al proprio interno, un Presidente, individuato in alternanza annuale tra i rappresentanti aziendali ed i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali. In fase di avvio tali funzioni saranno assolte dal rappresentante aziendale espressione dell'Area Relazioni Industriali.
Per i periodi [li Presidenza espressa dalle parti sindacali la designazione avverrà con criteri di rotazione tra le OO.SS. istitutive.
Alle riunioni del Comitato potranno partecipare, ove richiesto e condiviso da tutti i membri, in relazione alla particolarità degli argomenti oggetto di discussione, soggetti esterni in qualità di esperti della materia di cui trattasi.

2. Competenze

Il presente regolamento conferma le funzioni attribuite a ciascun Comitato dal Modello di Relazioni Industriali Italia.

3. Attività

I Comitati si riuniranno, di norma, ogni tre mesi, con la possibilità, per i loro membri, di chiedere ulteriori riunioni in relazione ad esigenze particolari adeguatamente motivate. Il Comitato Bilaterale Scenari Economici e Mercato dell'Energia si riunirà, invece, in via ordinaria, due volte all'anno, la prima dopo l'approvazione del bilancio consuntivo e la seconda, per un aggiornamento, entro il 30 novembre. Anche per i membri di tale Comitato è fatta salva la possibilità di richiedere, con adeguata motivazione, la convocazione dello stesso ogni qualvolta si renda necessario.
I Comitati hanno facoltà di promuovere attività di studio, ricerca ed indagini - anche avvalendosi all'occorrenza di esperti e10 di strutture professionali esterne scelti congiuntamente - sulla base di un previo accordo tra le Parti dei medesimi valutando anche la possibilità di accedere ai finanziamenti nazionali e comunitari disponibili.
Si richiama inoltre, quale riferimento per la concreta attuazione dei principi e degli istituti della bilateralità, quanto stabilito dal Modello 17 luglio 2012 (in particolare il "monitoraggio" di cui al punto 11 del paragrafo "Cabina di regia delle relazioni industriali") e, relativamente agli oneri connessi alla gestione del sistema della bilateralità, le previsioni di cui al Verbale di Accordo fra le Parti del 22 maggio 2012; in merito a quest'ultimo Verbale pare opportuno richiamare anche gli aspetti più significativi delle attività dei Comitati, di cui al punto 3.

- formulazione di proposte condivise da sottoporre alle competenti Istituzioni per agevolare la realizzazione di progetti di sviluppo aziendale, con particolare riferimento all'insediamento / riconversione di siti produttivi;
- analisi della pianificazione e dell'andamento dei progetti di formazione in Italia nonché delle esigenze occupazionali al fine di accrescere le competenze e I'occupabilità dei dipendenti;
- definizione di accordi di "programmazione negoziata" per I'ottenimento di finanziamenti istituzionali, anche a livello UE;
- definizione congiunta di iniziative formative anche attraverso I'individuazione di modalità di somministrazione che prevedano il coinvolgimento diretto di strutture/soggetti sindacali per talune di dette iniziative o per aspetti specifici di esse;
- elaborazione di pianilprogetti formativi per accedere ai finanziamenti comunitari, regionali e/o di fondi interprofessionali;
- studio, analisi e ricerca di iniziative in materia di salute e sicurezza dei lavoratori tese a valorizzare, in chiave consulenziale, l'esperienza sviluppata in materia;
- borse di studio per l'elaborazione di progetti di particolare interesse, in particolare su tematiche connesse alla sicurezza/ambiente/formazione/welfare;

- formulazione di proposte, anche in una logica di possibile sviluppo negoziale, su tematiche di interesse in materia di formazione/sicurezza/pari opportunità;
- approfondimento di disposizioni/progetti legislativi sia a livello nazionale che comunitario con !significativo impatto sull'Azienda, in termini di compatibilità industriale/sociale/ambientale, anche al fine di elaborare/proporre azioni di sostegno nelle competenti sedi;
- redazioni::, facilitazione/veicolazione di articoli e studi di reciproco interesse sulla stampa specializzata;
- analisi delle migliori pratiche esistenti a livello nazionale e internazionale sulle tematiche di interesse dei vari Comitati bilaterali e formulazione di piani e proposte di miglioramento;
- .preparazione di eventi finalizz .ti all'approfondimento e alla diffusione di tematiche di interesse dei dipendenti del Gruppo.

4. Modalità di funzionamento

La convocazione ordinaria e/o straordinaria delle riunioni sarà effettuata dalla Segreteria di ciascun Comitato per iscritto, anche a mezzo fax o posta elettronica, e dovrà contenere l'ordine del giorno. l'elencazione della relativa documentazione, il luogo e l'ora di inizio della riunione stessa.

Le convocazioni delle sedute ordinarie dovranno pervenire a ciascun componente almeno 15 giorni prima c'ella data prevista; la relativa documentazione almeno 10 giorni prima. Le convocazioni delle sedute straordinarie dovranno pervenire, con l'allegata documentazione,

almeno 7 giorni prima della data della riunione.

Le materie OggE ttO di esame verranno indicate, di norma, nella riunione precedente, salvo richiesta di integrazione formulata da una delle Parti del Comitato nel termine dei 10 giorni previsti per l'invio della documentazione e, nella stessa riunione, si definirà anche la relativa documentazione utile all'esame nonché l'eventuale presenza di esperti sulle materie in discussione.

Ogni componente del Comitato è tenuto ad avvisare tempestivamente la segreteria dello stesso in caso di impossibilità sopravvenuta di prendere parte alle riunioni precisando la motivazione.

Le riunioni potranno comunque tenersi a condizione che si abbia la presenza di almeno 3 componenti di Parte aziendale e 3 componenti di Parte sindacale, uno per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentate nei Comitati.

Nel caso di ripetute assenze, in particolare oltre due volte senza idonea giustificazione, si prevede la decadenza del componente cui seguirà la sostituzione a cura della Parte competente, su segnalazione dE!I Presidente del Comitato.

All'esito delle riunioni, le decisioni, adottate all'unanimità in forma di Deliberazione, nonchè i dati e le informazioni condivise saranno formalizzati in un rapporto finale congiunto che sarà regolarmente inviato alle Parti istitutive le quali assumeranno le decisioni riguardo alla divulgazione all'interno ed eventualmente all'esterno dell'Azienda per quanto ritenuto opportuno o necessario.

Qualora non si raggiunga "unanimità le Parti del Comitato potranno decidere comunque di formalizzare in apposito verbale i risultati della discussione evidenziando le rispettive posizioni.

Detto verbale, non divulgabile, sarà conservato agli atti del Comitato e inviato per opportuna /) conoscenza e documentazione alle Parti istitutive, fatta salva la libertà delle stesse di adottare le iniziative ritenute più opportune.

5. Segreteria

Per assicurare il funzionamento dei Comitati, all'interno di ciascuno di essi, sarà individuato fra i membri di rappresentanza aziendale l1n segretario, che coadiuverà il Presidente per quanto riguarda le seguenti incombenze:

- . convocare le riunioni di sessione ordinaria;
- . ricevere le richieste di riunioni straordinarie e convocarle;
- . verbalizzare le riunioni;
- . diffondere i risultati ottenuti nelle riunioni e/o conseguiti attraverso gli studi e tutto ciò che le Parti riterranno opportuno divulgare.

6. Articolazione territoriale

Per il COMITATO BILATERALE SCENARI ECONOMICI E MERCATO DELL'ENERGIA e per il COMITATO NAZIONALE SILATERALE PER LA CLASSIFICAZIONE E PER LA CONCILIAZIONE è prevista un'articolazione degli stessi a livello regionale/territoriale.
Per il primo, all'esito delle riunioni, le Parti del Comitato potranno chiedere degli incontri a livello regionale tra le Federazioni competenti, unitamente ad un rappresentante delle rispettive Confederazioni, per raggiungere il più largo consenso possibile sui temi di interesse comune. Rispetto al Comitato Nazionale Bilaterale per la Classificazione e per la Conciliazione, invece, saranno previsti analoghi organismi a livello regionale per la soluzione delle controversie locali.
Roma, novembre 2012
Letto, confermato e sottoscritto

