

PARTECIPARE

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

Giugno
N. 6
Anno 2013

Direttore Responsabile: SIIIVIO 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 Aldo

SOMMARIO:

Serve nuovo slancio per l'occupazione
Le eccellenze trascurate

Fiume in secca: assolti dirigenti Enel
A sproposito dei vampiri

UE: ecco i progetti elettrici prioritari in Italia: 11
interconnessioni e uno stoccaggio

Energia, le proposte dei "saggi"

Fisde – consiglio di amministrazione del 30 aprile 2013

Arca - riunione can del 30 aprile 2013

Area mercato Punti Enel

A.Di.G.E.: assemblea degli azionisti di Enel del 30
aprile 2013.

Lutti

2013 UBH Veneto – riunione art. 35, del D.Lgs. 81/2008
del 17 aprile 2013

Enel Green Power Veneto 20.05.2013

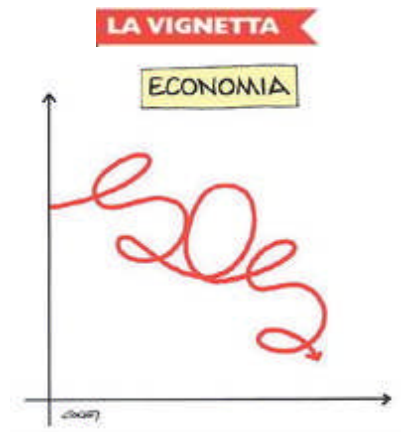
Incontro Enel teleconduzione/PT Polpet del 23 maggio
2013

Incentivo economico per l'accompagnamento alla pensione

Enel redditività aziendale 2012 cassa 2013

Piano recupero energia 2013

Enel – comitato bilaterale per il welfare.



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

SERVE NUOVO SLANCIO PER L'OCCUPAZIONE

Udienza generale del 1° maggio 2013

Cari fratelli e sorelle,
buongiorno.

Oggi, primo maggio, celebriamo san Giuseppe lavoratore e iniziamo il mese tradizionalmente dedicato alla Madonna. In questo nostro incontro, vorrei soffermarmi



allora su queste due figure così importanti nella vita di Gesù, della Chiesa e nella nostra vita, con due brevi pensieri: il primo sul lavoro, il secondo sulla contemplazione di Gesù.

1. Nel Vangelo di san Matteo, in uno dei momenti in cui Gesù ritorna al suo paese, a Nazaret, e parla nella sinagoga, viene sottolineato lo stupore dei suoi paesani per la sua sapienza, e la domanda che si pongono: «Non è costui il

figlio del falegname?» (13,55). Gesù entra nella nostra storia, viene in mezzo a noi, nascendo da Maria per opera di Dio, ma con la presenza di san Giuseppe, il padre legale che lo custodisce e gli insegna anche il suo lavoro. Gesù nasce e vive in una famiglia, nella santa Famiglia, imparando da san Giuseppe il mestiere del falegname, nella bottega di Nazaret, condividendo con lui l'impegno, la fatica, la soddisfazione e anche le difficoltà di ogni giorno.

Questo ci richiama alla dignità e all'importanza del lavoro. Il libro della Genesi narra che Dio creò l'uomo e la donna affidando loro il compito di riempire la terra e soggiogarla, che non significa sfruttarla, ma coltivarla e custodirla, averne cura con la propria opera (cfr Gen 1,28; 2,15). Il lavoro fa parte del piano di amore di Dio; noi siamo chiamati a coltivare e custodire tutti i beni della creazione e in questo modo partecipiamo all'opera della creazione! Il lavoro è un elemento fondamentale per la dignità di una persona. Il lavoro, per usare un'immagine, ci "unge" di dignità, ci riempie di dignità; ci rende simili a Dio, che ha lavorato e lavora, agisce sempre (cfr Gv 5,17); dà la capacità di mantenere se stessi, la propria famiglia, di contribuire alla crescita della propria Nazione. **E qui penso alle difficoltà che, in vari Paesi, incontra oggi il mondo del lavoro e dell'impresa; penso a quanti, e non solo giovani, sono disoccupati, molte volte a causa di una concezione economicista della società, che cerca il profitto egoista, al di fuori dei parametri della giustizia sociale.**

Desidero rivolgere a tutti l'invito alla solidarietà, e ai Responsabili della cosa pubblica l'incoraggiamento a fare ogni sforzo per dare nuovo slancio all'occupazione; questo significa preoccuparsi per la dignità della persona; ma soprattutto vorrei dire di non perdere la speranza; anche san Giuseppe ha avuto momenti difficili, ma non ha mai perso la fiducia e ha saputo superarli, nella certezza che Dio non ci abbandona. E poi vorrei rivolgermi in particolare a voi ragazzi e ragazze a voi giovani: impegnatevi nel vostro dovere quotidiano, nello studio, nel lavoro, nei rapporti di amicizia, nell'aiuto verso gli altri; il vostro avvenire dipende anche da come sapete vivere questi preziosi anni della vita. Non abbiate paura dell'impegno, del sacrificio e non guardate con paura al futuro; mantenete viva la speranza: c'è sempre una luce all'orizzonte.

Aggiungo una parola su un'altra particolare situazione di lavoro che mi preoccupa: mi riferisco a quello che potremmo definire come il **"lavoro schiavo", il lavoro che schiavizza**. Quante persone, in tutto il mondo, sono vittime di questo tipo di schiavitù, in cui è la persona che serve il lavoro, mentre deve essere il lavoro ad offrire un servizio alle persone perché abbiano dignità. Chiedo ai fratelli e sorelle nella fede e a tutti gli uomini e donne di buona volontà una decisa scelta contro la tratta delle persone, all'interno della quale figura il "lavoro schiavo".

Papa Francesco

LE ECCELLENZE TRASCURATE

Una filosofa italiana «precaria» premiata dall'Arabia Saudita

Cecilia Martini Bonadeo, 39 anni, tre figli e una passione per i classici greci e per l'arabo

Avvenire 18 maggio 2013 - Gabriella Sartori



La storia è vera, bella e singolare. Non capita tutti i giorni di venir a sapere che una nostra eccellente ricercatrice universitaria, specialista di filosofia classica (Aristotele e Platone e il loro rapporto col mondo arabo) e ovviamente precaria presso una delle nostre più antiche università, vinca un concorso internazionale da duecentomila dollari. Né che a metterli sul piatto sia stato il monarca saudita re Abdullah che, al fine di far conoscere la cultura araba nel mondo e alimentare lo spirito di pace fra i popoli, offre una montagna di denaro non a un campione di calcio o di canzonette, bensì a chi è in tutt'altre faccende affaccendato. Anzi, 'affaccendata': perché la protagonista di questa storia vera che pare una favola da Mille e una notte (è il caso di dirlo) è Cecilia Martini Bonadeo, vicentina, 39 anni, tre figli piccoli e una grandissima passione: la filosofia, quella 'soda'.

Cecilia parte da una bella laurea a Padova. Poi, un giorno, leggendo in una nota a margine della difficoltà della traduzione in arabo della filosofia dell'essere di Aristotele, comincia a desiderare di poter affrontare questa avventura. In lunghi anni di studio 'matto e disperatissimo', ci riesce: oggi, oltre all'italiano, padroneggia quattro lingue straniere fra le quali l'arabo, imparato a Venezia e perfezionato a

Damasco, partecipa a progetti di studio e ricerca ad alto livello (come *Greek into Arabe*) che coinvolgono il Cnr, l'università di Pisa e quella di Bochum (Germania) e nel contempo insegna all'Università di Padova due discipline: Storia della Filosofia araba (come 'esperta di chiara fama' per pura passione e completamente gratis, da dieci anni), e Lingua e Letteratura araba (come docente precaria a contratto annuale).

Spera che a fine giugno, stavolta, quel contratto diventi qualcosa di più stabile: se non altro perché, nel frattempo, con la traduzione in italiano di un'opera del filosofo arabo medievale al-Farab dal titolo *L'armonia in Platone e Aristotele*, ha vinto il concorso internazionale da duecentomila dollari promosso e finanziato dalla fondazione culturale saudita che porta il nome del re e che, per valorizzare al massimo il suo carattere internazionale, lo assegna ogni anno in una capitale diversa (prima Berlino, quest'anno Brasilia). Si tratta, dicono i promotori, di favorire la pace fra i popoli, le culture, le 'diversità' attraverso gli strumenti di fondo: conoscenza e rispetto reciproci. Ho tre figli, dice Cecilia Martini, e voglio per loro un futuro di pace.

Come poi faccia la nostra professoressa a tener testa a famiglia, insegnamento e studio non si sa. «Il fatto è che più fai più faresti», risponde con un sorriso disarmante. Ma quante ore studia al giorno? «Tante: e comunque fino alle sedici e trenta» (quando va a riprendere i bambini a scuola). «Se poi 'resto indietro', recupero dopo cena». Fin qui la storia vera che pare inventata. Una storia di eccellenza culturale: italiana, ma anche araba e greca, che quasi nessuno conosce. Invano ne cercheresti traccia nel nostro servizio pubblico di informazione: ogni tg trabocca di notizie pessime (violenza, ignoranza, pregiudizio); migliaia di minuti sono dedicati a calcio, spettacolo, cucina, cronaca nera e cronaca rosa, scandali e polemiche di ogni genere; ma delle eccellenze, italiane e anche straniere, collegate al nostro ormai multietnico e interculturale Paese, niente di niente.

FIUME IN SECCA: ASSOLTI DIRIGENTI ENEL

IL PROCESSO Danneggiamento ambientale, l'Appello ribalta la sentenza di primo grado

Tra gli imputati anche due ingegneri vittoriosi: decade il risarcimento di un milione al Ministero

Il Gazzettino del 18 maggio 2013 - Simona Pacini

VITTORIO VENETO

Assolti in Appello i dirigenti Enel condannati in primo grado a Belluno per danneggiamento ambientale.

Nonostante l'intervenuta prescrizione la Corte veneziana ha pronunciato sentenza di



assoluzione perché il fatto non costituisce reato rovesciando totalmente quanto uscito dal processo conclusosi 5 anni fa, il 20 marzo 2008. La Corte riforma dunque la sentenza di condanna a un anno ciascuno che era stata inflitta dal giudice Antonella Coniglio all'ingegner Angelo Nasso, delle unità Green Power di Feltre, e ai capi unità di Enel Produzione Sergio Adami e Paolo Tartaglia, ingegneri di Vittorio Veneto, che si succedettero nell'incarico tra il 2000 e il 2004, anni cui si riferiscono le indagini della Forestale. Stessa pena ai coordinatori locali con mansioni di controllo sui diversi bacini, Dario Feltrin di Agordo, Ivano Tonon di Soverzene e Francesco Dorigo Cattaruzza di Calalzo, tutti difesi dall'avvocato torinese Cesare Zaccone e dal bellunese Sandro De Vecchi.

I sei imputati non dovranno più risarcire il ministero dell'Ambiente per un milione di euro né pagare le spese di costituzione di 12mila euro con l'avvocatura dello Stato.

Il pubblico ministero aveva chiesto sentenza di non doversi procedere per intervenuta prescrizione, una soluzione che non avrebbe però estinto l'obbligo del risarcimento. L'assoluzione prevale dunque sulla

prescrizione. Secondo i giudici veneziani della IV sezione della Corte d'Appello il danno ambientale c'è stato. Ai sei imputati è stata però riconosciuta la colpa anziché il dolo eventuale considerato invece dal giudice del tribunale di Belluno. Già nel processo di primo grado era caduta in prescrizione l'accusa di distruzione e deturpamento di bellezze naturali. L'indagine della Forestale aveva preso il via nel 2000 dopo la segnalazione della chiusura di una paratoia sul Cordevo, all'interno del Parco, che aveva lasciato a secco il corso d'acqua provocando una moria di pesci. I forestali accertarono che l'operazione fu condotta dall'Enel senza rispettare il minimo deflusso vitale. A quello si unirono poi una serie di altri casi confluiti poi in un processo di grande valenza culturale per la discussione dei temi ambientali.

*o*o*o*

Quando la giustizia e il buon senso vanno a braccetto:

Flaei-Cisl Belluno e Treviso

A SPROPOSITO DEI VAMPIRI

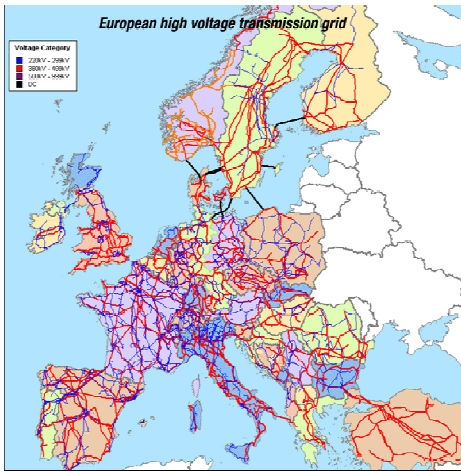
Per ben due giorni del mese di maggio, la stampa locale ha buttato in prima pagina, a caratteri cubitali, un deprecabile fatto in cui è incorso un lavoratore con sede a Nove. La spropositata evidenza giornalistica ha coinvolto tutti i lavoratori con sede a Nove, di tutte le società ivi presenti, accumulati in operazioni di "vampiraggio".

Noi non condividiamo questo modo giornalistico, né il percorso adottato per rilevare il fatto, come pure il grave incidente del cammino di una vita.

Flaei-Cisl Belluno e Treviso

UE: ECCO I PROGETTI ELETTRICI PRIORITARI IN ITALIA: 11 INTERCONNESSIONI E UNO STOCCAGGIO

Da Quotidiano Energia del 20.5.2013



Sulla scorta del regolamento 347/2013 sugli "orientamenti per le infrastrutture energetiche transeuropee", che entrerà in vigore il 1° giugno 2013, la Commissione europea ha avviato un processo di consultazione sulle iniziative nel settore elettrico candidate dai promotori ad acquisire lo status di "progetti di interesse comune" (Pci), nell'ambito del programma comunitario per le infrastrutture energetiche "Connecting Europe Facility" (Cef).

Lo ha annunciato nel corso del 24° Forum di Firenze Catharina Sikow-Magny, della DG Energia, identificando le 81 iniziative incluse al 30 aprile nella lista provvisoria dei Pci.

Nella lista figurano 11 progetti per elettrodotti che collegheranno l'Italia alla Corsica (Suvereto -Codrongianos), alla Francia (Piossasco-Grande Ile), alla Svizzera (Verderion Inferiore -Thusis /Sils con aumento della capacità Tirano-

Verderio, Pavia-Piacenza e Milano-All'Acqua), **alla Slovenia (Udine Ovest-Okroglo e Salgareda-Divaca e rafforzamento Udine Ovest-Redipuglia)**, all'Austria (Milano-Nauders, Wurlach-Somplago, Veneto-Lienz e rafforzamenti Lienz-Obersielach e **Volpago-Venezia Nord**), al Montenegro (Villanova-Lastva e potenziamenti Fano-Teramo e Foggia-Villanova con stazione di trasformazione a Villanova) e alla Croazia (Pescara-Split-Konjsko-Livno). Nella lista è anche un progetto per uno stoccaggio di energia (batteria) nell'Italia centro-meridionale.

La Sikow-Magny ha sottolineato che le 81 iniziative comporteranno la realizzazione di 22.898 km di linee e genereranno investimenti per 54 miliardi di euro. La lista definitiva dei progetti Pci sarà approvata entro la fine di luglio.

ENERGIA, LE PROPOSTE DEI "SAGGI"

Le relazioni dei gruppi di lavoro nominati dal capo dello Stato

In fatto di energia i saggi nominati dal capo



dello Stato hanno le idee chiare: bisogna aprire il mercato alla concorrenza. A cominciare da quello elettrico. "Nel settore della vendita al dettaglio esiste ancora un grado di concorrenza modesto". Scrive (il gruppo di lavoro nella relazione conclusiva sulle riforme economico-sociali. La proposta quindi è quella di "definire per via, normativa la data oltre la quale uscire definitivamente dal regime di maggior tutela" per affidarsi alle "sole forze del mercato".