Composizione dei Comitati

COMITATI	**FILCTEM – CGIL**	**FLAEI-CISL**	**UILCEM-UIL**	**ENEL**
SCENARI ECONOMICI	Berni Giacomo Antonio Filippi (CGIL)	De Masi Carlo Pasquale Inglisano (CISL)	Paolo Carcassi Paolo Pirani	Massimc Cioffi – Luigi Ferraris – Gianluca Comin – Mario Gorga – Simone Mori Componente ad hoc
FORMAZIONE E IMPIEGABILITA'	Vanni Stefano Lovisetto Andrea	Carlo Meazzi Arcangelo Rossi	Riccardo Marcelli Flaminio Fasetti	Filippo Contino - Maurizio D'Amico - Monica Zucchi – Fabrizio Mannaioli Silvia Stellato – Davide Del Vecchio
SICUREZZA	Corrias Alessandro Mazzamati Giovanni	Salvatore Mancuso Franco Maraucci	Claudio De Giorgi Gabriella Galli	Salvatorr Gulì – Massimo Paolini – Rita Scurti – Giorgio Navarini - Maurizio Di Filippo Salvatore Chiaramonte
CSR Corporate Social Responsibility	Prevedoni Pietro Cutri Luca	Massimo Saotta Domenico Portaro	Flaminio Fasetti Roberto Aiazzi	Alessanclro Caliendo - Giulio Lo lacono - Gabriella Breda – Iliana Totaro – Luigi Palumbo Filippo Accettella
WELFARE	Polverino Gianfranco Valletti Ferruccio	Amedeo Testa Giancarlo Zannini	Riccardo Marcelli Claudio De Giorgi	Gabriella Vaselli - Francesca Centorbi - Marcello Coffaro - Federico Tornaghi Giuseppe Capitani - Michele Tassini
PARI OPPORTUNITÀ	Rosi Garofalo Alessandra Viola	Manuela Lupi Giusy Marengoni	Stefania Galimberti Giuseppina Bamonte	Giuseppe Capitani - Fabio Cazzato – Alessia Polinari - Vanessa Bobbo – Ilaria Gentili Cristiana Bertolli
CLASSIFICAZIONE E CONCILIAZIONE	Ilvo Sorrentino Umberto Pisanti	Carlo Meazzi Sergio Piancone	Flaminio Fasetti Claudio De Giorgi	Luisa Marino – Marianna De Luca - Sandra Nevaloro - Vittoria Chianese Giovanni Grasso - Alberto Brancaccio

MERCATO E GEM - FUNZIONE PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

Dalla Disposizione Organizzativa N. 168 del 19/11/2012

Con decorrenza immediata, nell'ambito della funzione Personale e Organizzazione delle Divisioni Mercato e Generazione ed Energy Management, affidata a Maurizio DI FONZO, sono attribuite le seguenti responsabilità.

Gestione personale Generazione, affidata a Fabrizio MANNAIOLI, si articola in:

- Macro Area Nord Est, affidata a **Rita PUGGIA**, cui riportano:
  - Gestore personale locale UB Fusina, UB Porto Tolle, UB Porto Corsini, affidata a Patrizia CAPRARO;
  - Gestore personale locale UB Hydro Veneto, affidata a **Rita PUGGIA**;
  - Gestore personale locale UB Hydro Emilia-Toscana, UB Piombino e UB S.Barbara, affidata ad Andrea MARRADI;
- Gestione Thermo e Hydro Central Maintenance, Ingegneria Civile e Idraulica,
- Central Operations, Programmazione e Teleconduzione - Produzione Idroelettrica, SE Hydropower, affidata a **Feliciano BRUNORI**, coadiuvato dal Gestore personale locale **Michela FERRARESE**;

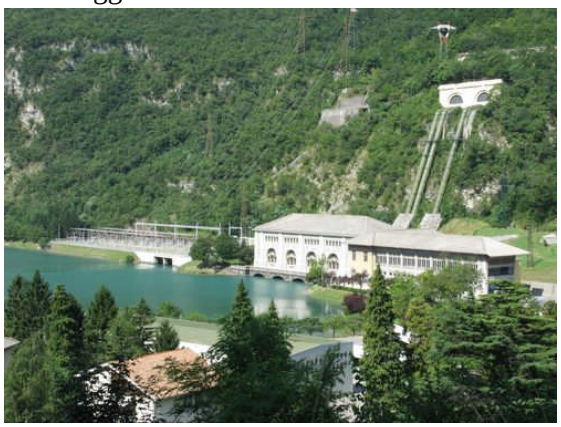
Gestione personale Customer Service, affidata ad Antonella FANELLI, si articola in:

- Macro Area Nord Est, affidata a Romina ROMEO, cui riportano:
  - Gestore personale locale Triveneto, affidata ad **Antonella MASO**
  - Gestore personale locale Emilia Romagna e Marche, affidata a Romina ROMEO;
  - Gestione personale Marketing, Supply e Vendite Corporate, Vendite Mass Market, Regolatorio e Compliance Antitrust, affidata ad Eraldo COLOMBO, si articola in:
- Macro Area Nord Ovest e Nord Est, affidata a **Dalila PELLEGRINO**;

INCONTRO ENEL GEM/UBH VENETO DEL 14 DICEMBRE 2012

Si è tenuto il **14 dicembre 2012** presso la sede della UBH Veneto l'incontro con Enel in merito a:

- Aggiornamento Incentivazione della Produttività 2012 cassa 2013



- Sistema di videosorveglianza area di Nove
- Aggiornamenti vari

Presenti: il Direttore della UBVV, ing. Francesco Bernardi, e la Responsabile del Personale e dei rapporti Sindacali dott. Rita Puggia.

Allegati: Verbale e nota tecnica sul sistema di videosorveglianza

Aggiornamento incentivazione della produttività/qualità di unità anno 2012 cassa 2013

Safety - Near Miss: cinque segnalazioni certificate sulle 4 a target (130%)

Redditività: saranno raggiunti gli obbiettivi fissati (130%)

- Capex + risorse esterne al netto conduzione (100%)
- Capex (100 %)

Risorse esterne processi primari al netto conduzione (100%)

Performance

- Sbilanciamenti: l'obiettivo nazionale sarà raggiunto (100)
- Blocchi: l'obiettivo sarà raggiunto

PIR: l'obiettivo sarà raggiunto

Qualita' saranno raggiunti gli obbiettivi fissati (130%)

- Taratura UTIF: l'obiettivo sarà raggiunto
- Schemi idraulici e targhe: l'obiettivo sarà raggiunto
- Simulazione piene: l'obiettivo sarà raggiunto
- Parallelo S. Floriano Vecchia.: l'obiettivo sarà raggiunto
- Monografie impianti: l'obiettivo sarà raggiunto

Infortuni – A fronte di un infortunio elettrico si è azzerato il Bonus del + 20% in assenza di infortuni
Abbiamo sollecitato la Direzione a ricomprendere l'UBH Veneto nell'ulteriore stanziamento definito a livello centrale per i migliori apporti periferici

Sono state richieste e date le informazioni su due eventi notevoli, che portano la loro esclusione dal fattore Capex:

- è venuto meno il rifacimento del macchinario della centrale di Soverzene, a causa della diversa impostazione del Decreto Ministeriale sui certificati verdi, che ha escluso dal beneficio i rinnovamenti dei grandi impianti idroelettrici. Ciò comporta una riduzione degli investimenti di circa il 50% con il pagamento degli appalti già sottoscritti e la ridefinizione degli interventi al solo macchinario idraulico;
- è sopraggiunta l'esigenza di consolidamento del ponte di accesso alla centrale di Soverzene a causa dell'inizio di cedimento della base di alcuni pilastri. Ciò a seguito della piena del 9/12 novembre che ha interessato lo sbarramento con circa 600 m3/s di acqua. Al momento il ponte non è transitabile. Il piano di intervento prevede, allo stato, un importo di circa 2 milioni di euro

Sistema Antintrusione, Videosorveglianza E Gestione Accessi
L'azienda ha riformulato la nota tecnica ed il verbale relativi agli impianti antintrusione, videosorveglianza e gestione accessi della sede di Vittorio Veneto via Borgo Botteon,9 cogliendo le osservazioni formulate dalle OO.SS..