La ormai cronica overcapacity di cui soffre il termoelettrico invece andrebbe trasformata in una "opportunità economica". L'Italia. è l'idea, dovrebbe sfruttare la "carezza di capacità e di flessibilità" del Vecchio Continente e diventare "esportatore netto di servizi di "flessibilità".

Ben altra la situazione per il mercato gas, alle prese con "gravi carenze di flessibilità dei sistemi approvvigionamento" (prevalentemente via condotte), che frena la concorrenza e mantiene alòti i prezzi. Per i saggi. quindi, la via maestra è dare "subito" attuazione agli indirizzi della Sen, puntando sui rigassificatori già costruiti o autorizzati.

Sul fronte dei servizi pubblici locali (acqua, rifiuti, illuminazione) i saggi mostrano più cautela. L'ingresso di investitori privati, pur caldeggiato. va necessariamente bilanciato con "forti poteri di regolazione" (quella dell'Autorità per l'Energia) e la proprietà pubblica delle infrastrutture. In ogni caso l'apertura ai privati deve avvenire in regime di concessione tramite gare. Quanto all'acqua, a seguito del referendum

del 2011 "va garantito lo status di bene comune". Mentre per i consumatori a basso reddito deve essere assicurato "l'accesso a condizioni di favore".

Un altro capitolo è quello dedicato all'ambiente. Particolare attenzione è dedicata alla promozione dell'efficienza energetica. in linea anche qui con gli obiettivi della Sen. I saggi propongono innanzitutto di "razionalizzare" gli incentivi alle Fer in favore del risparmio energetico. Si pensa poi a rendere "permanente" la detrazione Irpef del 55% e a introdurre standard minimi per gli edifici.

La revisione degli incentivi alle rinnovabili, comunque, andrebbe compensata da una decisa "semplificazione del processo di autorizzazione per i nuovi impianti".

Infine; saggi raccomandano di "riprendere quanto prima la discussione" del DdL delega fiscale, che mira a introdurre tra le altre cose la cosiddetta carbon tax, ma giace da novembre in commissione Finanze del Senato.

Altro incompiuto della scorsa legislatura è il DdL di riforma del Titolo V della Costituzione. A tirarlo fuori dal cassetto però è l'altro gruppo di saggi, quello impegnato sulle riforme istituzionali, che in proposito suggerisce di rimettere mano al "punto più critico" della riforma del 2001, ovvero la ripartizione delle competenze. Il numero delle materie concorrenti, dicono, andrebbe "radicalmente sfoltito", riportando sotto la competenza esclusiva dello Stato, tra l'altro, "l'attività di produzione e trasporto di energia di interesse nazionale".

~~*~*

Agenda possibile

Relazione del Gruppo di lavoro in materia economico-sociale ed europea istituito il 30 marzo 2013 dal Presidente della Repubblica e composto da Filippo Bubbico, Giancarlo Giorgetti, Enrico Giovannini, Enzo Moavero Milanesi, Giovanni Pitruzzella e Salvatore Rossi - 12 aprile 2013

4.7 Migliorare l'ambiente, aumentare l'efficienza energetica

L'ambiente non è solo qualcosa da proteggere. Va migliorato continuamente. In questo modo non solo si eleva la qualità della vita dei cittadini, ma si rafforzano le opportunità di far crescere l'Italia sul piano economico e sociale, rendendolo un Paese attraente nel panorama mondiale, dove vivere bene e di cui apprezzare i prodotti e i servizi. Per questo, si deve puntare a realizzare le possibilità offerte dalla cosiddetta

green economy e assicurare la messa in sicurezza e la tutela del territorio e del paesaggio.

In Italia si verificano mediamente sette eventi disastrosi all'anno, con vittime, feriti, migliaia di senzatetto e danni economici ingentissimi, connessi anche alla distruzione di beni culturali ed ambientali. Lo Stato spende in media circa un miliardo all'anno per riparare i danni causati dal dissesto, mentre per la prevenzione vengono spesi in media 400 milioni di euro all'anno. Il Ministero dell'Ambiente ha stimato che, per mitigare il dissesto idrogeologico e idraulico, sarebbero necessari investimenti pari a 40 miliardi di euro in 15 anni (circa 2,7 miliardi all'anno).

Questi dati mostrano come solo integrando la dimensione economica dello sviluppo e quella



ambientale si possa promuovere un salto culturale e una maggiore sinergia tra interventi infrastrutturali e di politica industriale e quelli di natura ambientale, nell'ottica del perseguimento di quello sviluppo sostenibile sostenuta a livello globale, su cui l'Italia ha assunto impegni precisi anche nella recente Conferenza dell'ONU "Rio+20".

Rivedere la normativa sul consumo del suolo
Negli ultimi dieci anni l'Italia ha consumato molto più territorio rispetto agli altri paesi europei. La spinta ad arrestare questa tendenza è apparsa evidente nella scorsa legislatura, con la risoluzione della Commissione territorio e ambiente del Senato e due disegni di legge, il primo approvato dal Governo in materia di valorizzazione delle aree agricole e di contenimento del consumo di suolo, il secondo dall'Intergruppo parlamentare per l'Agenda urbana.

Si raccomanda, quindi, di ripartire da tali testi per affrontare con decisione e urgentemente la questione, al fine di fissare e conseguire obiettivi pluriennali di contenimento quantitativo del consumo di suolo attraverso la pianificazione territoriale e urbanistica, da fissare d'intesa tra lo Stato e le Regioni sulla

base di un Rapporto annuale al Parlamento. In particolare, la proposta prevede l'introduzione di un contributo per la tutela del suolo e la rigenerazione urbana legato alla perdita di valore ecologico, ambientale e paesaggistico determinato dal consumo di suolo, contributo che si dovrebbe aggiungere agli obblighi di pagamento connessi con gli oneri di urbanizzazione e con il costo di costruzione. Il contributo esistente per interventi su aree edificate o comunque utilizzate ad usi urbani e da riqualificare andrebbe contestualmente ridotto o soppresso.

Vanno poi rafforzate le condizionalità previste dalla politica agricola comune, garantendo lo scambio tra aiuti comunitari e manutenzione idraulico forestale e dei reticoli idrografici minori delle superfici agricole che generano l'aiuto stesso. Priorità di accesso ai fondi e incentivi per la produzione elettrica da fonti



rinnovabili potrebbero essere assicurati alle aziende agricole che si impegnano nella manutenzione del territorio di propria pertinenza.

Infine, da più parti è stata proposta l'introduzione di un sistema assicurativo misto pubblico-privato di cui lo Stato dovrebbe garantire l'equilibrio, il controllo, la riassicurazione e l'intervento di ultima istanza. Nella valutazione del premio dovrebbe essere considerata anche l'esposizione al rischio, così favorendo la percezione di quest'ultimo tra i cittadini e le amministrazioni locali, in modo da stimolare un percorso virtuoso per la costruzione di comunità resilienti. Il Gruppo di lavoro non ha avuto modo di analizzare in dettaglio tale proposta, ma ritiene utile suggerire un approfondimento della questione.

Promuovere la riqualificazione urbana

Tutti gli indicatori demografici ed economici confermano un cambiamento radicale in termini dimensionali della domanda abitativa condizionata dalla dinamica dei nuclei familiari, dai flussi migratori, dall'invecchiamento della

popolazione e dalla capacità reddituale. Inoltre, il patrimonio abitativo esistente presenta una bassissima qualità energetica, un'inadeguatezza delle strutture statiche rispetto alle classificazioni sismiche e una scarsa rispondenza degli impianti domestici degli immobili più vecchi non solo a standard di sicurezza adeguati, ma anche alle nuove esigenze di ambienti domestici assistiti: essi, infatti, dovrebbero prevedere livelli di accessibilità e sistemi tecnologici innovativi, in grado di favorire la permanenza degli anziani in casa propria, con positivi effetti di riduzione della spesa sanitaria. Infine, in varie aree del Paese è sentito il tema della riqualificazione delle città, anche per rendere più competitivi i sistemi economici locali e per garantire progetti di integrazione ed inclusione sociale.

Di conseguenza, la rigenerazione urbana, il riuso e la ristrutturazione del patrimonio esistente e la riconversione di aree dismesse possono realizzare l'obiettivo del risparmio di risorse scarse, in particolare il suolo fertile, e a generare una nuova offerta abitativa accessibile, soprattutto ai giovani, e di qualità.

Per far questo occorre rendere più efficace il Fondo Investimento per l'Abitare (FIA) promosso da CDP, il quale ha obiettivi minimi di redditività che impediscono nella sostanza di praticare canoni di locazione maggiormente sociali. Questa criticità può essere risolta operando sul regime fiscale, sulla gestione di immobili o aree demaniali da parte degli enti locali, o da compensazioni dello Stato.

Sul fronte della riqualificazione energetica, vanno segnalate le opportunità rappresentate dalla programmazione dei Fondi strutturali europei 2014-2020 e dal Fondo Kyoto già operativo presso CDP, il quale prevede esplicitamente il sostegno finanziario agli interventi finalizzati a migliorare gli utilizzi finali dell'energia nell'housing social, strumento dal quale vanno eliminati quei vincoli che lo rendono scarsamente fruibile. Va poi incentivata l'istituzione a livello locale di soggetti di partenariato pubblico-privato (Agenzie locali per la riqualificazione) che promuovano e coordinino la realizzazione degli interventi programmati dall'ente locale, con il compito di far convergere sulle iniziative di riqualificazione tutte le risorse e le modalità di incentivazione disponibili.

Infine, il regime fiscale agevolato per interventi di ristrutturazione e riqualificazione, anche in funzione antisismica e di efficienza energetica (si veda il paragrafo successivo), dovrebbe

essere mantenuto e opportunamente ampliato a valere sul gettito dell'IMU, mentre ai comuni dovrebbe essere attribuita la facoltà di individuare ambiti di rigenerazione urbana nei quali poter disporre, per un periodo massimo di dieci anni, un regime fiscale agevolato. La CDP dovrebbe avviare un nuovo strumento finanziario, garantito da beni demaniali, per favorire l'accesso al credito dei proprietari di immobili ricompresi negli ambiti di rigenerazione urbana che intendano investire per la sicurezza antisismica e il risparmio idrico e energetico degli edifici, utilizzando i risparmi dei costi energetici e di manutenzione per ottenere condizioni finanziarie e tassi d'interesse vantaggiosi.

La tutela delle acque e l'economia dei servizi idrici

La tutela delle acque e l'economia dei servizi idrici vanno realizzate salvaguardando le aspettative ed i diritti delle generazioni future a fruire di un integro patrimonio idrico e ambientale. Peraltro, l'acqua è un bene scarso, di rilevanza economica e sociale, da preservare anche attraverso la cura del territorio, la ma-



manutenzione dei bacini idrografici, la tutela dei corpi idrici e delle aree di salvaguardia.

I servizi idrici relativi al consumo di acqua per uso umano devono avere carattere di accesso universale, ma devono anche realizzare il proprio equilibrio economico e la propria sostenibilità ambientale attraverso gestioni definite su ambiti territoriali ottimali. La realizzazione e la manutenzione straordinaria delle opere e degli impianti può essere sostenuta da risorse pubbliche nazionali o comunitarie e da una quota della tariffa, ambedue concorrenti alla dotazione di un Fondo pubblico costituito a tal fine.

Accrescere l'efficienza energetica

Il settore energetico è uno di quelli in cui è possibile coniugare meglio salvaguardia ambientale e crescita. La Strategia Energetica Nazionale, approvata l'8 marzo 2013, ha indicato la promozione dell'efficienza

energetica e lo sviluppo sostenibile delle energie rinnovabili tra le priorità d'azione che devono essere adottate. L'accrescimento dell'efficienza energetica può consentire di abbassare il costo dell'energia, di migliorare la qualità dell'ambiente e di attivare una massa di investimenti che potrebbero stimolare la crescita, soprattutto delle economie locali. Per raggiungere questi obiettivi si propone di:

- rivedere il rapporto tra incentivi all'efficienza energetica e quelli allo sviluppo di energie rinnovabili: nel 2012 in Italia si sono spesi solamente 500 milioni di euro per incentivi all'efficienza energetica, a fronte dei 6,5 miliardi di euro impiegati per incentivare le fonti energetiche rinnovabili;

- mantenere la detrazione fiscale del 55 per cento accordata agli investimenti effettuati nella riqualificazione energetica degli edifici. Tale detrazione, che è vicina alla scadenza, dovrebbe essere quantomeno prorogata o, meglio, resa permanente;

- introdurre o rafforzare standard qualitativi minimi degli edifici in termini di efficienza energetica;

- definire direttive precise per aumentare l'efficienza energetica degli edifici pubblici e promuovere politiche di green-government, alle quali collegare incentivi, ad esempio consentendo di reimpiegare parte dei risparmi conseguiti nel sistema premiale del personale;

- sviluppare il sistema dei "titoli di efficienza energetica" (noti come "Certificati bianchi"), il quale prevede che i distributori di energia elettrica e di gas naturale debbano raggiungere annualmente determinati obiettivi di risparmio di energia primaria e che possano adempiere tale obbligo anche acquistando "certificati bianchi" da altri soggetti nell'apposito mercato organizzato dal Gestore del mercato elettrico.

Perseguire il risparmio energetico non significa certamente abbandonare la promozione ed il sostegno delle energie rinnovabili, i cui meccanismi di incentivazione andrebbero però razionalizzati. Infatti, la forte incentivazione ha comportato notevoli oneri per gli utenti finali. Se quindi è opportuna una revisione delle voci di bolletta costituite da "altri oneri di sistema", occorre però evitare la retroattività di tali revisioni che comprometterebbe l'equilibrio finanziario di investimenti già effettuati.

La profonda revisione degli incentivi andrebbe controbilanciata dalla semplificazione delle procedure e dalla contestuale riduzione degli oneri burocratici sopportati attualmente dalle imprese nel processo di autorizzazione per i

nuovi impianti. In ogni caso, va assicurata la piena integrazione degli impianti da fonte rinnovabile nel sistema elettrico complessivo. Il conseguimento di tale obiettivo passa attraverso lo sviluppo delle infrastrutture di rete ed il miglioramento delle modalità di dispacciamento.

Migliorare il ciclo dei rifiuti e gestire le scorie nucleari

Se la promozione della raccolta differenziata costituisce il presupposto per la trasformazione del rifiuto in merce dotata di valore economico, si potrebbe prevedere la destinazione di una parte dei ricavi derivanti dalla vendita del materiale differenziato all'abbattimento del costo della raccolta dei rifiuti pagato dai cittadini e dalle imprese. Questo provvedimento aumenterebbe gli incentivi a comportamenti virtuosi, favorendo lo sviluppo di una cultura diffusa orientata al riciclo dei rifiuti.

D'altra parte, si dovrebbe procedere ad una liberalizzazione di tutte le fasi della filiera della gestione dei rifiuti, che non devono essere necessariamente svolte in regime di privativa: in pratica, tutte le fasi che si situano a valle delle

attività collegate alla raccolta urbana dei rifiuti dovrebbero essere liberalizzate. Inoltre, un impulso all'utilizzo dei materiali provenienti dal recupero e riciclaggio dei rifiuti potrebbe derivare dall'imposizione alle pubbliche amministrazioni dell'obbligo di acquistare prodotti realizzati con materiale riciclato.

Infine, non può essere taciuto che nell'ultimo anno è stato impresso un deciso impulso sulla strada del definitivo smantellamento delle centrali nucleari nel nostro Paese. Tuttavia, occorre implementare un programma di interventi sulle centrali esistenti, completare il trasporto di rifiuti nucleari per essere riprocessati all'estero, definendo con chiarezza il cronoprogramma ed i costi, così da giustificare la relativa quota prevista in bolletta a carico dei cittadini. E' altresì da affrontare la sistemazione definitiva e condivisa della generalità dei rifiuti radioattivi sul territorio nazionale.

FISDE – CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 30 APRILE 2013



Il giorno 30 aprile 2013 si è riunito il Consiglio di Amministrazione del FISDE che **ha deliberato importanti e positive decisioni** per i Soci aderenti.