Assunzioni/Dimissioni
Sono state **inserite** 4 nuove figure:
D'Altoè Matteo PU Nove
Panziera Alessandro PU Agordo
Cassol Andrea PU Arsiè
Cecchin Matteo TO

A fine anno ci saranno cinque **dimissioni**:
2 PU Nove (Moret Silvano e Polesel Renzo)
1 PU Agordo (Savio Bruno)
1 PU Arsiè (Caramelle Bruno)
1 Staff (Turbian Danilo)
Ai colleghi il miglior augurio da parte della Flaei-Cisl trevigiana

Riconoscimenti professionali
Nel corso dell'anno ci sono stati i seguenti riconoscimenti:

- 9 al momento della riorganizzazione, di cui 5 riconducibili ad intese nazionali
- 17 legati alle evoluzioni previste da specifiche norme contrattuali riguardanti i nuovi inserimenti
- 3 Una Tantum (2 nello staff di UBH Veneto + 1 al PU di Agordo)
- 1 Una Semper (PU Agordo)
- 2 passaggi alla ASS degli ingegneri Battistella Giancarlo e Celadin Riccardo)

Abbiamo rinnovato la richiesta di accelerare l'evoluzione a quadro dei Capi PU di Soverzene e Nove, così come previsto dai documenti della riorganizzazione

Varie
L'ing. Passuello Davide è stato trasferito alla UBH Piemonte.
Prosegue, positivamente, l'attività programmatoria che consentirà una rimodulazione delle presenze

Addetti alla Sicurezza

Nell'ambito delle iniziative inerenti la sicurezza, sonmo stati individuati 4 "Addetti", uno per ogni Plants Unit
Andrea Tormen - Soverzene
Federico Da Ros - Nove
Simonetto Francesco – Arsiè
Fabio Rold – Agordo

Formazione
Situazione aggiornata al mese di ottobre

Dipendenti	**N° dipendenti interessati**	**N° ore effettuate**
Quadri	4	112,00
Impiegati	39	977,40
Operai	62	2.971,15
TOTALI	**105**	**4.060,55**
Unità	**N° dipendenti interessati**	**N° ore effettuate**
STAFF	43	1.089,40
Pu Agordo	17	538,15
PU Arsiè	11	519,80
PU Nove	13	634,35
PU Soverzene	21	1.278,85
TOTALI	**105**	**4.060,55**

°°*°

Nota ENEL UBH Veneto
in merito all'incontro sindacale tenutosi a Vittorio Veneto in data 14 dicembre 2012.
Nel corso dell'incontro sono stati affrontati i seguenti argomenti:

Incentivazione della produttività/ qualità di unità – anno 2012 (cassa 2013) – monitoraggio periodico
In relazione agli impegni assunti nel corso dei precedenti incontri sul tema, la Direzione ha fornito alle OOSS un'informativa di dettaglio sull'andamento degli indicatori riguardanti gli obiettivi di produttività/qualità/ competitività assegnati, all'UB Hydro Veneto, nell'anno 2012.
In proposito è stato puntualizzato che, valutati i dati aggiornati al mese di novembre 2012, essi presentano, nel loro complesso, un trend in linea con i valori target assegnati, anche se, ad oggi, restano ancora da concludere alcune attività, che risultano in fase di completamento.
E' stata data inoltre informativa in merito all'infortunio di natura "elettrica" occorso ai primi di ottobre ad una risorsa di UB, che comporterà la mancata erogazione al personale dello specifico premio aggiuntivo previsto al punto E) della metodologia applicativa in tema di incentivazione della produttività per la Divisione GEM, erogabile nel caso di andamento positivo del fenomeno infortunistico.

Interdizione al transito del ponte di Soverzene a seguito dei danni subiti in esito alla "piena" verificatasi nelle giornate dal 9 al 12 novembre us
E' stata data informativa in merito alla situazione in atto, precisando che le attività volte al ripristino della viabilità sono state già avviate e proseguono di giorno in giorno.
In merito ai tempi previsti per la riapertura al transito del ponte in argomento, la Direzione, nell'assicurare il massimo impegno per una conclusione celere dei lavori, ha aggiunto che una stima attendibile potrà essere formulata solo in prosieguo.

Andamento risorse in carico UB Hydro Veneto
E' stato comunicato l'intervenuto trasferimento ad UB Hydro Piemonte dell'ing. Passuello, attuato con decorrenza 1° novembre 2012.
E' stato inoltre aggiunto che, alla fine dell'anno, cesseranno dal servizio cinque risorse nell'ambito dell'UB.

Sono stati poi riepilogati i passaggi di categoria disposti in corso d'anno nei confronti del personale di UB, dei quali n° 19 formalizzati ai sensi dell'accordo sindacale nazionale 25 maggio 2004 nell'ambito del percorso di inserimento del personale neo assunto, n° 9 definiti in esito all'ultimo riassetto organizzativo e n° 2 attuati nei confronti del personale laureato.
E' stata da ultimo data notizia degli ulteriori interventi retributivi disposti dall'azienda, consistenti in n° 3 corresponsioni una tantum e n° 1 assegno ad personam, erogati rispettivamente nei mesi di novembre e di dicembre.

Gestione accessi, sistema antintrusione e videosorveglianza presso la sede di Via del Borgo Botteon
E' stato sottoscritto il Verbale di accordo con acclusa Nota Tecnica.

Postazioni di lavoro assegnate al personale
E' stato comunicato che, nel corso del mese di gennaio pv, sarà data attuazione ai previsti spostamenti nella dislocazione delle postazioni di lavoro assegnate al personale.

Interventi di manutenzione presso la sede di Vittorio Veneto
I lavori di ripristino della funzionalità dell'ascensore allocato nel vano di ingresso dell'edificio che ospita gli uffici direzionali sono stati ultimati.
Vittorio Veneto, 14 dicembre 2012

°°*°

VERBALE DI ACCORDO
(in grassetto le integrazioni apportate e *grassetto corsivo le precisazioni Flaei)*
Vittorio Veneto, 14 dicembre 2012

TRA

Enel Produzione S.p.A., rappresentata da:Franceco Bernardi e Rita Puggia

E

le competenti Organizzazioni Sindacali territoriali
Filctem CGIL, rappresentata da: Saioni
Flaei CISL, rappresentata da: Domenico Tempesta
Uilcem UIL, rappresentata da: Renzo Grillo

Premesso che

- la sede Enel di Via del Borgo Botteon a Vittorio Veneto è allocata in un'area complessiva di circa 10 ettari, ove sono dislocati, oltre agli uffici di Enel Produzione S.p.a, e quelli delle Società Enel Distribuzione S.p.A., Enel Energia S.p.A., Enel Servizio Elettrico S.p.A. e Enel Servizi S.r.l., la Centrale di Produzione di Nove, con l'annesso bacino idrico, le aree parcheggio per i mezzi aziendali e per le vetture autorizzate all'ingresso nel sito, un'officina meccanica attrezzata, magazzini e depositi di materiali, la palazzina adibita a locale mensa con cucina.
- Presso il sito è altresì presente un apposito locale, ad accesso riservato, ove sono racchiusi apparati di teletrasmissione hardware e software per assicurare, in caso di necessità, la conduzione degli impianti idroelettrici facenti capo ai Posti di Teleconduzione di Enel Produzione.
- Il sito in questione ospita anche gli uffici ed i magazzini dati in locazione al Gruppo TERNA;
- il sottosistema «TVCC» è costituito da un Videoregistratore digitale che registra le immagini rilevate da sei telecamere da esterno, di cui:
  - 1 posizionata sull'area del cancello di ingresso al sito;
  - 1 allocata di fronte all'accesso dell'edificio che ospita gli uffici direzionali;
  - 1 posizionata in corrispondenza delle uscite di sicurezza sul retro di tale edificio;
  - 1 a copertura dell'accesso alla Centrale di Produzione di Nove;
  - 2 a copertura delle aree antistanti gli accessi ai magazzini e depositi di materiali;
- le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo sono competenti anche ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 300/70, per effetto dell'art. 38, comma 9, C.c.l. 23 aprile 1996, così come richiamato dal punto 4) dell'allegato 1 all'"Accordo di armonizzazione" del 19 aprile 2002.

Precisato che

Le caratteristiche del sistema di videosorveglianza e le indicazioni relative ai soggetti incaricati/autorizzati all'accesso ed all'operatività del sistema medesimo sono contenuti nella Nota Tecnica allegata che è parte integrante del presente accordo.
Tutto quanto sopra premesso e precisato, ai sensi e per gli effetti del richiamato art. 4, comma 2, della legge 20 maggio 1970 n. 300, le Parti convengono su quanto segue.
1. Il sistema di Videosorveglianza (TVCC) del sito Enel di Via del Borgo Botteon in Vittorio Veneto è unicamente finalizzato a preservare il patrimonio e le infrastrutture aziendali; è assolutamente precluso l'impiego intenzionale del predetto sistema ed è esclusa ogni altra finalità diretta o indiretta di controllo a distanza dei dipendenti.
2. Conformemente alle prescrizioni di legge vigenti, il periodo di conservazione delle registrazioni è fissato in 24 ore decorse le quali si procederà alla cancellazione delle stesse, fatte salve le festività e i giorni di chiusura della sede, nonché il caso in cui si debba aderire ad una specifica richiesta investigativa dell'Autorità Giudiziaria.
3. I dati/immagini sono trattati da soggetti incaricati – **secondo le disposizioni di legge** - e non sono comunicati né diffusi all'esterno, fermi restando gli obblighi imposti dalla legge nei confronti dell'Autorità giudiziaria.
4. Resta ferma l'affissione di idonea cartellonistica, adottando i modelli di riferimento indicati dall'Autorità del garante della Privacy, unitamente ad informativa minima indicante il Titolare del trattamento e la finalità perseguita, come specificato al punto 3.1. del Provvedimento in materia di videosorveglianza pubblicato in data 8 aprile 2010.
~~4.~~ **5.** Nel caso in cui si rendesse necessario modificare le modalità di trattamento dei dati o di posizionamento delle telecamere di ripresa, rispetto a quanto sopra descritto, **ovvero nel caso intervenissero modifiche legislative comportanti la necessità di un aggiornamento rispetto a quanto sopra indicato,** l'azienda provvederà ad effettuare una preventiva ~~riunione~~ **illustrazione ed incontro** con le OO.SS. stipulanti il presente accordo.
~~5.~~ **6**. Si provvederà ad informare nelle dovute forme il personale dipendente.
Letto, confermato e sottoscritto