Il Consiglio di Amministrazione, in considerazione del positivo andamento della gestione, riguardo ai rimborsi relativi alle prestazioni per gli anni 2012/2013, ha deliberato, **con decorrenza 1° gennaio 2013: a) di riconoscere a tutti i Soci, il saldo dei rimborsi** fino alla concorrenza delle percentuali

massime previste dal PSAI per tutte le tipologie di prestazioni;

b) di elevare da Euro 60 a Euro 75 (+25%) la tariffa di riferimento del Nomenclatore Tariffario, **relativamente alle visite specialistiche**; **c) di ridurre da Euro 100 ad Euro 50 la franchigia prevista dal PSAI**, nonché **di eliminare il tetto di rimborso pari a 400 Euro, relativamente al ticket per analisi cliniche**. L'adeguamento delle suddette variazioni avrà luogo nel modo seguente:

1) con decorrenza immediata per i rimborsi in **forma indiretta** attualmente in fase di lavorazione e per quelli che verranno presentati nella rimanente parte dell'anno corrente;

2) in sede di erogazione del saldo relativo all'esercizio corrente per i rimborsi di visite specialistiche fruite in forma diretta dal 1° gennaio al 31 dicembre 2013 e per tutte le visite specialistiche e ticket per analisi cliniche antecedenti la data del 30 aprile 2013.

Il FISDE, attraverso l'adozione delle predette misure - seppur nei limiti delle risorse finanziarie disponibili - ha inteso concretamente fronteggiare gli effetti della perdurante crisi economica che sta modificando abitudini e stili di vita delle nostre famiglie e che sta compromettendo perfino la possibilità di sostenere le spese necessarie per visite mediche e analisi cliniche. * * * Approvazione Bilancio consuntivo anno 2012

Nella stessa seduta, il Consiglio di Amministrazione ha approvato all'unanimità il Bilancio consuntivo dell'esercizio 2012 che chiude con un avanzo di Euro **1.619.009**, per la gestione ordinaria. Più nel dettaglio, il Bilancio evidenzia che:

- i ricavi, ammontanti a complessivi 43.447.000, presentano un decremento di 593.877 euro rispetto all'esercizio 2011;

- lo stanziamento complessivo da parte delle Società che aderiscono al FISDE (Gruppo ENEL ed altre società elettriche convenzionate) è di euro 35.139.176 e copre una platea di circa 46.175 lavoratori, oltre ai familiari a carico. Particolare attenzione, all'interno del predetto dato, merita lo stanziamento ENEL che ammonta ad euro 27.582.445 ed evidenzia una minore entrata, rispetto al 2011, di euro 1.249.636. Tale riduzione è conseguenza della diminuzione dell'organico aziendale in relazione al quale viene rapportato convenzionalmente l'ammontare del contributo.
- la quota associativa dei Soci Straordinari (pensionati), pari ad euro 5.866.902 evidenzia un decremento rispetto all'anno precedente di 296.797 euro ed una riduzione di 1.039 aderenti;
- ammontano, invece, a 1.278 i coniugi dei Soci Straordinari che hanno aderito alla "sperimentazione", per avvalersi delle prestazioni offerte dal Fondo per gli anni 2012 e 2013, previo pagamento di una quota annuale pari ad euro 449. L'ammontare delle quote relative a detta fattispecie ammonta ad euro 558.452;
- i costi complessivi sostenuti dall'Associazione per assistenza sanitaria ammontano ad euro **35.291.001**;
- i rimborsi riconosciuti ai Soci Straordinari ammontano a complessivi euro **10.025.213**. Pertanto, nell'anno in esame, la quota associativa ha coperto il **58,52%** dell'intera spesa sostenuta;
- i rimborsi riconosciuti ai coniugi dei Soci straordinari ammontato a complessivi euro **1.264.678**. Pertanto, la quota associativa ha coperto il **44,16%**;
- l'ammontare delle prestazioni riguardanti l'handicap e le emergenze sociali è passato da euro **3.261.411** dell'esercizio 2011 ad euro **3.020.226** del 2012, con un minor costo pari a **241.185** euro;
- le spese inerenti la Medicina Preventiva, ammontano, invece, ad euro **146.836**;
- i costi di struttura ammontanti a **6.536.990** euro, rappresentano il **15,05%** delle entrate complessive e risentono in maniera rilevante del costo del Service ARCA, pari ad euro **4.477.000** (10,30% delle entrate);

Adesione al FISDE di nuove Società Elettriche

Infine, il Consiglio ha accolto le domande di adesione al FISDE delle seguenti Società:

- **VOGHERA ENERGIA SPA** con sede in Voghera e **ELETTRA PRODUZIONE Srl** per i lavoratori delle centrali di Piombino e Trieste. Il Fondo, pertanto, estenderà ai dipendenti delle predette Società i trattamenti previsti dal "pacchetto sanitario" FISDE OPEN (ex ATENA);

- **SEL GASNET SPA** con sede in Bolzano. Il Fondo, pertanto, estenderà ai 27 dipendenti della predetta Società i trattamenti previsti dalla convenzione SEL.

Nonostante il calo delle entrate, il FISDE ha saputo dare risposte tangibili e positive alle esigenze concrete degli associati, sul versante dell'assistenza sanitaria integrativa. Si impone pertanto una **definitiva stabilizzazione dei finanziamenti** per evitare di compromettere il lavoro di anni con il quale è stato reso solido e trasparente il Fondo. La salvaguardia del FISDE è una delle principali priorità dell'azione sindacale, soprattutto in questo periodo di drastico ridimensionamento dell'offerta pubblica in campo sanitario con ripercussioni negative sui bilanci familiari.

Il prossimo Consiglio di Amministrazione è stato programmato per il 28 maggio 2013.

ARCA - RIUNIONE CAN DEL 30 APRILE 2013

Si sono svolti, in data 30 aprile 2013, i lavori della Commissione Amministratrice Nazionale (CAN) dell'ARCA, di cui riportiamo una breve sintesi dei punti più significativi (in allegato, l'o.d.g. della riunione).



Nello specifico:

informativa del direttore: il Direttore ha comunicato quanto segue:

- i lavori inerenti il Centro di Valpelline sono terminati, pertanto l'attività riprenderà con un contratto di locazione del corpo centrale del complesso con relativa gestione del bar e del ristorante;

- per il Centro Spinea si sono registrati problemi burocratici con l'Amministrazione locale che ritardano il riutilizzo del complesso;

- per Fago del soldato la CAN si è impegnata di trovare al più presto una soluzione definitiva;

approvazione progetto bilancio consuntivo 2012: è stato approvato il progetto di bilancio consuntivo del 2012 non essendo intervenuta nessuna variazione significativa rispetto al pre-consuntivo;

applicazione rinnovo con tratto CCNL elettrici dipendenti ARCA: sull'applicazione del CCNL elettrici ai dipendenti dell'ARCA, si è aperta una discussione tra i Componenti CAN ed il Rappresentante ENEL, poiché quest'ultimo non riteneva l'applicazione stessa automatica e soprattutto non opportuna in questo momento di crisi dell'Associazione, esprimendo, quindi, parere contrario. La CAN, nel confermare il proprio intendimento favorevole, ha deciso di rinviare l'argomento alla prossima riunione solo per una verifica tecnica circa l'armonizzazione della struttura retributiva così come fissata nel nuovo Contratto di Settore (nuova scala parametrica, struttura retributiva, ecc.). Nella CAN del 27 maggio p.v., quindi, si darà corso all'applicazione del Contratto del Settore Elettrico ai Dipendenti ARCA;

soci gruppo E.On - mobilità: è stato dato mandato al Presidente di richiedere alle Fonti Istitutive un nuovo accordo, per tutte le Aziende, che possa permettere ai Lavoratori "esodati" a vario titolo o in Mobilità, di poter usufruire dei servizi dell'Associazione (ricordiamo che a causa della mancanza di un accordo specifico, i lavoratori di E.On, ora in mobilità, non hanno potuto partecipare alle iniziative estive dell'Associazione);

richieste CDR Piemonte, Marche, Liguria, Umbria, Lazio: sono state accolte positivamente diverse richieste provenienti dai CDR;

prestiti società elettriche: IV graduatoria trimestrale 2012 e I graduatoria trimestrale 2013: per quanto riguarda i prestiti, la CAN ha dato mandato al Presidente di sollecitare le Aziende che hanno stanziato somme insufficienti rispetto alle richieste dei propri Dipendenti, di provvedere alla copertura delle somme occorrenti.

Al termine dei lavori, il Presidente ha confermato la volontà di proseguire nel cammino indicato nell'accordo del 2 agosto 2012, evidenziando che ci sono tutti i presupposti per raggiungere gli scopi prefissati. Nel contempo, ha fissato la data della prossima riunione CAN (27 maggio p.v.) e del CDN (28/29 maggio 2013).

FLAEI: STOP ALL'UTILIZZO DELLE BOLLETTE ELETTRICHE COME UN BANCOMAT

Uno stop all'utilizzo delle bollette elettriche come un bancomat. A chiederlo è il segretario generale della



Flaei Cisl, Carlo De Masi, che commenta a caldo l'allarme sollevato dal Corriere della sera, in un articolo di Stefano Agnoli che paventa il trasferimento sui consumatori degli sgravi elettrici di 600 milioni di euro concessi alle imprese energivore dall'ex ministro dello Sviluppo, Corrado Passera.

“E' necessario - sottolinea De Masi - un riordino complessivo della bolletta elettrica, che sollecitiamo da tempo anche alla Authority per l'energia elettrica e il Gas. Troppi sono oneri e accise che gravano sulla bolletta in modo improprio. Tutto ciò fa lievitare il costo dell'energia a danno di milioni di consumatori”.

La struttura tariffaria, osserva il sindacalista, deve essere “rivisitata in modo efficace adeguandola alle scelte della strategia energetica nazionale, tenendo conto del peso di tutti i fattori di produzione e dei risvolti sociali”. “Ci auguriamo che il Governo appena insediato - conclude De Masi - voglia finalmente affrontare questo tema insieme alle altre priorità che riguardano il lavoro, i livelli di tassazione diretta e indiretta, i costi dei servizi essenziali per i cittadini, a partire dall'energia elettrica”.

*o*o*o*

Lo scaricabarile degli oneri in bolletta: per toglierli alle imprese si aumentano alle famiglie
Corriere della Sera 3 maggio 2013 - Guido Bortoni

In Italia si discute di Imu, ma ci si dimentica che sulle bollette è operativo da sempre un prelievo



«parafiscale» che vale tre volte la tassa sulla prima casa e che nel 2013 salirà a 13 miliardi di euro. Sono i cosiddetti «oneri generali di sistema» e i consumatori italiani li pagano principalmente (9,2 miliardi l'anno) per gli incentivi alle rinnovabili. Ebbene, lo scorso 24 aprile l'ex ministro Corrado Passera ha fissato le misure che consentiranno di sgravare le aziende che più usano l'elettricità (le «energivore») di 600 milioni di tali oneri. Una misura in sé meritoria, finalizzata al sostegno della competitività del sistema industriale. **Senonché i 600 milioni tolti alle imprese ricadranno in toto sulle famiglie**

e sulle piccole attività commerciali. L'aggravio potrebbe far salire la tariffa dell'elettricità tra l'1,5 e il 2% in uno dei prossimi trimestri.

La novità ha messo sul chi va là anche l'Autorità per l'energia, da tempo assai sensibile sulla questione. «Il peso degli oneri di sistema sulle bollette dei clienti finali è diventato quasi insostenibile», commenta il presidente Guido Bortoni. Una situazione al limite del paradosso da quando, l'anno scorso, la componente «parafiscale» (ormai al 20% della bolletta) ha superato quella propriamente fiscale. **Come se ne esce? «La soluzione non passa dal trasferimento sulla fiscalità generale, ma neanche dallo sgravio a favore di alcuni e a danno di altri» spiega Bortoni. Che aggiunge: «Bisognerà ridurre il monte oneri complessivo, e la chiave per farlo è la selettività. Segneremo molto presto al nuovo governo i termini della questione».** La riduzione degli oneri in bolletta è l'uovo di Colombo ma come potrebbe avvenire? «Se ci sono rendite ingiustificate o extraprofiti vanno ridotti», si limita a dire il presidente dell'Autorità. **Non ci vuole molta fantasia per individuare l'area che potrebbe entrare nel mirino: nel 2012 gli incentivi al solo fotovoltaico sono passati da 3,9 a 5,9 miliardi.** L'incentivo dura vent'anni ma in tempi brevi garantisce una rendita pura, che potrebbe quindi essere rimessa in discussione. Certo, così l'Autorità si esporrebbe all'accusa di mortificare la «green economy» o di piegarsi alle pressioni dei produttori termoelettrici. «Nei fatti però siamo già intervenuti sul sistema delle rinnovabili, imponendo una maggior responsabilizzazione sul fronte della programmazione», spiega Bortoni. «Coprire» le energie rinnovabili quando non c'è sole o vento ha un costo per il sistema, che come tutte le altre uscite va in bolletta. Ma eolico e fotovoltaico non sono del tutto non programmabili. Ecco perché dal primo gennaio scorso chi tra i produttori «sfora» per più del 20% le proprie previsioni di produzione elettrica deve pagare dazio. Una «franchigia» che scenderà al 10% dalla fine di giugno.

L'Autorità si sta comunque muovendo anche sui produttori elettrici «tradizionali» (soprattutto quelli che usano il gas). Il minor consumo di elettricità e la crescente affermazione delle rinnovabili li ha messi in crisi, affondandone i margini operativi. Oggi, in sostanza, chiedono che venga riconosciuto un sussidio, ciò che in gergo viene chiamato «capacity payment». Un provvedimento entro la fine dell'anno arriverà, ma più che una sovvenzione si tratterà di una soluzione ponte, in attesa della creazione di un vero e proprio mercato dove i produttori elettrici concorreranno tra loro per assicurare la disponibilità sul lungo termine di energia elettrica (un «capacity market»). L'Autorità, che su questi temi è al lavoro anche con le sorelle europee, ha in mente per ora di remunerare dei «servizi di flessibilità». Che cosa vuol dire? Un esempio: se la Germania in crisi di energia dopo il blocco del nucleare ha bisogno di aiuto per i suoi problemi di rete (difficile trasportare l'energia eolica dal mare del Nord alla Baviera), potrebbero essere proprio le centrali italiane a candidarsi per la copertura, esportando elettricità oltre le Alpi. Andrà così? I produttori nazionali riuniti nell'Assoelettrica per ora nicchiano. Si vedrà.

E sul fronte del gas, dopo il calo delle tariffe del 4,2% lo scorso trimestre? «I risultati della nostra riforma sono arrivati – sostiene Bortoni – i prezzi di gas e kilowattora elettrico sono scesi in seguito alla nostra idea di partire dal mercato all'ingrosso. Ma ora, dopo le regole pro mercato, si tratta di rendere strutturali i cali con le infrastrutture necessarie». È ciò che prevede anche la Strategia energetica nazionale. «In parte sì, anche se credo che la valutazione sulle infrastrutture vada fatta in un'ottica allargata, più europea. E non si tratta di un wishful thinking : i partner Ue guardano con attenzione al nostro ruolo di porta di ingresso Sud del mercato energetico continentale. Ma questo non a qualunque costo per il consumatore italiano».

AREA MERCATO PUNTI ENEL

Si è svolto in data 2 maggio c.a. l'incontro con la Direzione ENEL Area Mercato, per discutere in merito alla richiesta avanzata delle OO.SS. relativamente alla situazione logistico/organizzativa dei Punti Enel nel Veneto



In apertura di riunione la Direzione ha riassunto la situazione logistica dei Punti Enel indicando quelli su cui è già stato implementato il nuovo modello delle sedi e i programmi di attuazione per le restanti sedi tra cui quelle di Verona (trasloco previsto dal 15 maggio) e

Mestre (che per la maggiore complessità dei lavori previsti è programmato in un prossimo futuro).

In ogni caso le RSU saranno interessate in tempo utile.