°°*°

SISTEMA DI ANTINTRUSIONE, VIDEOSORVEGLIANZA E GESTIONE ACCESSI DELLA SEDE ENEL DI VITTORIO VENETO, SITA IN VIA DEL BORGO BOTTEON (LOCALITÀ SAN FLORIANO)

NOTA TECNICA

PREMESSA

Al fine di preservare il patrimonio e le infrastrutture aziendali, Enel Produzione S.p.A. ha deciso di dotare la sede di Vittorio Veneto, sita in Via del Borgo Botteon (Località San Floriano), ove sono dislocati altresì uffici delle Società Enel Distribuzione S.p.A., Enel Energia S.p.A., Enel Servizio Elettrico S.p.A. e Enel Servizi S.r.l., di un *«Sistema di antintrusione, videosorveglianza e gestione accessi».*
Il «Sistema» prescelto è stato progettato e verrà gestito per le finalità di seguito indicate, nel pieno rispetto delle norme poste a tutela dei diritti dei lavoratori, di quanto prescritto dalla legge in materia di protezione dei dati, nonché di ogni altra norma di legge da osservare in caso di installazione di apparecchi audiovisivi, tenuto altresì conto dei principi definiti dal "Garante per la protezione dei dati personali" a tutela della riservatezza del trattamento dei dati **di cui al Provvedimento del Garante dell'8.4.2010** ~~(c.d. principio di liceità, di cui al provvedimento del Garante del 29 aprile 2004).~~
L'attivazione del suddetto «Sistema» si rende necessaria (c.d. principio di necessità) per la speciale esigenza di protezione del patrimonio, delle strutture e dei sistemi Enel presenti nella suddetta sede; esigenze che vengono di seguito esplicitate.

LA SEDE ENEL DI VITTORIO VENETO, SITA IN VIA DEL BORGO BOTTEON (LOCALITÀ SAN FLORIANO)

All'interno del complesso in questione, in un'area di circa 10 ettari, sono dislocati, oltre agli uffici delle Società del Gruppo Enel sopra indicate, la Centrale di Produzione di Nove, con l'annesso bacino idrico, le aree parcheggio per i mezzi aziendali e per le vetture autorizzate all'ingresso nel sito, un'officina meccanica attrezzata, magazzini e depositi di materiali, la palazzina adibita a locale mensa con cucina. Presso il sito è altresì presente un apposito locale, ad accesso riservato, ove sono racchiusi apparati di teletrasmissione hardware e software per assicurare, in caso di necessità, la conduzione degli impianti

idroelettrici facenti capo ai Posti di Teleconduzione di Enel Produzione. Il sito in questione ospita anche gli uffici ed i magazzini dati in locazione al Gruppo TERNA.
L'area sopra descritta è delimitata da apposita recinzione e da un'entrata principale costituita da un cancello pedonale e carraio, dal quale accedono sia il personale dipendente che i terzi e da un ulteriore cancello carraio secondario. L'entrata principale è dotata di un sistema di videocitofono che consente, mediante appositi codici di chiamata attribuiti alle Società del Gruppo Enel ed alle corrispondenti Strutture Organizzative allocate presso il sito nonché al Gruppo TERNA, di contattare, nell'arco del normale orario
di lavoro, l'interno desiderato per l'autorizzazione all'ingresso. Lo stesso sistema di videocitofonia è installato sulla porta di ingresso dell'edificio che ospita gli uffici di direzione.
Il personale dipendente è in ogni caso dotato di apposita chiave elettronica assegnata nominativamente per comandare l'apertura del cancello. La stessa chiave elettronica consente, al personale dipendente autorizzato, di accedere alle porte di ingresso del predetto edificio ospitante gli uffici di direzione.
Al fine di assicurare condizioni di sicurezza adeguate alla rilevanza ed alla "sensibilità" della sede in questione, anche tenuto conto dell'estensione dell'area nella quale è racchiusa, si è deciso di dotare la stessa di sistemi di sicurezza, quali allarmi antintrusione, videocamere a controllo di alcune aree esterne agli edifici e lungo il perimetro della recinzione, sistemi di gestione degli accessi, la cui integrazione è necessaria per garantire la sicurezza degli asset aziendali presenti in tale sede.
A fini di maggior chiarezza ed a titolo esemplificativo si precisa che l'accesso al complesso di Via del Borgo Botteon ed agli edifici ivi allocati, non sarebbe sufficientemente protetto in assenza di telecamere a copertura delle rispettive zone.

LE MOTIVAZIONI DELL'ADOZIONE DI UN SISTEMA DI VIDEOSORVEGLIANZA

Per quanto riguarda, più in particolare, la videosorveglianza – in coerenza con le politiche di sicurezza adottate in ambito aziendale – si precisa che la stessa è stata adottata per le motivazioni di seguito indicate:

- consente di monitorare e gestire efficacemente, da un'unica postazione, eventi e situazioni rilevanti sotto il profilo della sicurezza in una sede articolata ed estesa quale quella di Via del Borgo Botteon;
- consente di disporre - con le limitazioni più avanti specificate a tutela dei dati personali e nel rispetto delle finalità di utilizzo consentite dalla legge - di immagini registrate che, in caso di accadimenti di particolare gravità, permettono una più efficace tutela degli interessi aziendali nei confronti di fatti commessi da terzi;
- garantisce un effetto deterrente derivante dalla potenziale identificazione dell'autore di atti dolosi.

Le scelte relative al numero ed al posizionamento delle telecamere, alle caratteristiche tecniche delle stesse, alle modalità e durata di conservazione delle immagini e alle procedure di trattamento/accesso ai dati sono state definite (c.d. principio di finalità e proporzionalità) avendo cura di commisurare le stesse alle suddette effettive necessità di sicurezza del patrimonio aziendale, nonché alle esigenze di continuità del servizio, come più avanti specificato.
Si ribadisce pertanto che il *«Sistema di antintrusione, videosorveglianza e gestione accessi»* nel suo insieme considerato e, in particolare, il sottosistema di Videosorveglianza (TVCC) è finalizzato unicamente alla salvaguardia della sicurezza ed a preservare il patrimonio e le infrastrutture aziendali; è assolutamente precluso l'impiego intenzionale del predetto sistema per fini di controllo a distanza dell'attività dei dipendenti.

LE CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DI ANTINTRUSIONE, VIDEOSORVEGLIANZA E GESTIONE ACCESSI

Il sistema di sicurezza della sede Enel di Via del Borgo Botteon si compone di tre sottosistemi: Antintrusione, Videosorveglianza (TVCC) e Gestione Accessi.

Antintrusione

Il sottosistema di antintrusione, attivato presso il locale, ad accesso riservato, ove sono racchiusi apparati di teletrasmissione per assicurare, in caso di necessità, la conduzione degli impianti, è costituito da sensori ed attuatori i quali effettuano, per le aree da proteggere, il monitoraggio e la segnalazione degli allarmi in atto. Gli apparati di campo utilizzati sono di seguito indicati:

- . contatti magnetici per la protezione delle porte e finestre;
- . sensori volumetrici interni per la violazione all'interno di definite aree perimetrali;
- . sirene per interno attivate ad ogni violazione di accesso.

Gli allarmi sono attivi 24 ore su 24.

L'attivazione delle sirene e dei sensori non impedisce l'apertura delle porte e delle finestre; è in ogni caso garantita la conformità dei sistemi di sicurezza con il Piano di Emergenza della sede.

Gestione accessi

Il sottosistema di gestione accessi per l'ingresso e l'uscita dalla sede è costituito dai seguenti apparati:

- . comando di apertura del cancello carraio ed elettro –serratura alle porte di ingresso dell'edificio che ospita gli uffici di direzione
- . videocitofoni

Le postazioni di apertura da remoto per l'ingresso e l'uscita dalla sede sono allo stato 16, distribuite tra le società presenti presso il sito. ***(nota Flaei 7 negli uffici + 2 cancelli + 2 Plants Unit + 1 mensa + 4 Terna)***

Il cancello di ingresso e la porta d'accesso dell'edificio che ospita gli uffici di direzione sono gestiti da chiavi elettroniche. Un meccanismo di sicurezza in ogni caso consente il libero transito in uscita dall'edificio sopra citato.

Videosorveglianza

Il sottosistema Videosorveglianza (TVCC) è costituito da 1 videoregistratore digitale che registra le immagini rilevate da 6 telecamere da esterno, di cui:

- . 1 posizionata sull'area del cancello di ingresso al sito;
- . 1 allocata di fronte all'accesso dell'edificio che ospita gli uffici direzionali;
- . 1 posizionata in corrispondenza delle uscite di sicurezza sul retro di tale edificio;
- . 1 a copertura dell'accesso alla Centrale di Produzione di Nove;
- . 2 a copertura delle aree antistanti gli accessi ai magazzini e depositi di materiali.

Le 6 telecamere da esterno sono posizionate – nel rispetto delle indicazioni del Garante – in modo tale che l'angolo visuale delle riprese risulti limitato ai soli spazi di esclusiva pertinenza di Enel (spazi antistanti gli accessi e lungo il perimetro dell'edificio), escludendo ogni forma di ripresa/registrazione di immagini relative ad aree pubbliche o di proprietà di altri.

CARATTERISTICHE TECNICHE E MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE TELECAMERE

Orario di attivazione

Le telecamere della videosorveglianza, in modalità live, sono sempre operative ventiquattro ore su ventiquattro, sette giorni su sette.

Caratteristiche tecniche delle telecamere

Le telecamere – in linea con le indicazioni del Garante - hanno le seguenti caratteristiche tecniche:

- . non permettono di effettuare zoom;
- . sono fisse e non motorizzate.

Il videoregistratore è di marca URMET

Le telecamere sono di marca URMET Sony

Registrazione delle immagini

Le immagini raccolte dalle telecamere esterne sono registrate in continuo per 24 ore su un supporto hard disk.

In ottemperanza alle indicazioni del Garante - la conservazione delle immagini è limitata alle 24 ore successive alla rilevazione fatte salve le festività e i giorni di chiusura della sede, nonché il caso in cui si debba aderire ad una specifica richiesta investigativa dell'autorità giudiziaria. Il sistema è programmato in modo da operare, al momento prefissato, la cancellazione automatica delle immagini da ogni supporto, anche mediante sovra registrazione, con modalità tali da rendere non riutilizzabili i dati cancellati.

Inoltre, si precisa che tali sistemi:

- . non permettono di creare una banca dati con indicizzazione delle immagini;
- . non permettono di associare le immagini ai dati personali.

POSTAZIONI DI CONTROLLO

I server, le consolle di gestione dei sistemi di sicurezza ed il videoregistratore digitale che archivia le registrazioni delle immagini riprese dalle telecamere si trovano presso un armadio riservato e segregato in un apposito locale,**allocato al piano terra del fabbricato dell'ex centrale 1914 come indicato nell'allegata planimetria,** il cui accesso è oggetto di specifica autorizzazione.
L'abilitazione per l'accesso alle immagini registrate – come di seguito chiarito – è assegnata solo ed esclusivamente all'incaricato che assolve le funzioni di Incaricato del trattamento dei dati.

SOGGETTI PREPOSTI E MISURE DI SICUREZZA

Le immagini rilevate dal sistema di videosorveglianza di Via del Borgo Botteon sono trattate da soggetti incaricati e non sono comunicate né diffuse all'esterno, fermi restando gli obblighi imposti dalla legge nei confronti dell'Autorità giudiziaria.
Il sistema di videosorveglianza ed i dati dallo stesso gestiti sono protetti da intrusioni ed attacchi di tipo informatico secondo modalità, procedure e con livelli di sicurezza conformi a quelli che Enel attua a protezione del proprio sistema informativo aziendale.
Il trattamento dei dati personali è conforme a quanto previsto dalla normativa in tema di tutela della privacy. I soggetti che accedono ai dati sono un numero ristretto e sono formalmente individuati con lettera come "Incaricati al trattamento dei dati" ***(nota Flaei attualmente il Responsabile di GEM ing. Roberto Renon)*** in conformità al decreto legislativo n. 196/2003.
Solo il personale Incaricato al trattamento dei dati (***Nota Flaei attualmente Ivan Pasianotto***)è abilitato, con chiave e password individuale, ad accedere alle immagini registrate.
Il fornitore del sistema o l'impresa incaricata della manutenzione - ove ciò sia necessario per motivi tecnici – accede esclusivamente in locale e sulla base di specifica abilitazione/autorizzazione al software e comunque non alle immagini registrate.

ADEMPIMENTI

Resta a cura delle competenti strutture aziendali provvedere all'informativa, nelle dovute forme, al personale dipendente, nonché ad effettuare gli adempimenti previsti in tema di videosorveglianza (informativa, cartellonistica, ecc).
Vittorio Veneto, 14 dicembre 2012

°°*°

Comunicato al personale

AI fine di assicurare condizioni di sicurezza adeguate alla rilevanza ed alla "sensibilità" della sede di Vittorio Veneto, sita in via del Borgo Botteon, Enel Produzione Spa ha dotato il sito di un sistema di antintrusione, videosorveglianza 'TVCC" e gestione accessi.
L'impianto di videosorveglianza, gestito a livello locale, è costituito da 6 telecamere esterne, permanentemente attive.
Il sistema di Videosorveglianza "TVCC" del sito Enel in questione è unicamente finalizzato a preservare il patrimonio e le infrastrutture aziendali; è esclusa ogni altra finalità, diretta o indiretta, di controllo a distanza dei dipendenti.
I dati e le immagini sono trattati da soggetti incaricati e non sono comunicati né diffusi all'esterno, fermi restando gli obblighi di legge nei confronti dell'Autorità Giudiziaria.
Conformemente alle prescrizioni di legge vigenti, il periodo di conservazione delle registrazioni è fissato in 24 ore decorse le quali si procederà alla cancellazione delle stesse, mediante sovra-registrazione giornaliera, fatte salve le festività ed i giorni di chiusura della sede, nonché il caso in cui si debba aderire ad una specifica richiesta investigativa dell'Autorità Giudiziaria.
Sono stati esperiti gli adempimenti di cui all'art. 4, comma 2, della legge 20 maggio 1970, n. 300 "Statuto dei Lavoratori"..
Vittorio Veneto, 14 dicembre 2012