Sono inoltre state illustrate alcune questioni organizzative riferite principalmente alle emissioni dei job posting per le sedi di Vicenza e Padova, all'inserimento di una nuova assunzione, allo spostamento di una risorsa, alla predisposizione di un gruppo di lavoro composto da 15 giovani neo assunti, nonché la realizzazione di due telelavori per dipendenti con specifici problemi

La Direzione ha inoltre argomentato circa la situazione complessiva della Area Mercato che, nonostante i problemi del settore dovuti allo stato di crisi del Paese, ha visto aumentare per la stessa la customer satisfaction e raggiungere gran parte degli obiettivi previsti ponendola in una situazione meno critica rispetto a altre Aree e Divisioni della Holding. E' stato inoltre ricordato che nella Divisione Mercato sarà inserita anche la struttura di ENEL SI

Le OO.SS. hanno fatto rilevare come, pur non negando quanto esposto, i riscontri avuti dai lavoratori sulla situazione nei Punti Enel rappresentavano una situazione che era verosimilmente diversa da quella illustrata dall'Azienda. In particolare modo, al di là delle questioni di macro organizzazione, si rilevano problemi specifici nella quotidianità dello svolgimento delle attività che richiederebbero un monitoraggio costante e occasioni di incontro frequenti (con le RSU) per valutare possibili soluzioni discusse fra le parti.

La Direzione ha riconosciuto che in alcuni dei Punti Enel del Veneto insistono alcune criticità che risulta difficile portare a soluzione, ma che comunque saranno valutate sempre le possibili soluzioni.

Le OO.SS. hanno ribadito che in considerazione del particolare momento, che vede aperto un confronto nazionale i cui esiti potrebbero modificare sensibilmente l'assetto aziendale, non sembra possibile valutare e prefigurare soluzioni a medio/lungo termine, per cui si chiede alla Direzione di aprire un percorso di dialogo più serrato con le RSU per la valutazione delle possibili soluzioni alle criticità che dovessero determinarsi in questo periodo. La Direzione ha dichiarato la propria disponibilità invitando le RSU a segnalare le problematiche che dovranno essere oggetto di valutazione

La Segreteria Regionale FLAEI CISL Veneto

A.Di.G.E.: ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DI ENEL SpA del 30 APRILE 2013.

L'Associazione A.Di.G.E. è intervenuta, anche quest'anno, all'Assemblea degli Azionisti di Enel Spa, che si è svolta lo scorso 30 aprile con il seguente Ordine del Giorno:



1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2012. Relazioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione. Deliberazioni relative. Presentazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2012.

2. Destinazione dell'utile di esercizio.

3. Nomina del Collegio Sindacale.

4. Determinazione della retribuzione dei membri effettivi del Collegio Sindacale.

5. Relazione sulla remunerazione.

A.Di.G.E., nell'intervento svolto a nome dei propri rappresentati che alleghiamo alla presente, ha toccato brevemente i punti di attualità dell'attuale contesto socio economico generale e di settore e le sue osservazioni sono state ampiamente commentate dall'Amministratore Delegato Fulvio Conti nella sua replica.

L'Amministratore Delegato le ha espressamente accolte con favore ed apprezzate, manifestando anche una positiva predisposizione verso gli azionisti dipendenti rappresentati da A.DI.G.E.

In particolare:

- vi è stato consenso alla posizione sugli investimenti esteri, alimentati da prestiti in valuta locale, condividendosi la “criticità” dell’area euro;
- uguale consenso è stato espresso circa l’opportunità che anche Enel consideri maggiormente la formula Dual Energy;
- ampie assicurazioni sono state date sul personale eccedentario. “Non è stata chiesta – ha detto Conti - la Cassa Integrazione, né lo sarà in futuro”. Vi è, invece, un impegno ad “accompagnare” (previo accordo con le OO.SS.) l’uscita dei lavoratori che sono nelle condizioni di poterlo fare e “riconvertire” i più giovani;
- l’Amministratore ha anche confermato senza mezzi termini che, pur ferma la “decarbonizzazione” prevista dall’Europa per il 2050, vi deve essere e deve permanere ancora a lungo un “mix” di produzione, che comprenda anche il carbone;
- quanto ad ENDESA, le osservazioni di ADIGE sono state tutte condivise nella replica, così come quelle sulla “mobilità ed efficienza elettrica”, indicate come obiettivi del Gruppo.

Il contributo di ADIGE, attentamente ascoltato, è stato positivamente considerato anche nel panorama degli altri interventi.

Alla luce delle considerazioni riportate dall’Associazione nell’ambito dell’importante assise, riprese anche dagli allegati comunicati stampa del dopo Assemblea, riteniamo necessario sollecitare un particolare impegno di tutta la Federazione per rafforzare lo strumento associativo degli azionisti dipendenti anche nella prospettiva della prossima Assemblea che dovrà rinnovare i vertici Aziendali.

*o*o*o*

Dichiarazione di voto di A.Di.G.E.

Assemblea Ordinaria

L’attuale contesto istituzionale ed economico impone riflessioni sulla situazione patrimoniale finanziaria del Gruppo e sui risultati conseguiti, da convalidare dall’assemblea.

La significativa contrazione dei ricavi da trading di energia elettrica (nonostante i prezzi di vendita in Italia abbiano avuto nel 2012 un incremento del 4,6% del prezzo medio unico nazionale rispetto al 2011, sulla Borsa dell’energia elettrica) e Spagna, determinata dalla diminuzione dei consumi da impresa e anche abitativi, è stata compensata dall’incremento di vendita nei Paesi latino americani e dell’est Europa confermando l’esigenza di proseguire gli investimenti in quelle realtà, alimentati da prestiti obbligazionari in valuta locale, in modo da contenere la fluttuazione nel tempo del valore degli indebitamenti e superare le criticità riferibili all’area Euro.

Si ravvisa l’esigenza di potenziare ulteriormente gli investimenti in Italia nella vendita del gas naturale, avendo constatato che le altre utilities concorrenti hanno focalizzato le loro attività commerciali sulla formula Dual Energy: appaiono pertanto limitative le previsioni di soli 100 milioni di euro per gli anni 2013 - 2015 per la Divisione Mercato.

La nota dolente della riduzione degli investimenti nel comparto Produzione in Italia, giustificata - ma solo in parte - dalla contrazione dei consumi, deve indurre ad opportune azioni di riqualificazione del personale eccedentario operante verso attività di Distribuzione, area di naturale monopolio, che necessita di investimenti in attività di manutenzione e sostituzione di impianti (alcuni veramente obsoleti), riducendo il ricorso all’outsourcing dal momento che, in tempo di crisi, si risparmia di più aumentando la produttività del personale interno rispetto all’affidamento di lavori a terzi.

Naturalmente, tutto ciò salvaguardando la necessità di non ridimensionare drasticamente importanti e qualificati rami di azienda, dovendosi riprendere quanto prima, anche in previsione di una ripresa generale del sistema Paese e dei consumi elettrici, gli investimenti in Produzione, indirizzati in Italia, all’ammodernamento e riconversione di alcuni impianti già esistenti, come Porto Tolle, Vado Ligure, Saline Ioniche. Non è superfluo ricordare, al riguardo, la convenienza economica del “carbone”, tuttora diffusamente utilizzato in tutta Europa (in Germania è stata recentemente aperta la più grande centrale a carbone di Europa, a Colonia) e con previsione di utilizzo per almeno 40 anni ancora, vista anche la notevole differenza dei costi di produzione per Kilowattora: 2,18 centesimi carbone, 5,51 olio combustibile, 6,34 gas.

La svalutazione della partecipazione iberica Endesa, conseguente ai provvedimenti del Governo spagnolo, ha avuto un impatto significativo sul risultato di esercizio: ciò pone la necessità di un continuo

monitoraggio per adeguarla ai reali volumi tariffari che si realizzeranno in Spagna, confermando comunque un lungimirante investimento in una realtà societaria che ha agevolato l'ingresso e la permanenza nei paesi latino americani, veri produttori di ricchezza per il Gruppo.

La riduzione dell'indebitamento complessivo del Gruppo si colloca in una oculata ottica di consolidamento patrimoniale e la connessa riduzione dei costi necessita di una mirata politica dei tagli.

Tuttavia, poiché la Società opera in misura considerevole in economie cosiddette "mature" (Italia e Spagna) ed ha una prospettiva, secondo gli analisti, di calo del fatturato nel breve periodo, oltre che sul lato costi, sarebbe utile anche intervenire sul lato dei ricavi, verificando le opportunità offerte in questi Paesi da attività collaterali a quelle tipiche dell'Enel, ma ad alto valore aggiunto, quali la mobilità e l'efficienza elettrica. Ciò consentirebbe di far fronte all'indebitamento non solo con tagli dei costi, ma con un maggiore cash flow.

Infine, così come avvenuto anche in altre utilities e istituzioni finanziarie, la riduzione dei compensi al Management, in corso di delibera, sarà testimonianza di adeguamento alle necessità imposte dalla contingenza e di attaccamento al Gruppo.

Rinnovando l'invito ad un più rilevante coinvolgimento della Associazione Azionisti Dipendenti Gruppo Enel, che certamente può contribuire ad ulteriori riflessioni sulle necessità strategiche e gestionali dell'intero Gruppo, rimasto sinora nelle sole intenzioni, si dichiara, quale auspicio di maggiore attenzione alle attese del Paese e dei dipendenti del Gruppo, un benevolo e beneagurante voto favorevole su tutti i punti all'Ordine del Giorno.

Roma, 30 aprile 2013

LUTTI



Sono decedute:

Michele Carmela, mamma di Baccichetto Fiorenzo, già tecnico presso la, Agenzia di Oderzo.

Tomasi Caterina, mamma della collega Zanon Loredana della Zona di Treviso
Alle famiglie vanno le espressioni di cordoglio da parte della Flaei-Cisl.

2013 UBH VENETO – RIUNIONE ART. 35, DEL D.LGS. 81/2008 DEL 17 APRILE 2013

Nota RLS

Si è tenuta in data odierna la riunione di art. 35.



L'incontro è iniziato con la illustrazione del sistema SGA e le relative procedure gestionali, operative e di emergenza.

E' quindi proseguito con la presentazione del consuntivo 2012 degli infortuni del personale dipendente e delle imprese appaltatrici (un solo infortunio ad un collega, peraltro senza alcuna conseguenza permanente).

5 sono invece i mancati infortuni o near miss portati alla attenzione della direzione di safety.

Ci è stato comunicato che la nostra UB parteciperà al progetto "One Safety" che partirà a fine maggio pv.

Il medico aziendale ci ha illustrato gli esiti della sorveglianza sanitaria.

72 accertamenti complessivi dei quali:

38 all'udito (con una buona quantità di soggetti senza alcun problema)

38 verifica funzionalità respiratoria (solo 4 con ridotta capacità)

ma soprattutto il test da tossicodipendenza ha dato esito completamente negativo.

Per quanto riguarda la formazione ci è stato presentato il consuntivo 2012 ed il preventivo 2013. Abbiamo richiesto copia di tali schede. Tra le attività eseguite si evidenzia il corso per l'uso del cestello che ha coinvolto la quasi totalità degli operativi, mentre tra quelle future il corso di guida sicura ed una azione formativa riguardante l'atteggiamento da tenere in presenza di materiali contenenti amianto.

Siamo riusciti ad ottenere l'avvio della fornitura di occhiali di sicurezza con lenti graduate per chi ha tale esigenza.

Per quanto riguarda gli esami ematochimici il medico ha ancora una volta affermato che non intende modificare il protocollo sanitario, a sua volta il datore di lavoro ha affermato che lui si atterrà alle indicazioni del medico aziendale, noi RLS abbiamo espresso il nostro disappunto evidenziando la nostra precedente osservazione datata 29/10/12, e inoltre abbiamo informato le nostre segreterie sindacali.

gli RLS

Canziani – Favero - tempesta

Vittorio Veneto, 17/04/2013

~~*~*

VERBALE

Della riunione tenutasi il giorno 17 aprile 2013 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 e Ambiente (RLSA) 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 periodica" di cui all'art. 35 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,

Nel corso della "Riunione periodica" sono stati esaminati i seguenti argomenti.

Ambiente

- nel corso della riunione sono fornite informazioni a riguardo agli aspetti ambientali significativi finalizzati alla comprensione del sistema di gestione ambientale in vigore presso l'UBH Veneto.

Documento di valutazione dei rischi datato 20 Febbraio 2012

- Viene confermato il Documento di Valutazione dei Rischi datato 20 Febbraio 2012 e già illustrato e firmato nel corso di una precedente riunione.

Andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria

- E' stato illustrato l'andamento infortunistico in GEM e UBH-VE relativo all'anno 2012.
- Dall'esame trova conferma come una gran parte degli infortuni del personale GEM e delle imprese appaltatrici sia ancora attribuibile a urto, schiacciamento e scivolamento.
- Nell'anno 2012, in ambito GEM, sono occorsi unicamente infortuni classificati "non gravi" di cui:
 - 15 infortuni occorsi a personale Enel;
 - 10 infortuni occorsi a personale delle imprese appaltatrici.
- Nell'ambito del personale di UBH-VE, è accaduto 1 infortunio di carattere elettrico che ha avuto una prima prognosi di 9 giorni e che si è concluso con 21 giorni di assenza (infortunio già illustrato nella riunione del 18 ottobre scorso).
- Il Medico Competente, Dott. Cristiano Borsari, ha illustrato l'andamento della sorveglianza sanitaria svolta nell'anno 2012 riportando i risultati anonimi collettivi della stessa e ha fornito

indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori (art. 25, comma 1, lettera i).

- Altresì ha comunicato gli esiti degli accertamenti dell'assenza di tossicodipendenza ai dipendenti destinati a mansioni che comportino rischi per la sicurezza e l'incolumità di terzi.
- E' stato data inoltre notizia sull'andamento delle malattie professionali.

Criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;

- Vengono confermati i criteri di scelta dei DPI previsti nel DVR e già illustrati nel corso delle precedenti riunioni con l'aggiunta della dotazione di occhiali di protezione con lenti correttive, al personale che necessita di tali ausili e che svolge attività di tipo operativa. Il Servizio Prevenzione e Protezione si sta attivando per procedere agli acquisti caso per caso.

Programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute

- Sono stati illustrati:
 - il consuntivo della formazione effettuata nell'anno 2012;
 - il piano formazione ed il programma di formazione specialistica dell'anno 2013.

Codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali.

- Nell'ambito del progetto di GEM "segnalazione infortuni e near miss" UBH-VE ha effettuato varie azioni di sensibilizzazione per implementarne la loro segnalazione. Nel corso del 2012 sono state inoltrate:
 - 2 segnalazioni di near miss;
 - 3 segnalazioni di mancati infortuni.
- Il DL informa gli RLSA che anche nell'ambito di UBH-VE verrà avviato il progetto One Safety nel mese di maggio.

Obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

- L'Unità di Business Hydro Veneto, in quanto parte integrante del Sistema di Gestione della Sicurezza di GEM, partecipa agli obiettivi di miglioramento della Divisione e, nell'anno 2012 è stata oggetto unicamente di audit interno in quanto non rientrante nel campionamento di audit nazionale; nessuna particolare rilevanza è emersa.

Varie

- Si ritiene, su indicazione degli RLSA, di precisare maggiormente il posizionamento dei componenti contenenti amianto. Il DL accoglie il suggerimento pertanto verrà programmato un momento formativo a tutto il personale che illustrerà il censimento recentemente effettuato e ricorderà le corrette modalità di gestione.
- Gli RLSA esprimono la propria perplessità sull'assenza degli esami ematochimici comprensivi di PSA nel Protocollo Sanitario di UBH-VE.
- Il MC conferma la validità del Protocollo Sanitario in vigore.
- Il DL conferma che la competenza del Protocollo Sanitario è esclusiva del MC.

*o*o*o*

Spett.le
Direzione Aziendale
Responsabile del servizio di prevenzione e protezione
Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

Oggetto: relazione sanitaria anno 2012

Nel corso del 2012, i Lavoratori esposti ai rischi presenti nell'attività lavorativa sono stati sottoposti a sorveglianza sanitaria, come previsto dalle norme di legge attualmente vigenti.

I rischi presenti sono stati esaminati attraverso il documento di valutazione dei rischi e direttamente, mediante sopralluoghi negli ambienti di lavoro.

All'analisi dei rischi è seguita la stesura e la riconferma del protocollo sanitario degli accertamenti da eseguire ai Lavoratori. In tale protocollo sono stati indicati gli accertamenti preventivi, per valutare l'idoneità dei Lavoratori a svolgere le mansioni specifiche, e sono stati pianificati gli accertamenti periodici, volti a monitorare i potenziali effetti che i rischi professionali possono determinare nel tempo nei lavoratori esposti.

I risultati degli accertamenti eseguiti sono stati suddivisi per reparto/mansioni e sono quindi stati analizzati in modo comparativo con i riscontri degli anni precedenti, ove presenti, per valutare eventuali peggioramenti o miglioramenti degli indicatori di esposizione o di danno e seguire l'andamento di patologie professionali o correlate al lavoro.

La presente relazione comunica in forma anonima e collettiva i risultati della sorveglianza sanitaria, effettuata nel corso dell'anno, e fornisce indicazioni sul loro significato al fine dell'attuazione delle misure di tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori secondo quanto stabilito dagli art. 25 comma 1 lettera *i* e art. 35 del Dlgs 81/08

Sorveglianza Sanitaria relativa all' Anno 2012

Dati generali dell'azienda

La Ditta Enel GEM opera nel comparto produttivo energia I lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria nel corso del 2012 sono stati 72 . La documentazione sanitaria relativa ai singoli lavoratori di tutti i cantieri, in accordo con il datore di lavoro, è conservata e custodita, secondo le regole del segreto professionale e della privacy.

Si ricorda che, in caso di "non idoneità parziale, temporanea o totale", è ammesso ricorso contro il giudizio del Medico Competente, entro 30 giorni dalla comunicazione del giudizio medesimo. Tale ricorso va inoltrato all'Organo di Vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso (DL 81/08 art. 41 comma 9).

Ricordo che gli accertamenti sanitari preventivi e periodici **sono obbligatori** per tutti i lavoratori indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro (dipendenza , "interinali" , somministrati o stagisti, ecc.) addetti alle mansioni previste nel protocollo sanitario allegato alla presente relazione.

Il decreto 106/09 prevede inoltre l'accertamento per i lavoratori che rientrano al lavoro dopo 60 giorni di assenza per motivi di salute.

Il datore di lavoro deve comunicare al medico competente il nominativo dei lavoratori da sottoporre a visita medica preventiva e periodica e i nominativi dei dimessi.

Protocollo Sanitario Applicato per Ogni Mansione

Il ciclo produttivo inteso come materie prime, tipo di lavorazioni e rischi presenti nell'ambiente di lavoro non hanno subito modifiche sostanziali rispetto agli anni precedenti, tanto da non richiedere modifiche al protocollo sanitario già seguito gli anni precedenti. Ritengo importante comunque fare alcune considerazioni: per quanto riguarda il rischio chimico, fermo restando quanto previsto dall'articolo 15, (devono essere eliminati i rischi derivanti da agenti chimici pericolosi devono essere eliminati o ridotti al minimo mediante le seguenti misure:

- a) progettazione e organizzazione dei sistemi di lavorazione sul luogo di lavoro;
- b) fornitura di attrezzature idonee per il lavoro specifico e relative procedure di manutenzione adeguate;
- c) riduzione al minimo del numero di lavoratori che sono o potrebbero essere esposti;
- d) riduzione al minimo della durata e dell'intensità dell'esposizione;
- e) misure igieniche adeguate;
- f) riduzione al minimo della quantità di agenti presenti sul luogo di lavoro in funzione delle necessità della lavorazione;
- g) metodi di lavoro appropriati comprese le disposizioni che garantiscono la sicurezza nella manipolazione, nell'immagazzinamento e nel trasporto sul luogo di lavoro di agenti chimici pericolosi nonché dei rifiuti che contengono detti agenti chimici) , se i risultati della valutazione dei rischi dimostrano che vi è un rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute dei lavoratori, le misure di sicurezza sono sufficienti a ridurre il rischio, e pertanto non si applicano le disposizioni degli articoli 225, 226, 229(sorveglianza sanitaria), 230. Precisato questo e presa in considerazione la valutazione del rischio chimico ritengo appropriata l'esecuzione di spirometria con cadenza biennale(in considerazione

di microclima sfavorevole, altezza luoghi confinati ecc) mentre non ritengo giustificata l'esecuzione degli accertamenti ematochimici anche perché non presenti eventuali indicatori specifici di esposizione. Apporto pertanto una modifica al protocollo sanitario in essere.

Per singoli lavoratori possono essere necessari accertamenti aggiuntivi specifici, giustificati scientificamente ed eticamente, per l'espressione del giudizio di idoneità o per finalità preventive.

Da ricordare inoltre che il Lavoratore, per motivi legati al lavoro stesso, ha la possibilità di richiedere al Medico Competente visita medica integrativa, oltre a quelle previste in protocollo.

Ricordo che a partire da ottobre 2008 è previsto il controllo preventivo e periodico di verifica di assenza di assunzione di sostanze stupefacenti per i lavoratori addetti alla movimentazione merci/ terra e autotrasportatori con patente C,D,E, gruisti, ecc..

Risultati di Anamnesi ed esami Strumentali

La visita medica preventiva o programmata o richiesta, con conseguente rilascio del giudizio di idoneità, porta a sintesi tutta l'attività di conoscenza che il Medico Competente ha sia dell'ambiente di lavoro che del Lavoratore. La storia lavorativa, familiare, fisiologica e patologica del singolo soggetto ha avuto ampia importanza nella valutazione complessiva. Alla fine della visita ad ogni lavoratore viene rilasciata copia del giudizio di idoneità e data informazione sugli accertamenti eseguiti e sui riscontri obiettivi. Parimenti il giudizio di idoneità alla mansione specifica viene consegnato al datore di lavoro.

Rimangono dunque da analizzare i risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinici e strumentali eseguiti nel corso dell'anno sino ad oggi ed il loro significato.

Risultati del Monitoraggio per la verifica di assenza assunzione di sostanze stupefacenti

A partire da ottobre 2008 è entrata in vigore la legge che prevede il controllo preventivo e periodico di verifica di assenza di assunzione di sostanze stupefacenti per i lavoratori addetti alla movimentazione merci/ terra, autotrasportatori con patente C,D,E e gruisti. Nel corso del 2011 sono stati sottoposti a controllo, secondo le procedure previste dalla normativa, 33 lavoratori che sono risultati tutti negativi.

Risultati degli Esami Audiometrici.

L'audiometria è l'esame più semplice ed attendibile che ci permette di valutare la capacità uditiva e di individuare le alterazioni prodotte dall'esposizione a rumore oltre naturalmente a tutte le patologie, in particolare dell'orecchio, che compromettono l'udito. Le audiometrie sono classificate secondo il criterio Merluzzi (sx/dx), che considera in classe 0 gli esami normali, in classi da 1 a 5 le sordità da rumore, in classe 6 le sordità da rumore e altra causa e in classe 7 le sordità non da rumore.

I lavoratori che nel corso dell'anno sono stati sottoposti ad esame audiometrico sono stati in totale 38 di cui il 21 risultano normoacusici, 10 sono ipoacusia non da rumore e le restanti 7 audiometrie sono ipoacusia da rumore di vario grado, (4 audiometrie di primo grado e 2 audiometrie in classe 2 e 1 audiometrie in classe 6).

Rispetto ai precedenti controlli, le audiometrie non hanno subito un peggioramento.

Questa situazione ripropone la necessaria applicazione delle misure preventive e protettive per il rischio rumore e l'elevato numero di prescrizione di uso DPI acustici ne è testimonianza.

Le strategie preventive dovranno continuare a rivolgersi alla formazione e informazione del personale, alla bonifica tecnico- ambientale delle macchine e degli strumenti da lavoro, al controllo sull'uso dei DPI (cuffie, tappi auricolari) che sono in dotazione già da tempo a tutti i lavoratori, che ne devono fare uso.

La normativa definisce tre livelli di esposizione denominati:

- Valori inferiori che fanno scattare l'azione: $L_{ex,8} = 80 \text{ dB(A)}$ o $P_{peak} = 135 \text{ dB(C)}$
- Valori superiori che fanno scattare l'azione: $L_{ex,8} = 85 \text{ dB(A)}$ o $P_{peak} = 137 \text{ dB(C)}$
- Valori limite (da non superare) : $L_{ex,8} = 87 \text{ dB(A)}$ o $P_{peak} = 140 \text{ dB(C)}$

Per quanto riguarda gli esami audiometrici la normativa prevede l'obbligo periodico del controllo per gli esposti a valori superiori del livello d'azione, lasciando al medico competente la definizione della periodicità e la necessità o meno di sottoporre ad esame periodico anche gli esposti fra 80 e 85 dB(A). In questo ultimo caso il controllo può essere richiesto anche dal lavoratore stesso.

Per i lavoratori esposti a valori inferiore d'azione (inferiori a 80 dB(A)) non è previsto nessun controllo sanitario salvo casi di esposizione intensa a sostanze ototossiche o ad elevati livelli di vibrazioni o in presenza di soggetti ipersensibili.

Gli ecg sono risultati tutti nella norma.

Risultati delle Prove di Funzionalità Respiratoria

Alcune attività del comparto espongono i Lavoratori, seppur in modo discontinuo, ad irritanti bronchiali e polveri potenzialmente pericolose per l'apparato respiratorio.

La spirometria è un esame semplice e di facile esecuzione che misura la funzionalità respiratoria. Vengono raccolti diversi parametri dinamici che indicano il grado di ostruzione e/o restrizione delle vie respiratorie. La progressione del danno è evidenziata dal peggioramento di tali dati in modo lieve, moderato e grave.

I risultati riportati danno indicazione dell'andamento complessivo:

N° 2 Sindrome restrittiva lieve

N° 2 Sindrome ostruttiva lieve

N° 34 nella norma.

Provvedimenti Medico Legali del Medico Competente

Nel corso dell'anno 2012 il Medico Competente ha preso, ai sensi di legge, i seguenti provvedimenti medico legali: nessuno

Malattie di probabile e/o certa origine professionale denunciate e/o refertate nell'anno:

nessuna

Inidoneità

Nessuna

Sopralluoghi

Assieme al preposto del DL ho eseguito i sopralluoghi previsti dal decreto legislativo 81/08(tot 4 cantieri di natura diversa).

16/04/2013

Dott. Cristiano Borsari

*o*o*o*

UB HYDRO VENETO
RIEPILOGO FORMAZIONE ANNO 2012
PLANTS UNIT UB H VENETO

	Consistenza personale				Formazione corsi in HOUSE				Formazione corsi ESTERNI (*)				Formazione totale					
	Q	I	O	Totale	impiegati/quadri		operai		impiegati/quadri		operai		impiegati/quadri		operai		anno 2012	
					FR	H/uomo	FR	H/uomo	FS	H/uomo	FS	H/uomo	FT	H/uomo	FT	H/uomo	FT	H/uomo
PU NOVE		4,00	16,00	20,00	106,20	26,55	404,00	25,25	144,33	36,08	991,45	61,97	250,53	62,63	1.395,45	87,22	1.645,98	82,30
PU SOVERZEN E		4,00	21,00	25,00	93,20	23,30	538,80	25,66	132,33	33,08	1.346,90	64,14	225,53	56,38	1.885,70	89,80	2.111,23	84,45
PU AGORDO		4,00	18,00	22,00	68,90	17,23	312,00	17,33	47,33	11,83	632,77	35,15	116,23	29,06	944,77	52,49	1.061,00	48,23
PU ARSIE'		2,00	14,00	16,00	51,60	25,80	375,90	26,85	27,17	13,59	547,88	39,13	78,77	39,39	923,78	65,98	1.002,55	62,66
Totale	0,00	14,00	69,00	83,00	319,90		1.630,70		351,16		3.519,00		671,06		5.149,70		5.820,76	
					media NI	23,50			media NI	46,63							media NI	70,13
					media PU	23,50			media PU	46,30							media PU	70,13
					2.611,00		ore di formazione su Sicurezza											
					31,46		ore medie per persona (NI) di formazione su Sicurezza											
					292,60		ore di formazione su Ambiente											
					3,53		ore medie per persona (NI) di formazione su Ambiente											

(*) compresa formazione neoassunti

UB HYDRO VENETO
RIEPILOGO FORMAZIONE ANNO 2012

Consistenza personale	Formazione corsi in HOUSE				Formazione corsi ESTERNI (*)				Formazione totale							
	impiegati/quadri		operai		impiegati/quadri		operai		impiegati/quadri		operai		anno 2012			
Q	I	O	Totale	FR	H/uomo	FR	H/uomo	FR	H/uomo	FR	H/uomo	FR	H/uomo	FR	H/uomo	
STAFF UB	5,0	28,0	1,00	34,00	356,40	10,48	0,00	0,00	1.433,74	43,45	9,58	0,00	1.790,14	54,25	1.799,72	52,93
PLANTS UNIT		14,0	69,0	83,00	319,90	22,85	1.630,70	23,63	351,17	25,08	3.519,00	51,00	671,07	47,93	5.820,77	70,13
Totale	5,0	42,0	70,0	117,0	676,30	19,72	1.630,70	23,63	1.784,91	45,41	3.528,58	51,00	2.461,21	47,93	7.620,49	70,13
					media a UBI	19,72			media UBI	45,41					media UBI	65,13
					media a PU	23,50			media PU	64,02					media PU	70,13
					3,47	ore di formazione su										
					7,45	Sicurezza										
					29,72	ore medie per persona (UBI) di formazione su		Sicurezza								
					419,50	ore di formazione su		Ambiente								
					3,59	ore medie per persona (UBI) di formazione su		Ambiente								

(*) compresa formazione neoassunti

*o*o*o

PIANO FORMAZIONE ANNO 2012 (Ricorrente e Specialistica effettuata in house) – consuntivo

Titolo del corso	motivazioni ed obiettivi del corso	destinatari	n. partecipanti
Aggiornamento SGA EMAS	Ottemperare a quanto disposto dalla Procedura di Sistema SGA 4.4.2 Formazione - Competenza e formazione del personale	tutto il personale di UBH VE	90
Aggiornamento SGS OHSAS 18001	Ottemperare a quanto disposto al punto 4.2.2 del Manuale SGS	tutto il personale di UBH VE e PT Polpet	90