Responsabile Unità di Business Vittorio Veneto
Francesco Bernardi

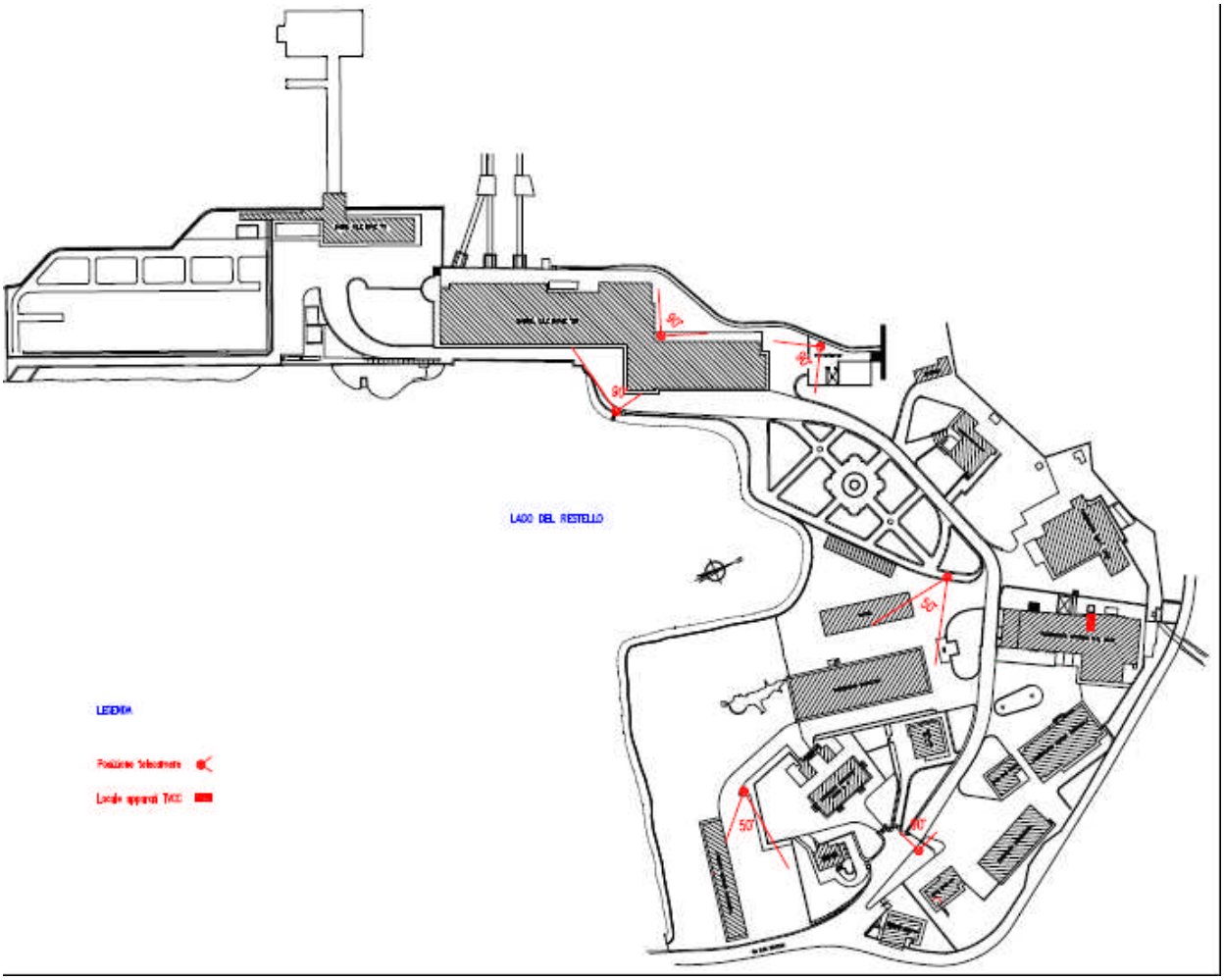
°°*°

Informativa ex art. 13 del Codice in materia di protezione dei dati personali (D.lgs.n. 196/2003).

Si informa che all'esterno della sede Enel di Vittorio Veneto - sita in Via del Borgo Botteon, é attivo un sistema di videosorveglianza per finalità di sicurezza e di tutela del patrimonio aziendale Le immagini riprese sono strettamente necessarie per le finalità sopraindicate e non saranno utilizzate per scopi diversi o ulteriori né diffuse e comunicate a terzi, fatte salve le esigenze di polizia e giustizia I dati e le immagini

sono trattati da personale incaricato e sono registrati e conservati per il periodo massimo di 24 ore dalla rilevazione, fatte salve le festività e i giorni di chiusura della sede, nonché il caso che si debba aderire ad una specifica richiesta dell'autorità giudiziaria. Il sistema é programmato in modo da operare, al momento prefissato, la cancellazione delle immagini con modalità tali da rendere non riutilizzabili i dati cancellati.
Titolare del trattamento è la Società Enel Produzione Spa.; gli interessati possono rivolgersi per esercitare i diritti di cui all'art. 7 del Codice in materia di protezione dei dati personali (D.lgs. n. 196/2003) a ENEL PRODUZIONE SpA, Viale Regina Margherita 125, 00198 ROMA

°°*°



QUIESCENZE

Oltre a quelle indicate nel comunicato sull'incontro con Enel GEM UBH Veneto, ci sono anche quelle:
Giovanni Della Libera del PT di Polpet e Ivan Mezzarobba di TERNA Stazioni di Nove.
A tutti l'augurio di una serena pensione da parte della Flaei-Cisl trevigiana

CHIANCIANO 2013

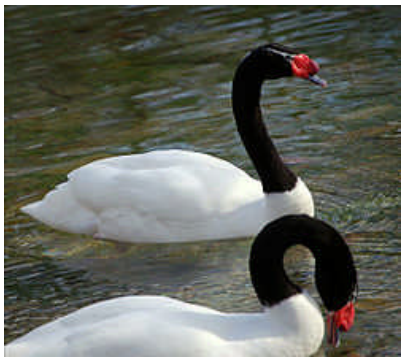
TERME DI CHIANCIANO

Il tradizionale soggiorno a Chianciano è stato calendarizzato dal 09 al 22 giugno 2013.
Le prenotazioni sono raccolte dall'amica Giancarla De Stefani (tel 0438/451301 ore pasti)

I VIGILI SI CALANO NEL CANALE ENEL E SALVANO UNA COPPIA DI CIGNI

Il Gazzettino 18.12.2012 - Fulvio Fioretti - Vittorio Veneto

La squadra dei vigili del fuoco del distaccamento di Nove hanno lavorato a lungo, sospesi sull'acqua corrente del canale dell'Enel per rag-giungere e salvare due splen-didi esemplari di cigni ormai allo stremo e in lotta per vincere la forte corrente che impattava contro l'ingresso della galleria in cui sprofon-da per un tratto lo stesso canale per riemergere qual-che centinaio di metri a valle.



L'opera di salvataggio, molto laboriosa e difficoltosa, si è svolta dalle 9 alle 12 circa di domenica scorsa in via Borghel, dove il canale sbuca dal colle di S. Augusta per ritorna-re subito dopo qualche deci-na di metri in tunnel sotterra-neo.

Già dalla sera del sabato i due cigni finiti nel canale dell'Enel residenti si erano accorti del-la presenza dei due splendidi esemplari di cigno, un ma-schio ed una femmina, proba-bilmente arrivati dalla colo-nia ospitata nel lago d San Floriano. Qualcuno ha getta-to loro anche del cibo e del pane per rifocillarli.

Ma solo domenica mattina ci si è resi conto delle difficol-tà in cui si dibattevano: la forte corrente li spingeva ver-so l'ingresso della galleria, e con il rischio di trovare mor-te certa. Quindi si dibatteva-no a forza, senza riuscire ad uscire e volare via dai nume-rosi gorghi e vortici creati dalla corrente in prossimità dell'imbocco del tunnel.

I vigili del fuoco per rag-giungere i due animali, si sono calati dalla sponda del canale, tagliando per un trat-to la rete di protezione, quin-di sono riusciti ad agguanta-re per il collo la femmina, trascinandola con delicatez-za verso l'argine. Anche il maschio, per seguire la com-pagna si è quindi lasciato prendere allungando a sua volta il collo verso le mani dei salvatori. U:na volta ripo-sati a riva i due esemplari sono stati lasciati liberi di riprendere il volo, e probabil-mente sono ritornati al lago.

difficili domenica per il salvataggio di

SENZA CONTRATTO IL NATALE DEI LAVORATORI

Nella riunione tenuta alla presenza della Delegazione trattante al completo, lo scorso 15 novembre, era stato convenuto di avviare un serrato confronto su tutti i temi del rinnovo contrattuale per tentare di concludere positivamente il negoziato entro la fine dell'anno.

Parallelamente, è stato aperto il tavolo di confronto anche con Energia Concorrente, l'Associazione nata dopo la fuoriuscita di alcune Aziende elettriche da Assoelettrica.

Dal 23 novembre ad oggi, si sono sviluppati diversi incontri che, per responsabilità delle Imprese, hanno fatto emergere "nodi" negoziali che stanno impedendo l'Accordo entro i termini previsti.

Nonostante la disponibilità, dichiarata e dimostrata, da parte della Delegazione sindacale ad affrontare questo rinnovo tenendo conto della crisi che investe anche il Settore elettrico e di alcuni temi "spinosi", le Rappresentanze datoriali hanno dimostrato rigidità che mal si coniugano con la situazione attuale, rimanendo sorde anche a richieste sociali, che peraltro, senza aggravio di costo, sono contenute nella piattaforma sindacale.

Anche su un altro tema si registrano difficoltà: la Classificazione del personale che, secondo la loro impostazione, penalizzerebbe alcune figure professionali.

Per la parte economica, sulla quale la discussione si è potuta avviare dopo l'eliminazione dal tavolo di argomenti non discutibili nei termini proposti dalle Imprese (es. orario di lavoro supplementare), allo stato è prematuro qualsiasi giudizio ma, in ogni caso, si è comunque percepita una tendenza datoriale non del tutto collimante con le regole di rinnovo.

Ciononostante, come Segreterie Nazionali, con senso di responsabilità, nell'ultimo incontro tenuto in data odierna, acquisita l'impossibilità a raggiungere almeno una intesa di massima, unitariamente è stato

deciso di sospendere i negoziati per consentire alle Imprese una riflessione “natalizia” circa i rischi di un mancato rinnovo e della responsabilità che, anche di fronte ai Cittadini, si assumerebbero in caso di una definitiva rottura del tavolo da cui conseguirebbero inevitabili iniziative di lotta.
La ripresa del confronto, a livello di Segreterie Nazionali, è prevista il prossimo 11 gennaio 2013, con prosecuzione nel giorno 14, data entro la quale i nodi di cui sopra dovranno essere definitivamente sciolti.