Titolo del corso	motivazioni ed obiettivi del corso	destinatari	n. partecipanti
Formazione preposti (D.Lgs. 81/08 art 37 comma 7)	Ottemperare a quanto disposto dal D.Lgs. 81/08 art 37 comma 7 - Informare, formare ed addestrare il personale che svolge l'attività di preposto a tale ruolo	tutto il personale che svolge funzioni di preposto ai sensi del D.Lgs. 81/08	94
Disposizioni per la prevenzione del rischio elettrico	Formazione in merito alle distanze di sicurezza nelle attività elettriche. Formazione ed addestramento all'uso dei rilevatori di tensione AT.	tutto il personale operativo e gli impiegati designati PES	52
Formazione "luoghi confinati"	Ottemperare a quanto disposto dal DPR 14 settembre 2011, n. 177 , art. 2, lettera d) in merito alle attività di informazione, formazione ed addestramento da svolgere obbligatoriamente	Personale di Staff ed operativo	7
Formazione nuovi mezzi con gru/cestello	Formazione su caratteristiche, uso e manutenzione dei nuovi mezzi con gru/cestello e addestramento all'uso degli stessi	personale in possesso di patente C che utilizza tali mezzi	19
Formazione nuovi mezzi con gru/cestello - Richiamo	Formazione su caratteristiche, uso e manutenzione dei nuovi mezzi con gru/cestello e addestramento all'uso degli stessi	personale in possesso di patente C che utilizza tali mezzi	13
Formazione Prontuario Appalti	Formazione sulla nuova edizione del Prontuario on line	personale tecnico che gestisce gli appalti	45
Sicurezza nelle attività alle macchine utensili	Formazione su caratteristiche, uso e manutenzione delle macchine utensili presenti nelle officine di UBH VE e addestramento all'uso delle stesse	personale che opera alle macchine utensili	24
Utilizzo in sicurezza delle macchine utensili	Formazione su uso e manutenzione delle macchine utensili presenti nelle officine di UBH VE e addestramento all'uso delle stesse	personale che opera alle macchine utensili	40
Rischio elettrico - formazione per qualificazione PAV	Fornire la formazione minima per l'esecuzione di lavori elettrici necessaria ad una PES o PAV richiesta dalla norma CEI 11-27 edizione terza del 2-2005 - ai sensi degli artt. 36, 37 e 73 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.	personale neo-assunto attualmente con qualifica PEC	8
Gestione e utilizzo del piano inclinato di Malga Ciapela	Ottemperare alle disposizioni del Regolamento di Esercizio del piano inclinato - Formare ed addestrare il personale incaricato macchinista ed agente a tale ruolo	tutto il personale abilitato come agente e/o macchinista	21
Gestione e utilizzo del piano inclinato di Val Gallina	Ottemperare alle disposizioni del Regolamento di Esercizio del piano inclinato - Formare ed addestrare il personale con incarico macchinista	tutto il personale abilitato come macchinista	20

PIANO FORMAZIONE ANNO 2013 (Ricorrente e Specialistica effettuata in house)

Titolo del corso	motivazioni ed obiettivi del corso	destinatari
Aggiornameto SGA EMAS - 1^ parte	Ottemperare a quanto disposto dalla Procedura di Sistema SGA 4.4.2 Formazione - Competenza e formazione del personale	tutto il personale di UBH VE

Titolo del corso	motivazioni ed obiettivi del corso	destinatari
Aggiornamento SGS OHSAS 18001 - 1^ parte	Ottemperare a quanto disposto al punto 4.2.2 del Manuale SGS	tutto il personale di UBH VE e PT Polpet
	Formazione su caratteristiche, uso e manutenzione dei nuovi mezzi con gru/cestello e addestramento all'uso degli stessi	tutto il personale che utilizza il PLE sia come operatore di navicella che come operatore a terra
Disposizioni per la prevenzione del rischio elettrico		tutto il personale operativo e gli impiegati designati PES e PAV
Formazione "luoghi confinati"	Ottemperare a quanto disposto dal DPR 14 settembre 2011, n. 177 , art. 2, lettera d) in merito alle attività di informazione, formazione ed addestramento da svolgere obbligatoriamente	parte del personale di Staff ed operativo
Corso guida sicura		tutto il personale di UBH VE
Corso di sensibilizzazione alla sicurezza durante l'utilizzo dei ponteggi		tutto il personale di T.O. e di PU
Rischio elettrico - formazione per qualificazione PAV e PES	Fornire la formazione minima per l'esecuzione di lavori elettrici necessaria ad una qualificazione PES o PAV richiesta dalla norma CEI 11-27 edizione terza del 2-2005 - ai sensi degli artt. 36, 37 e 73 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.	
Rischio elettrico - formazione per qualificazione PES - PEI	Fornire la formazione minima per l'esecuzione di lavori elettrici necessaria ad una qualificazione PE - PEI richiesta dalla norma CEI 11-27 edizione terza del 2-2005 - ai sensi degli artt. 36, 37 e 73 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.	personale neo-assunto attualmente con qualifica PEC
Gestione e utilizzo del piano inclinato di Malga Ciapela	Ottemperare alle disposizioni del Regolamento di Esercizio del piano inclinato - Formare ed addestrare il personale incaricato macchinista ed agente a tale ruolo	tutto il personale abilitato come agente e/o macchinista
Gestione e utilizzo del piano inclinato di Val Gallina	Ottemperare alle disposizioni del Regolamento di Esercizio del piano inclinato - Formare ed addestrare il personale con incarico macchinista	tutto il personale abilitato come macchinista

Altre attività formative non pianificabili

Interventi manutentivi di rilievo: valutazione dei rischi dell'attività		
Progetto Safety 24/7 - incontri periodici		

ENEL GREEN POWER VENETO 20.05.2013

Produttività

Si è svolto il giorno 20 maggio 2013 il previsto incontro per la valutazione congiunta degli obiettivi per l'incentivazione della produttività 2013 cassa 2014.



In apertura di riunione l'azienda ha anticipato i risultati ufficiali della produttività 2012 cassa 2013 che si sono attestati a buoni livelli superando abbondantemente gli obiettivi di target.

I nuovi obiettivi sono gli stessi dello scorso anno, se pure con diciture diverse, mentre sono stati aumentati i valori obiettivo.

Come OO.SS. abbiamo obiettato sulla raggiungibilità dei target proposti e sulla distribuzione dei pesi.

Green Power

La direzione ha precisato che pur essendo sfidanti, tutti gli obiettivi sono raggiungibili, visti anche i dati provvisori dello scorso anno ed ha accettato di equilibrare il peso dell'obiettivo di disponibilità impianti aumentando quello sulla sicurezza, che rimane più legato all'apporto diretto dei lavoratori.

I risultati

Organizzazione

Abbiamo chiesto all'azienda di calendarizzare un incontro di verifica della struttura prescindendo dalla disponibilità delle compensazioni e dei passaggi di categoria per verificare attività, carichi di lavoro, professionalità ecc.

L'azienda, dichiarandosi d'accordo, ha manifestato preoccupazione per l'applicazione dell'accordo sull'occupabilità che presumibilmente aprirà sensibili mancanze data il suo interesse rendendo indispensabile un ulteriore passaggio di verifica.

E' stato consegnato l'elenco delle assunzioni e degli inserimenti nonché un elenco del personale di tutta la struttura.

I lavoratori saranno informati sui futuri impegni ed inviati a formulare le osservazioni da portare al tavolo nel prossimo incontro, contattando il proprio rappresentante sindacale.

La Segreteria Regionale FLAEI CISL Veneto

*o*o*o*

Lavoratore	Unità	Tipo contratto	Cat.	Data	Tipo inserimento
Bellarmino Maya Maria Pia	UIT Veneto Gestione	J. posting	Impiegato ASS	1.5.2012	Cessione contratto in entrata
Montresor Fabio	UT Veneto UE Adige	Contratto inserimento	Operaio C2	3.12.2012	Assunzione
Poletto Matteo	UT Veneto	Contratto inserimento	Impiegato BSS	21.12.2012	Assunzione
Luzio Andrea	UT Veneto UE Quero	Contratto inserimento	Impiegato BSS	21.12.2012	Assunzione
Da Lio Federico	UT Veneto UE Quero		Impiegato A1	1.2.2013	Cessione contratto in entrata
Da Rugna Denis	UT Veneto	Contratto a tempo indeterminato	Impiegato B1	2.4.2013	Assunzione obbligatoria

INCONTRO ENEL TELECONDUZIONE/PT POLPET DEL 23 MAGGIO 2013

Si è tenuta il 23 maggio 2013 presso la sede del PT Polpet l'incontro avente come oggetto la definizione della reperibilità in capo ai lavoratori che si occupano di programmazione dei carichi.



Presenti per l'Enel l'ing. Poggi, il dott. Brunori ed il sig. Bertuzzi. La delegazione aziendale ha portato a conoscenza come il cambiamento delle regole relative al mercato della borsa della energia intervenute dal primo gennaio 2013 rendano necessaria l'istituzione di un turno di reperibilità secondo i canoni contrattuali (turnazione settimanale a quattro), all'interno del perimetro di competenza del PT Polpet, utilizzando:

a – personale in forza a Vittorio Veneto (2 lavoratori) ed a Bologna (2 lavoratori)

b – strumenti informatici evoluti che saranno disponibili dalla fine del corrente anno

Alle nostre osservazioni relative ai carichi di lavoro ed alle competenze necessarie ad eseguire l'attività sono state date ampie ed articolate informazioni.

VARIE

Pur non essendo competenza del tavolo corrente è stata comunque presentata la scheda di incentivazione. Alla nostra evidenziazione di come eventuali posti che dovessero rendersi vacanti non dovrebbero venire ricoperti con le modalità attuate negli ultimi tempi la delegazione datoriale ha risposto facendo intendere che tali decisioni competono livelli datoriali e sindacali più alti.

Da parte nostra, avendolo già fatto, continueremo a sensibilizzare la nostra federazione su questo delicato ed importante tema.

Va detto che il confronto si è svolto in un clima che auspichiamo replicabile in questa ed altre unità per la chiarezza ed esaustività delle motivazioni espresse pur nel rigido rispetto dei ruoli.

A breve l'azienda fornirà la nota dell'incontro.

La Segreteria Regionale Veneto FLAEI CISL

INCENTIVO ECONOMICO PER L'ACCOMPAGNAMENTO ALLA PENSIONE

In stallo il confronto con Enel su occupabilità e mobilità geografica



Il 7 maggio, con una delegazione allargata ai Responsabili regionali delle Federazioni di Categoria, si è tentato di concludere il negoziato sull'attuazio-

ne dell'Accordo Quadro per l'occupabilità stipulato lo scorso 15 novembre 2012, con particolare riferimento all'accompagnamento alla pensione, nell'arco dei prossimi due anni, di un massimo di 3500 dipendenti ed al reimpiego

del personale impiegato di Unità in situazioni di crisi (es. centrali termoelettriche ferme) attraverso la mobilità, geografica e infragruppo. Secondo i Responsabili aziendali, con queste due misure, si potrà contribuire al superamento della difficile congiuntura economica, finanziaria e di mercato, oltre che (come rivendica anche il Sindacato) all'avvio di un piano di immissioni finalizzato all'inserimento di giovani Lavoratori, necessario per garantire il mantenimento delle professionalità, come da tempo rivendicato dalla FLAEI, peraltro finalizzato al superamento di molte situazioni di carenza occupazionale (es. Rete).

Negli incontri precedenti si erano potute acquisire le informazioni riguardanti la "popolazione" dei potenziali interessati alla misura nel biennio 2013/2014, che di seguito rappresentiamo:

Figure professionali in Enel	Lavoratori interessati
Turnisti	306
Tec. ed operai reperibili	1806
Quadri	404
Operai ed Impiegati	2494
Totale	5010

Con maggior dettaglio, riportiamo la situazione sui due diversi versanti di questo difficile negoziato:

Efficientamento organici ex art. 4 legge 92/2012

Nel corso dell'incontro di ieri, anche sulla base di quanto emerso nelle assemblee, è stato rimosso il principale ostacolo all'intesa: l'Obbligatorietà, nel senso che l'ENEL ha accettato, a fronte di una forte posizione unitaria, di attivare una procedura di fuoriuscita, basata sulla volontarietà, rivolta a Lavoratori che, nel prossimo quadriennio, possono accedere alla pensione o che hanno già maturato i necessari requisiti.

Il termine temporale entro il quale il Lavoratore dovrà manifestare l'interesse alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, per l'ENEL inizialmente di un solo mese, è stato successivamente portato al 15 luglio su richiesta sindacale non del tutto soddisfatta: riteniamo che il Lavoratore abbia il diritto di riflettere in modo approfondito su una decisione importante per la sua vita futura e che, per questo, sia necessario il tempo per capire e valutare tutti gli aspetti, anche grazie all'ausilio del Sindacato e degli esperti in materia previdenziale che potranno essere messi a disposizione dai Patronati sindacali.

E' stato inoltre ottenuta un'altra importante garanzia introducendo il concetto che l'Accordo potrà andare in attuazione solo se supportato dai necessari Decreti attuativi (e conseguenti circolari INPS) e con le ulteriori garanzie utili rispetto a future eventuali modifiche al sistema pensionistico.

Ciononostante, rimane ancora un nodo fondamentale da sciogliere, sul quale l'intesa risulta difficile per una ingiustificata rigidità aziendale: **i trattamenti economici**.

Premessa ulteriormente la Volontarietà, oltre quanto ottenuto rispetto alla compensazione delle penalizzazioni

previste dalla legge Fornero ed alla garanzia di continuità sui trattamenti sociali (ARCA, FISDE, Energia Elettrica, ecc.), per rendere appetibile la proposta, abbiamo compiuto ogni sforzo per convincere l'azienda che il Lavoratore dovrà essere incentivato all'adesione al Piano attraverso il riconoscimento di un importo tale per ristorare, in modo adeguato, il mancato guadagno derivato dalla cessazione dall'attività lavorativa. Per l'ENEL questo trattamento, ulteriore rispetto all'assegno mensile di "isopensione" (erogato dall'INPS, ma finanziato dall'Impresa), non va oltre le sei mensilità. Per la FLAEI, invece, questa compensazione dovrebbe essere più equa e, conseguentemente, abbiamo avanzato una richiesta di dodici mensilità.

Su questo tema, si giocherà la buona riuscita o meno dell'intesa: l'ENEL, trattandosi - lo ribadiamo - di procedura volontaria, in ultima analisi, qualora non dovesse rivedere la sua rigida posizione, si assumerà la responsabilità o della mancata intesa o del mancato raggiungimento degli obiettivi.

Accordo Mobilità Geografica

Abbiamo avanzato precise richieste Unitarie, orientate a favorire la mobilità geografica o funzionale e ad evitare penalizzazioni di Lavoratori già sottoposti allo stress di un cambiamento di lavoro o di sede.

Anche su questo tema l'ENEL ha dimostrato una incomprensibile rigidità, in quanto solo attraverso la condivisione dei Lavoratori interessati si potrà riequilibrare al meglio una situazione in molti casi sbilanciata (carenze di personale in alcune aree/unità, eccedenze in altre).

Scambio generazionale (Figli dei dipendenti)

L'Enel, su sollecitazione FLAEI, ha presentato una proposta che apre una possibilità rispetto al tema della "staffetta" generazionale.

L'Azienda ha ipotizzato la possibilità di proporre percorsi formativi per giovani figli di dipendenti in possesso di idonei requisiti, finalizzato all'inserimento nel mondo del lavoro nei seguenti campi:

- Efficienza energetica – fotovoltaico, riscaldamento e condizionamento, ecc.
- Rete commerciale – agenti di vendita rivolti a piccoli e medi consumatori
- Attività imprenditoriali – apertura o espansione Punti Vendita Energia

In conclusione, la trattativa, pur trovandosi in una situazione molto avanzata, si è incagliata sulla parte economica.

Giovedì 9 maggio 2013 si tenterà di sboccare il negoziato per portarlo a conclusione e dotare anche l'ENEL, così come le maggiori Imprese elettriche italiane, di uno strumento di tutela sociale e del lavoro che si fondi sulla non traumaticità e sulle prospettive di rilancio e sviluppo per l'Impresa, i Lavoratori e l'occupazione.

IL SINDACATO, E LA FLAEI IN PARTICOLARE, CON RESPONSABILITÀ MA CON FERMEZZA, HA FATTO LA SUA PARTE. ORA TOCCA ALL'ENEL DIMOSTRARE DI ESSERE UNA GRANDE AZIENDA COSÌ COME LO È STATA NEL PASSATO E COME L'AMMINISTRATORE DELEGATO HA RIBADITO AGLI ORGANI DI STAMPA.

La Segreteria Nazionale FLAEI CISL

*o*o*o

Firmato con Enel ipotesi di accordo sulla occupabilità e sulla mobilità geografica

Raggiunta l'intesa

1.500 nuove assunzioni – prospettive di lavoro anche per i figli dei dipendenti

Il 9 maggio si è chiusa l'intesa riguardante quanto previsto dall'accordo quadro sull'occupabilità stipulato lo scorso 15 novembre 2012 con particolare riferimento al tema del dell'incentivo all'esodo dei lavoratori più anziani di cui all'art. 4 della legge 92/2012 ed alla mobilità funzionale, geografica e infragruppo.

L'obiettivo dell'azienda è quello di accompagnare alla pensione fino a 3500 dipendenti nel biennio 2013/2014 che riguarda potenzialmente (sulla scorta dei dati aziendali) una platea di lavoratori così suddivisi:

numero lavoratori	Mesi in Isopensione
Lavoratori n. 161	Entro i 12 mesi
Lavoratori n. 660	Tra i 13 ed i 24 mesi
Lavoratori n. 970	Tra i 25 ed i 36 mesi
Lavoratori n. 1140	Oltre i 37 mesi
Totale n. 2931	

L'accordo proposto per la mobilità geografica dovrebbe servire per la copertura delle posizioni vacanti mediante la ricollocazione interna del personale eccedente nei siti o aree di crisi.

Inoltre attiveranno almeno 1.500 nuove assunzioni rispetto alle uscite indicate.

Art. 4 - ESODO

Il testo è stato modificato sulla base della richiesta sindacale come riportato di seguito:

- **Volontarietà** - il dipendente potrà aderire al Piano di esodo di ogni Società avendone i requisiti di legge (maturazione dei requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata nei 4 anni successivi) dal 1 giugno al 31 agosto 2013.
- **Trattamenti** - Confermati quelli previsti dalla legge (isopensione), ma al momento non disponiamo delle circolari applicative INPS. In alternativa è prevista una norma transitoria che offrirà un nuovo esodo incentivato aziendale volontario con trattamento equipollente e relativa clausola di salvaguardia.
- **WELFARE** - è riconosciuta l'iscrizione ad Arca e Fidsi come soci straordinari, senza oneri a carico degli interessati.
- **Agevolazione Tariffaria** – si conferma la corresponsione dei ratei mancanti al raggiungimento del 65 anno di età.
- **Incentivo all'esodo** – l'Azienda intende corrispondere un importo lordo aggiuntivo di:

mensilità di retribuzione	per coloro che raggiungono i requisiti pensionistici xxx mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro
6	entro 24
7	da 25 fino a 36 mesi
8	da 37 fino a 42 mesi
9	da 43 fino a 48 mesi

Dette mensilità sono calcolate come previsto dalla norma transitoria ex articolo 47 del Ccnl (mensilità aggiuntive pari al valore congelato al 24 luglio del 2001).

- **Copertura delle penalizzazioni pensionistiche** – L'Azienda intende coprire la penalizzazione temporanea (qualora prevista) dell'isopensione e per coloro che dovessero mantenere la penalizzazione anche sul trattamento definitivo pensionistico. In questo caso Enel corrisponderà un trattamento per coprire fino ad un massimo del 6% della penalizzazione sul trattamento pensionistico calcolato sulla base della speranza di vita.

Accordo Mobilità Geografica

Sono state recepite tutte le nostre osservazioni che garantiscono gli attuali trattamenti

economici in caso di mobilità dei lavoratori coinvolti dalle crisi dei vari siti o situazione di crisi occupazionale.

Staffetta generazionale (comprendente i Figli dei dipendenti)

Enel ha presentato una proposta interessante per poter dare una parziale risposta alle nostre richieste di staffetta generazionale che dovrebbe coinvolgere anche i figli dei dipendenti. Tema che ha visto la FLAEI come unico sindacato realmente interessato su questo argomento.

L'Azienda darebbe la possibilità, ai figli dei lavoratori che accedono volontariamente al piano di uscita, di partecipare a corsi formativi finalizzati all'avvio di delle seguenti attività lavorative:

- **Efficienza energetica** – dalla formazione tecnica fino al conseguimento di un attestato specifico utile per operare in questo segmento di mercato
- **Commerciale** – diventare Smart Agent su tutto il territorio Nazionale verso i piccoli e medi consumatori
- **Attività imprenditoriali** – apertura o espansione Punti Vendita Energia

La Segreteria Nazionale FLAEI CISL
*o*o*o*

Comunicato stampa Enel: De Masi (FLAEI-Cisl) “Raggiunto accordo su uscite volontarie e nuove assunzioni”

Roma, 10 maggio 2013 – E' stato raggiunto un importante accordo fra le Federazioni di categoria FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL e UILTEC-UIL e l'Enel per agevolare la pensione anticipata volontaria di 3.500 dipendenti dell'Azienda; nello stesso tempo sono state concordate 1.500 nuove assunzioni di giovani.

È quanto sottolinea in una nota il Segretario Generale della FLAEI Carlo De Masi, esprimendo soddisfazione per l'intesa raggiunta attraverso lo scambio intergenerazionale, che da un lato agevola le fuoriuscite e dall'altro favorisce i nuovi occupati in Enel.

“Questa Intesa è la prima, in Italia, che riesce a gestire situazioni di esubero di personale senza il ricorso agli Ammortizzatori Sociali (Cassa Integrazione e Mobilità)”.

“L'Accordo applicativo – prosegue De Masi - restituisce ai Lavoratori la possibilità di andare in pensione senza penalizzazioni e con un incentivo modulato rispetto agli anni mancanti al raggiungimento dei limiti per l'accesso alla pensione”.

“A fronte di un massimo di 3.500 fuoriuscite “volontarie” - conclude De Masi - sono state

ottenute 1.500 nuove assunzioni, per sanare le situazioni di sofferenza occupazionale e garantire la permanenza delle competenze necessarie alle attività *core* dell'Azienda, oltre ad altri importanti risultati, tra i quali l'attivazione di percorsi formativi, a carico dell'ENEL, per creare nuove competenze e opportunità lavorative (es. efficienza energetica, fotovoltaico, vendite, ecc.)”.

*o*o*o*

Roma, 10 maggio 2013

Oggetto: ENEL intesa anticipazione pensione e mobilità

Dopo un lungo ed estenuante negoziato, nella



tarda serata di ieri è stata siglata la bozza di intesa sulla collocazione in pensione anticipata volontaria per massimo 3500 dipendenti Enel, attraverso lo strumento previsto dalla Legge 92 del 2012, e sulla regolazione della mobilità geografica e professionale del personale occupato in Unità in crisi (es. centrali termoelettriche ferme o da fermare).

Questa Intesa è la prima, in Italia, che riesce a gestire situazioni di esubero di personale senza il ricorso agli Ammortizzatori Sociali (Cassa Integrazione e Mobilità) e, soprattutto, senza imporre ai Lavoratori la scelta circa il proprio futuro.

L'Accordo applicativo dell'art.4 della legge “Fornero”, per come è stato concepito in Enel è, a tutti gli effetti, uno strumento che restituisce ai Lavoratori la possibilità di andare in pensione senza penalizzazioni, così come era possibile prima dell'ultima riforma previdenziale che, come è noto, ha “sfilato da sotto il naso” la tanto agognata e meritata finestra pensionistica. Si pensi, per esempio, a chi svolge lavori gravosi, usuranti, operativi, ai quali la recente riforma pensionistica ha creato notevoli problemi.

A fronte di un massimo di 3500 fuoriuscite “volontarie” sono stati inoltre ottenuti alcuni importanti risultati:

- 1500 nuove assunzioni per sanare le situazioni di sofferenza occupazionale e

garantire la permanenza delle competenze necessarie alle attività core;

- l'attivazione di percorsi di formazione verso l'esterno, a totale carico dell'ENEL, per creare nuove competenze e opportunità lavorative nell'indotto (es. efficienza energetica, fotovoltaico, ecc.).

Complessivamente, sul piano economico, il trattamento riservato ai Dipendenti Enel si colloca in linea con quelli sottoscritti in altre Aziende e Gruppi nei quali si è ricorso allo strumento della Mobilità.

Nel merito le due specifiche intese prevedono:

Accordo quadro di regolamentazione dell'art. 4 legge 92/2012:

- modalità di adesione volontaria
- termine per la raccolta delle adesioni entro il 31 agosto 2013
- attivazione della procedura subordinata alla emanazione dei Decreti attuativi e delle necessarie circolari applicative (per una maggiore garanzia legislativa e formale a favore del Lavoratore)
- in caso di eccedenza di domande la priorità di accesso alla procedura sarà attribuita, nell'ordine a:
 - chi ha maturato i requisiti pensionistici in tempi più brevi
 - chi raggiunge i requisiti di pensione anticipata con 62 anni di anzianità
 - chi raggiunge i requisiti di pensione anticipata con età inferiore ai 62 anni (pensione penalizzata)
- anticipazione dell'uscita fino a massimo 48 mesi
- erogazione di un importo pari al trattamento di pensione a totale carico dell'Enel e erogato dall'INPS
- pagamento dei contributi previdenziali reali per tutto il periodo, a carico dell'Azienda
- mantenimento di ARCA e FISDE in qualità di Soci straordinari a carico dell'Azienda
- mantenimento del diritto alla liquidazione dello Sconto Energia
- erogazione di un incentivo all'esodo pari a:
 - 6 mensilità per collocamento in pre-pensione fino a 24 mesi
 - 7 mensilità per collocamento in pre-pensione da 25 a 36 mesi
 - 8 mensilità per collocamento in pre-pensione da 37 a 42 mesi
 - 9 mensilità per collocamento in pre-pensione da 43 a 48 mesi.

- - assistenza e consulenza fornita da esperti dei Patronati presso le sedi di lavoro.
- - In caso di impossibilità all'attivazione della Procedura per inadempienze del Ministero competente (vedi Decreti e Circolari applicative), l'Azienda proporrà un esodo incentivato, sempre su base volontaria, con trattamento equipollente.

Accordo sulla mobilità funzionale, geografica e infragrupo

1. finalizzato al proficuo reimpiego di lavoratori in condizione di esubero per motivazioni obiettive, accettate e condivise
2. possibilità di ricollocazione nell'ambito di tutte le Società del Gruppo anche al fine di evitare, per quanto possibile, mobilità geografica
3. procedura sindacale garantista e strutturata a maggior favore di trasparenza ed equità
4. assegnazione prioritaria a mansioni equivalenti
5. trattamento economico pari a quello previsto dalle norme contrattuali di Settore e dalle prassi aziendali vigenti (es. indennità di garanzia turno, art. 42, ecc.)
6. particolare attenzione agli aspetti della sicurezza

Su queste ipotesi di Accordo, come consueto e come stabilito dalle regole democratiche che FILCTEM FLAEI UILTEC si sono date anche in coerenza con gli Accordi interconfederali, il prossimo 22 maggio, ore 13,00 è convocata a Roma la riunione della Delegazione trattante Enel per il definitivo varo dell'intesa e l'avvio delle consultazioni dei Lavoratori, che dovranno in ogni caso concludersi entro il 7 giugno 2013.

Le Segreterie Nazionali
FILCTEM FLAEI UILTEC
*o*o*o*

Su intesa anticipazione e mobilità

15 maggio 2013 News Flaei Veneto

In questi giorni abbiamo reso disponibili i testi degli accordi sull'anticipazione della pensione e sulla mobilità.

E' importante sottolineare che questi due accordi costituiscono un'innovazione nel contesto normativo per gestire una situazione di crisi. Questi accordi vanno letti insieme all'accordo illustrato in assemblea: si tratta infatti degli strumenti complementari che completano l'accordo quadro del 2012.

E' importante capire che il meccanismo dell'accordo è finalizzato al raggiungimento della pensione. **L'isopensione è un completo trattamento pensionistico sia agli effetti**

normativi che agli effetti economici. Con questo accordo si accede a pieno diritto allo status di pensionato con le spettanze temporali di questa “qualifica”.

La caratteristica fondamentale e determinante di questo accordo è la volontarietà di adesione, nel rispetto di quanto dichiarato nelle assemblee di presentazione dell'accordo quadro del 2012.

Non sembra esserci intenzione dell'azienda alla messa a disposizione di un elenco di nominativi.

Starà al singolo lavoratore attivarsi nei confronti dell'azienda per dichiarare la sua disponibilità.

Inoltre, la manifestazione di interesse all'azienda non è un impegno definitivo in quanto l'ufficializzazione del tutto andrà fatta all'Ufficio Provinciale del Lavoro di competenza e sottoscritta dal lavoratore stesso.

La manifestazione di interesse si potrà presentare dai primi giorni giugno fino al 31 di agosto 2013.

Gli obiettivi aziendali in termini numerici saranno distinti per società e per territorio. Al momento non è chiaro se con il superamento dei numeri obiettivo vi sarà un'ulteriore apertura a possibili altre adesioni all'iniziativa.

I patronati si stanno attrezzando con appositi programmi e strumenti per dare tutte le risposte sulla titolarità del diritto, sull'isopensione e sulla proiezione della pensione definitiva.

Il giorno 22 maggio è programmato un attivo unitario delle delegazioni trattanti a Roma durante il quale verranno chiariti ulteriori elementi di dettaglio dell'accordo.

Le assemblee nei posti di lavoro saranno programmate successivamente a questo incontro.

I chiarimenti definitivi saranno successivi ai decreti attuativi e alle circolari esplicative dell'Inps di accompagnamento alla legge 92/12, strumento normativi in fase di predisposizione.

Inoltre saranno predisposte in breve tempo delle schede dettagliate riassuntive di tutti questi raccolti. I responsabili sindacali Flaei sono disponibili ai numeri consueti per ulteriori urgenti chiarimenti.

°°*°

Ordine del giorno della delegazione trattante Enel

La riunione della delegazione trattante il 23 maggio ha valutato positivamente le due ipotesi di accordo (Reimpiegabilità nel perimetro del Gruppo e Prepensionamento) sottoscritte con l'Enel lo scorso 9 maggio 2013 sia per il quadro di tutele definite per i dipendenti che sceglieranno volontariamente l'uscita dall'azienda e per coloro che, non avendo questa possibilità,

consolideranno comunque la propria stabilità occupazionale nel Gruppo anche in presenza di criticità organizzative ed inoltre per lo sblocco del turn-over con l'importante decisione di attivare finalmente 1500 assunzioni di giovani assolutamente necessari ma a nostro parere ancora insufficienti a rispondere compiutamente alle criticità da noi rilevate.

Ora le due intese, che si collocano nell'accordo quadro sottoscritto lo scorso 15 novembre 2012 e si sostengono vicendevolmente, saranno illustrate e sottoposte al giudizio dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Enel nelle apposite assemblee che si svolgeranno entro il 7 giugno 2013.

A seguito di tutto ciò particolare attenzione andrà posta alle situazioni che si verificheranno in concomitanza delle uscite negli assetti aziendali, nel presidio dei processi, nella salvaguardia delle attività svolte attivando per tempo il confronto preventivo a tutti i livelli nel rispetto di quanto previsto dal protocollo di relazioni industriali vigente.

Approvato con 1 voto contrario e 4 astenuti.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

ENEL REDDITIVITA' AZIENDALE 2012 CASSA 2013

VERBALE DI ACCORDO
Roma, 6 maggio 2013



Tra
Enel S.p.A., rappresentata da: Cioffi, Gorga, Crivelli, Scaramozzino
e
La FILCTEM, rappresentata da: Miceli, Berni
La FLAEI, rappresentata da: De Masi, Arca, Meazzi, Losetti, Testa,
Mancuso
La UILTEC, rappresentata da: Pirani, Marcelli, De Giorgi

Premessa

Con verbale di accordo del 20 dicembre 2011 sono stati determinati per il triennio 2012/2014 (pagamento 2013/2015) i valori annui di riferimento delle voci "redditività aziendale" e "incentivazione della produttività/qualità/competitività" del Premio di risultato;

per quanto riguarda la "redditività aziendale", per l'anno 2012 (pagamento 2013) sono stati previsti, per la generalità dei dipendenti eccetto i Quadri, i seguenti importi lordi pro-capite a livello della cal. BSs:

a) € 603 da parametrare in base alla nuova scala parametrica di cui all'art. 35 vigente CCNL, in presenza di un rapporto Ebitda/Ricavi (E/R) compreso all'interno di un margine di oscillazione considerato "target" e cioè tra il 19% ed il 25%;

b) € 60, in misura fissa, importo per il quale si è prevista la possibilità di versamento al FOPEN su base volontaria, per i lavoratori iscritti al FOPEN stesso; l'effettiva corresponsione di tale importo è peraltro subordinato al raggiungimento di un valore del rapporto E/R corrispondente o superiore a quello considerato "target" come sopra indicato al punto a);

- per i Quadri sono stati previsti i seguenti importi lordi sempre da erogare in presenza di un valore "target" del rapporto E/R:

c) € 490 per i Qs, da riparametrare per Q, non destinatari di sistemi di incentivazione individuale; /

d) € 1.630 per Qs e € 1.429 per i Q, destinatari di sistemi di incentivazione individuale

- in data 30 aprile 2013 è stato approvato il Bilancio dell'esercizio 2012 di Enel S.p.A. da parte dell'Assemblea degli azionisti;
- in base alle risultanze di detto bilancio, il rapporto (E/R) tra Ebitda e Ricavi risulta pari al 17,8%;

tutto quanto sopra premesso,

Le Parti si danno atto che, in base alla rappresentazione grafica di cui all'allegato A al verbale del 20 dicembre 2011, il valore del rapporto E/R precisato in Premessa è inferiore a quello considerato "target" con le conseguenze indicate ai punti seguenti.