LE SEGRETERIE NAZIONALI
Roma, 21 dicembre 2012

PIANO PER L’ACCOMPAGNAMENTO GRADUALE AL PENSIONAMENTO DEI DIPENDENTI DEL GRUPPO ENEL IN ITALIA

Comunicato al personale del 28.12.2012

Si porta a conoscenza del personale che è stato di recente definito un piano (a disposizione per la consultazione presso le Unità Personale ed Organizzazione di appartenenza e da intendersi parte integrante del presente comunicato) per l’accompagnamento graduale al pensionamento dei dipendenti del Gruppo Enel in Italia, il cui contenuto è di seguito indicato.
Il piano è rivolto ai dipendenti di Enel S.p.A., Enel Distribuzione S.p.A., Enel Produzione S.p.A., Enel Servizi S.r.l., Enel Servizio Elettrico S.p.A., Enel Green Power S.p.A., Enel Ingegneria e Ricerca S.p.A., Enel Energia S.p.A., Enel Trade S.p.A., Enel Sole S.r.l., Enel.Si S.r.l., Sviluppo Nucleare Italia S.r.l. e Concert S.r.l. i quali devono essere in possesso, alla data di efficacia del piano stesso, di un’età almeno pari a 55 anni e di una anzianità di servizio nel Gruppo Enel almeno pari a 15 anni.
L’accesso alle prestazioni del piano non potrà avvenire prima di quattro anni antecedenti la data di maturazione del diritto alla pensione.
Il piano prevede che i dipendenti in possesso dei requisiti di accesso al piano medesimo abbiano diritto a ricevere, in applicazione a quanto previsto dal piano e a partire dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si verifica la cessazione dal servizio, una prestazione mensile erogata per 12 mensilità, e calcolata nella maniera seguente:
1) determinazione del 75% della Retribuzione Annua;
2) divisione per 12 dell’importo risultante al precedente punto 1).
Qualora il beneficiario, alla data della cessazione dal servizio, sia inquadrato nell’ambito della categoria di Quadro, la prestazione viene determinata sulla base dei medesimi principi, ma modificando la percentuale riportata al precedente punto 1) dal 75% al 67%.
Qualora il beneficiario, alla data della cessazione dal servizio, sia invece inquadrato nell’ambito della categoria di Dirigente, la prestazione viene determinata sulla base dei medesimi principi, ma determinando la percentuale riportata al precedente punto 1) nella misura del 60%.
L’erogazione è destinata ad avere una durata fino ad un periodo massimo di quattro anni, come individuato e definito nel piano medesimo ed, in ogni caso, ha termine al pensionamento ovvero alla data di effettiva decorrenza del trattamento pensionistico erogato dall’INPS (qualora quest’ultima risulti antecedente alla data di pensionamento, come individuata al momento dell’accettazione da parte dell’azienda della manifestazione di interesse del dipendente), nonché in caso di decesso o invalidità tale da determinare la maturazione di una prestazione INPS.
Nel corso del periodo di erogazione, la prestazione non è soggetta ad alcuna forma di rivalutazione.
Il piano non trova applicazione nei confronti dei lavoratori che abbiano già formalmente presentato all'Azienda le dimissioni dal servizio od abbiano già sottoscritto un accordo di risoluzione consensuale del rapporto.
I benefici previsti dal piano non sono cumulabili con iniziative aziendali, anche di fonte collettiva, o con strumenti giuridici finalizzati ad uscite anticipate dei dipendenti; non sono altresì cumulabili con eventuali trattamenti previsti da modifiche legislative o istituti contrattuali che potranno essere attivati.
Per completezza si rende noto che per il calcolo della prestazione la retribuzione di riferimento è quella lorda, utile ai fini del calcolo del Trattamento di Fine Rapporto (cioè l'imponibile TFR come riportato nel

prospetto paga) dei 12 mesi precedenti alla data di presentazione, da parte del lavoratore, della richiesta di adesione al presente piano.
Le Unità Personale ed Organizzazione di appartenenza sono a disposizione dei lavoratori interessati per fornire ogni informazione ed indicazione operativa nonché per consentire la consultazione del regolamento del presente piano.

Direttore Personale e Organizzazione
Massimo Cioffi

°°*°

Come a voi noto, la Legge n. 221 del 17 dicembre 2012, i cui contenuti andranno approfonditi, ha apportato importanti modifiche all'articolo 4 della Legge 92/12 rendendo "obbligatorio" l'accesso alla pensione anticipata, in caso di piano di esodo.
Le modifiche introdotte, pertanto, cambiano il contesto legislativo di riferimento sul quale si fondava l'Accordo in oggetto, che prevedeva la reimpiegabilità nonché la quiescenza anticipata, su base volontaria, per circa 3500 Lavoratori Enel.
Inoltre, dalla conclusione del negoziato "occupazionale" (luglio 2012), a valle del quale è stata sviluppata una approfondita consultazione dei lavoratori, la situazione del Settore non ha fatto registrare significativi segni di ripresa, con conseguenze anche importanti sui conti economici delle Imprese, compresa l'Enel.
Per questi motivi, recentemente, si è tenuto un incontro tra i massimi Vertici Aziendali e Sindacali per un primo esame della situazione e, soprattutto, per valutare l'opportunità/necessità della riapertura del tavolo di confronto.
In particolare dovrà essere ridefinito l'accordo sulla reimpiegabilità nel gruppo ed andranno meglio verificate le modalità di accesso alla quiescenza, la procedura necessaria per sostenere e rendere efficace il piano degli esodi, il trattamento economico da riservare al personale interessato, ma anche il perimetro occupazionale del Gruppo, le situazioni di crisi con l'eventuale ricorso ai contratti di solidarietà e le assunzioni necessarie al mantenimento delle professionalità.
Successivamente a questo supplemento di confronto, i Lavoratori andranno nuovamente consultati sulle risultanze dello stesso. In ogni caso, la riapertura del tavolo aziendale potrà essere possibile solo a valle di una positiva e celere conclusione della trattativa contrattuale.
Dato il percorso definito con il citato protocollo, non si comprendono le ragioni che hanno portato l'Enel a reiterare unilateralmente una nuova offerta economica - a prima vista di dubbia efficacia - ai dipendenti per uscire anticipatamente dall'azienda. In ogni caso è bene chiarire che si tratta di una iniziativa assunta al di fuori del confronto in atto, non condivisa con il sindacato, sia nella modalità che nei contenuti.
Cordiali saluti.

Le Segreterie Nazionali
FILCTEM-CGIL FLAEI-CISL UILCEM-UIL

CORRESPONSIONE DELLE PENSIONI PER L'ANNO 2013

Modalità di applicazione della perequazione delle pensioni per l'anno 2013

La legge stabilisce che per gli anni 2012 e 2013 la rivalutazione automatica è riconosciuta esclusivamente ai trattamenti pensionistici di importo complessivo fino a tre volte il trattamento minimo INPS, nella misura del 100 per cento. Per le pensioni di importo superiore a tre volte il trattamento minimo INPS e inferiore a tale limite incrementato della quota di rivalutazione automatica, l'aumento di rivalutazione è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite perequato.

Il decreto del 16 novembre 2012, fissa nella misura del 3,0 per cento l'aumento di perequazione automatica da attribuire alle pensioni, in via previsionale, per l'anno 2013. Il predetto decreto fissa nella misura del 2,7 per cento l'aumento definitivo di perequazione automatica per l'anno 2012.
Si è pertanto provveduto a quantificare la differenza fra il 2,6%, attribuito in via previsionale, e il 2,7% che rappresenta l'indice di rivalutazione definitivo.
Il conguaglio a credito eventualmente spettante viene posto in pagamento con la rata di gennaio 2013.

La perequazione per l'anno 2013 è stata attribuita come da prospetto allegato:

Dal 1° gennaio 2013:	aumento del 3,00 %	Per le pensioni di importo * fino a € 1.443,00
	aumento fino al raggiungimento del limite massimo della fascia	Per le pensioni di importo * compreso tra € 1.443,00 e fino a € 1.486,29. Viene garantito l'importo di € 1.486,29
	Nessun aumento	Per le pensioni di importo * superiore a € 1.486,29

**l'importo della pensione da rivalutare è quella spettante a dicembre 2012.*

Conseguentemente, per le prestazioni di importo complessivo superiore al triplo del trattamento minimo rivalutato si è provveduto ad impostare, anche per l'anno 2013, il medesimo importo spettante a dicembre 2012.