1. Per quanto riguarda l'importo di cui alla lettera a) della Premessa, esso verrà corrisposto in misura ridotta, secondo criteri di interpolazione lineare, ai sensi di quanto stabilito al punto 3.3 del verbale 20 dicembre 2011: in luogo di € 603, l'importo lordo pro-capite per la cat. BSs è di € 535,81 da parametrare come segue:

Cat.	Importo in €	Cat.	Importo in €
ASs	6587,70	B1s	488,80
AS	615,58	B1	466,84
A1s	589,69	B2s	426,00
A1	562,66	B2	405,67
BSs	535,81	CS	359,71
BS	512,98	C1	325,54
		C2	300,01

2. Non sussistono le condizioni esplicitate in Premessa, per l'erogazione dell'importo (€ 60) di cui al punto b).

3. Per quanto riguarda i Quadri, anche gli importi per gli stessi previsti alle lettere c) e d) della Premessa, saranno erogati in misura ridotta secondo criteri di interpolazione lineare ai sensi della normativa richiamata, come risulta dal seguente prospetto:

Cat.	Importo in €
QS senza incentivazione individuale	435,40
Q senza incentivazione individuale	390,71
QS con sistema di incentivazione individuale	1.448,37
Q con sistema di incentivazione individuale	1.269,77

4. Gli importi lordi indicati nel presente verbale verranno corrisposti, in unica soluzione, con le competenze del mese di maggio 2013 nei confronti dei lavoratori aventi diritto in forza a tale data (punto 6 accordo 20 dicembre 2011).

Letto, confermato e sottoscritto.

*o*o*o

Enel quadri - redditività 2012 cassa 2013

Il riconoscimento della Redditività Aziendale anno 2012 cassa 2013 si inserisce nel contesto dell'Accordo firmato tra l'ENEL e le Seg. Naz.li FILCTEM FLAEI UILTEC il 20 dicembre 2011 che al punto "Norme particolari per i Quadri" riporta: **comma 27**: *i quadri non destinatari di sistemi di incentivazione individuale (es: MBO, incentivazione commerciale) sono interessati ad entrambi le voci premio – omissis - i valori di riferimento sono quelli di seguito indicati:*

				2012	2013	2014
Redditività aziendale	a)	QS	€	490	420	444
Produttività/qualità/competitività	b)	QS	€	1.140	1.258	1.332
	c)	QS	€	48	98	147
TOTALE				1.678	1.776	1.923

Gli importi di cui sopra sono da riparametrare per i Q. l'importo di cui alla lettera c), sarà versato al FOPEN, per i lavoratori iscritti al Fondo alla data di erogazione del Premio, su base volontaria per il primo anno (2012); per gli anni successivi (2013-2014) la destinazione sarà oggetto di preventiva verifica sindacale.

Per i quadri non iscritti al FOPEN gli importi saranno versati in cifra sullo stipendio. Comma 28: Per i quadri destinatari di sistemi di incentivazione individuale continua a valere la normativa di cui al verbale 10 dicembre 2004; gli stessi sono pertanto interessati solo all'istituto della redditività che, con riferimento ai QS, avrà per il triennio il valore di € 1.630 e con riferimento ai Q di € 1.429.

In questo contesto:

- il riconoscimento economico legato alla Redditività Aziendale segue quanto indicato nell'Accordo, dal comma 2 al comma 6, che stabilisce come indicatore, per la definizione del valore da attribuire a tale quota, l'utilizzo del rapporto, in termini percentuali, tra Ebitda (E) e Ricavi (R) (E/R).
- il riconoscimento della produttività/qualità/competitività/ segue quanto indicato nell'Accordo, dal comma 7 al comma 19, che stabilisce una quota premio legata ad obiettivi misurabili correlati all'attività dei dipendenti, definita per Unità Produttive e valutata in base a un indicatore di performance (IP) costituito dalla somma di un certo numero di indicatori parziali opportunamente pesati.

Di fatto sono gli obiettivi individuati ed assegnati alle varie Unità Produttive.

Quest'accordo ha permesso di recuperare, ai Quadri non percettori di incentivazione individuale, una cifra superiore rispetto ai meccanismi previsti dal passato accordo di: **48€** nel 2012 (riscontrabile dalla differenza tra 1.678€ e 1.630€); **146€** nel 2013 (riscontrabile dalla differenza tra 1.776€ e 1.630€); **293€**

nel 2014 (riscontrabile dalla differenza tra 1.923€ e 1.630€). Inoltre consente una maggior tutela economica in quanto: la quota c) viene comunque riconosciuta; mentre le quote a) e b), essendo legate a diversi criteri di variabilità ed interpolandosi con curve a se stanti, permettono riconoscimenti migliori rispetto all'applicazione della situazione precedente, legata al verbale 10 dicembre 2004, nella quale era riconosciuta la sola quota di redditività.

*o*o*o

Alcune precisazioni

L'analisi non può essere fatta puramente sugli importi così come visti perché non è comparabile.

Il 2011 è frutto di un accordo d'insieme nel quale è stata definita una tabella che era stata ricavata da un importo totale suddiviso, sulla base di due percentuali concordate, in redditività e produttività e ai quadri spettava la sola redditività.

Stabiliamo una prima cosa: il novo accordo sblocca una posizione aziendale molto rigida che vedeva il riconoscimento ai quadri della sola redditività. Ora si è sancito che a i quadri non percettori di MBO spetta anche la seconda gamba "Produttività". Passato questo principio ora per il futuro si apre una nuova stagione ed abbiamo il compito di far crescere la parte economica legata alla produttività.

Detto questo- "che non è certamente poco"- analizziamo la parte economica.

E' vero la redditività nell'accordo 2011 per il Qs era pari a 1629 € ma si riferiva ad un accordo che prevedeva la ripartizione di 2010€ (940 redditività; 1070 produttività) la parte redditività riparametrata riconosceva al Qs l'importo in precedenza indicato.

E' certo però che in assenza di una specifica integrazione, nel nuovo accordo, della definizione di un nuovo riconoscimento per i quadri, la parte di redditività che spettava ai quadri non era più quella del 2011 ma bensì quella che risultava dal nuovo importo definito con le nuove percentuali assegnate.

Per il 2012 è stata definita la nuova tabella che prevedeva le seguenti quote per il 2012 – 2010€; per il 2013 – 2070€; per il 2014 – 2190€.

Queste quote vanno poi ripartite rispetto alle nove percentuali concordate 30% redditività 70% produttività.

Tutto questo definiva un nuovo quadro che prevedeva la seguente ripartizione:

2012 – 603€ red e 1407€ prod;

2013 – 518€ red e 1552€ prod;

2014 – 548€ red e 1642€ prod.,

ci si era orientati in questo modo per tutti affinché garantire la possibilità di legare i premi a parametri sempre più concordati sul territorio e non a parametri di bilancio che rischiano di penalizzare sempre più il lavoratore.

Con queste tabelle al quadro sarebbe andata la sola redditività pari, per il 2012 ai 603€ che riparametrate (par 413,50) ai Qs definiva un importo di 1047€ e per gli anni successivi addirittura minore.

Se non si riusciva a spuntare l'inserimento dell'accordo Quadri la cosa si sarebbe risolta così. Questo è un dato di fatto inconfutabile dai calcoli e su quella strada l'ENEL era orientata ad andare, infatti pensava ad un accordo generale senza specificità.

Cosa si è riuscito a fare sull'aspetto economico superare certamente quell'importo abbassando la parte legata alla redditività (a nostro avviso più a rischio visto la congiuntura economica) e aumentando la parte legata alla produttività soggetta a parametri da definire localmente.

Il nuovo importo complessivo ottenuto è pari a: $490€ + 1140€ + 48€ = 1678€$ che può aumentare sulla base dei risultati ottenuti fino ad un max di 2250€ che rispetto ai 1047€ (che se ottenevano il risultato max potevano diventare 1570€) di prospettiva siano un valore almeno accettabile.

Sul fatto degli obiettivi 2012 come sopra citato essendo stati demandati al territorio spetta a voi cercare di individuare obiettivi consoni che permettano di raggiungere dei risultati accettabili.

Non si è raggiunto il massimo ma si sia ottenuta una soluzione che possiamo definire sufficiente che ha permesso di far ottenere al quadro il riconoscimento di un diritto importante quale la produttività, si sia raggiunto una parte economica che di fatto da qualcosa in più e si sia aperta la strada per una trattativa più seria che possa vedere un incremento progressivo e sostanziale anche di questa parte economica sempre più importante.

PIANO RECUPERO ENERGIA 2013

Comunicazione Enel del 14.5.2013

Come già anticipato per le vie brevi dal dr. Contino, vi confermiamo che, al fine di completare nei tempi e per i volumi previsti le attività di posa dei contatori CE RUGGED “di seconda generazione” e,



contestualmente, intensificare le attività di verifica finalizzate al recupero di energia elettrica sulla rete di distribuzione, a partire dal prossimo **mese di giugno** è prevista la dislocazione presso la Macro Area Sud e presso la DTR Campania di 40-50 unità di personale provenienti da altre realtà territoriali di Enel Distribuzione.

Tali risorse verranno di norma individuate tra quelle in possesso delle abilitazioni e delle esperienze professionali necessarie alla effettuazione di attività di verifica su gruppi di misura.

Il trattamento economico da riconoscere a detto personale – che presterà servizio in trasferta per periodi superiori al mese - sarà definito mediante accordo individuale, tenendo conto tra le altre cose della disponibilità data dal singolo lavoratore ad effettuare periodi più o meno lunghi di trasferta presso l’unità ricevente.

I Gestori Territoriali PO restano a disposizione dei lavoratori interessati per le informazioni necessarie.

Cordiali saluti

M. De Luca

ENEL – COMITATO BILATERALE PER IL WELFARE.

In data 14 maggio 2013 si è svolto il previsto incontro del Comitato Bilaterale per il Welfare.

La discussione ha riguardato i contenuti delle schede inviate.

In apertura di riunione il Presidente del Comitato – Dott.ssa Vaselli - ha dato lettura del verbale dell’incontro precedente, che alleghiamo.



Come FLAEI abbiamo sottolineato che l’ARCA, nonostante i noti problemi, rappresenta, ancor di più oggi, un importante strumento di welfare aziendale, che può concretamente aiutare i Dipendenti elettrici messi anch’essi a dura prova dalla pesante crisi economica in atto.

Abbiamo sottolineato che le attività svolte dall’ARCA sono di valenza maggiore rispetto a quanto pubblicizzato dai giornali,

relativamente ad altre importanti Aziende italiane (Luxottica, Ferrari, ecc.).

La Commissione, ha analizzato gli argomenti che i Componenti l’Ufficio di Presidenza dell’ARCA hanno inviato alle Fonti Istitutive, tramite le schede suddette.

La FLAEI ha voluto dare evidenza ad un concetto per noi fondamentale: l’ARCA potrà efficientarsi in maniera definitiva solo se l’ENEL, Fonte Istitutiva al pari di FLAEI-FILCTEM-UILTEC, avrà la volontà di perseguire con convinzione tale obiettivo. L’ARCA svolge attività sociali per i Dipendenti elettrici, offrendo ad essi un valore aggiunto, anche sul versante economico.

La Componente ENEL ha registrato le nostre osservazioni garantendo la volontà di analizzare con attenzione e puntualità, gli argomenti evidenziati nelle schede, al fine di elaborare proposte da sottoporre alle Fonti Istitutive per le conseguenti modifiche organizzative e statutarie, utili al rilancio dell’ARCA.

I Responsabili aziendali hanno chiesto alcuni giorni per analizzare in dettaglio i documenti inviati dall’Ufficio di Presidenza dell’ARCA. I primi giorni della prossima settimana, di comune accordo, si stabiliranno le priorità degli argomenti evidenziati per elaborare le opportune proposte all’interno dei Gruppi di lavoro che si formeranno sulle varie tematiche.

*o*o*o*

Comitato Bilaterale Welfare

Verbale riunione di insediamento del giorno 17 gennaio 2013

Il giorno 17 gennaio 2013 presso la sede dell'ENEL in Roma, Via Mantova 24, si sono riuniti, per la prima riunione di insediamento, i Componenti del Comitato Bilaterale Welfare; in particolare, sono presenti - per parte datoriale – Maria Gabriella Vaselli, Giuseppe Capitani, Francesca Centorbi, Michele Tassini e Federico Tornaghi (assente giustificato Marcello Coffaro) e, per parte sindacale, Lanfranco Polverino e Ferruccio Valletti (FILCTEM), Amedeo Testa e Giancarlo Zannini (FLAIEI), Claudio De Giorgi e Riccardo Marcelli (UIL TEC).

In apertura di riunione, con deliberazione all'unanimità, il Comitato procede all'adozione del "Regolamento - quadro per il funzionamento dei Comitati Bilaterali ENEL - Organizzazioni sindacali".

Sulla base del suddetto Regolamento, il Comitato - sempre all'unanimità - decide che per l'anno 2013 le funzioni di Presidente vengono assolve dal rappresentante aziendale espressione dell'Area Relazioni Industriali, Maria Gabriella Vaselli.

Viene nominata segretario Francesca Centorbi di parte datoriale, che si avvarrà - per le verbalizzazioni delle riunioni - del contributo di Lorenzo De Santis dell'Area Relazioni Industriali.

!! Presidente apre la riunione consegnando ai Componenti un documento nel quale sono riepilogate le principali competenze previste per il Comitato Bilaterale Welfare dal "Modello di Relazioni Industriali Italia del 17 luglio 2012", ed i suoi principali aspetti innovativi, nonché una sintetica illustrazione delle responsabilità degli Istituti Arca - Fisce - Fopen.

Tale documento costituisce parte integrante del presente verbale.

Il Presidente ribadisce, in linea con gli orientamenti definiti dalle Parti in qualità di Fonti Istitutive, che il Comitato ha la responsabilità di elaborare proposte per l'ottimale gestione degli Istituti Fisce, Fopen e Arca, nel rispetto delle norme di legge e degli Statuti e degli organismi delle suddette Associazioni, in funzione del loro rafforzamento e sviluppo.

Il Presidente ricorda altresì ai Componenti che i lavori del Comitato medesimo dovranno ispirarsi alle pattuizioni contenute nell'accordo sindacale nazionale sottoscritto dalle Fonti Istitutive in data 2 agosto 2012 "Protocollo di intenti per l'efficientamento e la valorizzazione dell'ARCA - Piano di Azione" ed alle indicazioni in esso contenute.

A questo punto i Componenti, nell'ottica di elaborare le migliori proposte possibili per l'ottimale gestione dei suddetti Istituti, a partire dall'Arca, convengono sull'opportunità di mettere in comune ed Analizzare congiuntamente dati di conoscenza relativi al funzionamento dell'Arca che i Componenti Valletti, Testa e De Giorgi si impegnano a fornire in vista della prossima riunione del Comitato.

Il Presidente

dato atto di quanto sopra, provvederà al rinvio del presente verbale alle Fonti Istitutive , ai sensi di quanto previsto dall'art,4 del Regolamento.

Il Presidente

(Maria Gabriella Vaselli)

Il Segretario

(Francesca Centorbi)