Trattamenti minimi

Riferimento	Valore mensile provvisorio 2012 in €	Valore mensile definitivo 2012 in €	Valore mensile provvisorio 2013 in €
Minimo AGO/PFE (*)	480,53	481,00	495,43
Assegno sociale	429,00	429,41	442,30
Pensione sociale	353,54	353,89	364,51
Assegno vitalizio	273,91	274,17	282,40

(*) con il D. Lgs 562/1996 di armonizzazione il minimo FPE è stato parificato a quello AGO

Importi minimi nel Fondo Dipendenti Aziende Elettriche in Euro		
Decorrenza	**Pensioni con decorrenza anteriore al 1°.12.1996**	**Pensioni con decorrenza dal 1°.12.1996**
1.1.2012 provv.	528,55	480,53
1.1.2012 def	529,06	481,00
1.1.2013 provv.	544,94544,94	495,43495,43

Cumulo di assegni di invalidità e reddito del beneficiario

L'articolo 1, comma 42, della legge 8 agosto 1995, n. 335 – tabella G – applicabile anche agli iscritti al FPE, vincola la corresponsione dell'assegno di invalidità, compatibile con l'esistenza di un rapporto di lavoro, al reddito percepito dal beneficiario, secondo il seguente schema:

Ammontare dei redditi €	Percentuale di riduzione
Reddito fino a 4 volte (*)	Nessuna
Reddito superiore a 4 volte (*)	25% dell'importo dell'assegno
Reddito superiore a 5 volte (*)	50% dell'importo dell'assegno

(*) il trattamento minimo annuo del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, calcolato in misura pari a 13 volte l'importo in vigore al 1° gennaio

IMPORTI DEI LIMITI DI REDDITO €		
Anno	**Ammontare dei redditi €**	**Percentuale di riduzione**
2012	Fino a € 25.012,00	Nessuna
	oltre € 25.012,00 fino a € 31.265,00	25 per cento
	oltre € 31.265,00	50 per cento
2013	Fino a € 25.762,36	Nessuna
	oltre € 25.762,36 fino a € 32.202,95	25 per cento
	oltre € 32.202,95	50 per cento

Cumulo delle pensioni ai superstiti con i redditi del beneficiario

In base all'articolo 1, comma 41, della legge 8 agosto 1995, n. 335 – tabella F – applicabile anche agli iscritti al FPE, la corresponsione delle pensioni ai superstiti, è vincolata al reddito percepito dal beneficiario, secondo il seguente schema:

Ammontare dei redditi €	Percentuale di riduzione
Reddito fino a 3 volte (*)	Nessuna

Reddito superiore a 3 volte (*)	25% dell'importo dell'assegno
Reddito superiore a 4 volte (*)	40% dell'importo dell'assegno
Reddito superiore a 5 volte (*)	50% dell'importo dell'assegno

(*) il trattamento minimo annuo del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, calcolato in misura pari a 13 volte l'importo in vigore al 1° gennaio

IMPORTI DEI LIMITI DI REDDITO €		
Anno	**Ammontare dei redditi €**	**Percentuale di riduzione**
2012	Fino a € 18.759,00	Nessuna
	oltre € 18.759,00 fino a € 25.012,00	25 per cento
	oltre € 25.012,00 fino a € 31.265,00	40 per cento
	oltre € 31.265,00	50 per cento
2013	Fino a € 19.321,77	Nessuna
	oltre € 19.321,77 fino a € 25.762,36	25 per cento
	oltre € 25.762,36 fino a € 32.202,95	40 per cento
	oltre € 32.202,95,75	50 per cento

Massimali e minimali retributivi

Il massimale retributivo oltre il quale non opera il calcolo della pensione né la relativa trattenuta, è stato reintrodotto, a decorrere dal 1°.1.1996, dopo alterne vicende, dalla legge 335/1995 (art. 2, comma 18).

Esso riguarda solo gli iscritti da quella data senza alcuna precedente anzianità contributiva.

Anno	**Massimale di retribuzione pensionabile in €**
2012	96.149,00
2013	99.034,00

Il minimale retributivo è definito legislativamente dall'art. 7, comma 1 della legge 638/1993 e dall'art. 1, comma 2 della legge 389/1989.

Anno	**Importo mensile del trattamento minimo di pensione €**	**Percentuale di ragguaglio della pensione**	**Minimale retrib.vo settimanale €**	**Minimale retributivo annuo €**
2012	481,00	40	192,40	10.004,80
2013	495,43	40	198,17	10.304,84

Requisiti anagrafici richiesti per l'accesso alla pensione di vecchiaia nell'anno 2013.

Età anagrafica donne		**Età anagrafica uomini**
AGO e forme sostitutive ed esonerative	Autonome e gestione separata	AGO e forme sostitutive ed esonerative Autonome e gestione separata
62 anni e 3 mesi	**63 anni e 9 mesi**	**66 anni e 3 mesi**

Requisiti anagrafici richiesti per l'accesso alla pensione anticipata

E' quella che si ottiene al raggiungimento di una certa **anzianità contributiva** a prescindere dal requisito anagrafico della età. Essa rappresenta l'unica modalità di uscita per chi non ha ancora raggiunto il requisito anagrafico della vecchiaia.

CHI	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Donne	41 a5 m	41a 6 m	41 a6 m	41a 10 m
Uomini	42 a5 m	42a 6 m	42 a6 m	42a 10 m

Sono previste penalizzazioni per chi va in pensione prima dei 62 anni di età anagrafica …

- dell'1% annuo per i primi due anni
- del 2% annui per gli accedenti i 2.

Esempio per una pensione con 42 anni di anzianità contributiva e 58 anni di età anagrafica:
anno 59°, 1% + anno 60°, 1% + anno 61°, 2% + anno 62°, 2% = 6% di penalizzazione

Il sistema di calcolo della pensione per gli "elettrici"

<table>
<tr><th>PERIODO</th><th>RETRIBUZIONE</th><th>COEFFICIENTE</th><th colspan="3">QUOTA DI PENSIONE</th></tr>
<tr><td>Fino al 31.12.1992</td><td>Ultimi 6 mesi ragguagliati ad anno. Retribuzione di riferimento (MT+ex cont.+Anzianità+Liv.funzione) al momento del pensionamento</td><td rowspan="4"></td><td colspan="3">A</td></tr>
<tr><td>Da 1.1.1993 a 31.12.1994</td><td>6 mesi + 50% settimane da 1.1.1993 alla risoluzione del rapporto di lavoro</td><td>2,514 %</td><td rowspan="4">B</td><td rowspan="4">C</td><td rowspan="4">D</td></tr>
<tr><td>Da 1.1.1995 a 31.12.1995</td><td>Max = 6 + 18 = 24 mesi</td><td rowspan="3">2%</td></tr>
<tr><td>Da 1.1.1996 a 31.1.2.1996</td><td>6 mesi + 66% settimane da 1.1.1996 alla risoluzione del rapporto di lavoro (8 mesi all'anno), fino a raggiungere 10 anni (al 31.12.2007) per chi era in servizio al 31.12.1992</td></tr>
<tr><td>Da 1.1.1997 in poi</td><td>c.s. con la retribuzione di riferimento comprensiva di tutte le voci, per chi aveva più di 18 anni di contribuzione al 31.12.1995</td></tr>
<tr><td>Da 1.1.1996 al 31.12.2012</td><td>Quota contributiva per chi aveva meno di 18 anni di contribuzione al 31.12.1995</td><td>2%</td><td colspan="3">E</td></tr>
<tr><td>Dal 1.1.2013 in poi</td><td>Quota pari al montante contributivo moltiplicato per il coefficiente di trasformazione (pensione contributiva)</td><td></td><td colspan="3">F</td></tr>
</table>

Contributo di solidarietà dei Fondi Speciali

Per il periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2012 ed il 31 dicembre 2017 viene introdotto un contributo di solidarietà a carico di iscritti e pensionati delle gestioni previdenziali confluite nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti (ex Fondi **Elettrici,** Telefonici, Trasporto, INPDAI) e del Fondo di previdenza per il personale di volo dipendente da aziende di navigazione aerea.

Sono esclusi dal contributo di solidarietà pensionati ed iscritti che non raggiungevano 5 anni di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995.

Sono altresì escluse dal contributo di solidarietà le pensioni di importo pari o inferiore a 5 volte il trattamento minimo INPS, le pensioni e gli assegni di invalidità e le pensioni di inabilità.

Per il Fondo volo l'imponibile è al lordo della quota di pensione capitalizzata al momento del pensionamento.

La pensione al netto del contributo di solidarietà non può essere inferiore a 5 volte il trattamento minimo.

Le percentuali del contributo di solidarietà sono riportate nella tabella che segue.

TABELLA A – Contributo di solidarietà

Anzianità contributive al 31/12/1995	da 5 a fino a 15 anni	oltre 15 fino a 25 anni	Oltre 25 anni
Pensionati			
Ex Fondo trasporti	0,3%	0,6%	1,0%
Ex Fondo elettrici	**0,3%**	**0,6%**	**1,0%**
Ex Fondo telefonici	0,3%	0,6%	1,0%
Ex Inpdai	0,3%	0,6%	1,0%
Fondo volo	0,3%	0,6%	1,0%
Lavoratori			
Ex Fondo trasporti	0,5%	0,5%	0,5%
Ex Fondo elettrici	**0,5%**	**0,5%**	**0,5%**
Ex Fondo telefonici	0,5%	0,5%	0,5%
Ex Inpdai	0,5%	0,5%	0,5%
Fondo volo	0,5%	0,5%	0,5%