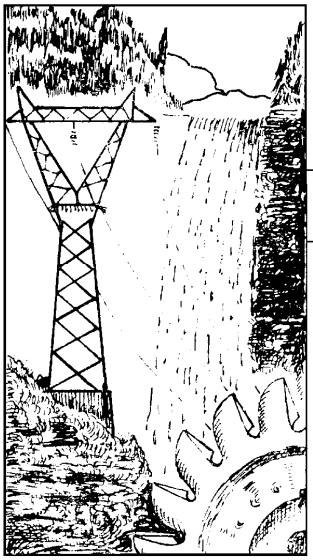


PARTECIPARE

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

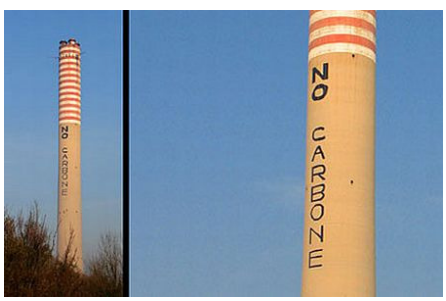
Luglio
N. 7
Anno 2011

Direttore Responsabile: SIILVIO DI PASQUA
Proprietario: BENIAMINO MICHIELETTO
Autorizz. Del Tribunale di Treviso
n.463 del 5/11/1980
Redazione e stampa:
31029 VITTORIO VENETO
Via Carlo Baxa, 13
tel. 0438-57319 – fax: 0438/946028
……e-mail: treviso@flaei.org
Spedizione in abbonamento postale
Art. 2, comma 20/c, legge 662/96
FILIALE DI TREVISO

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

SOMMARIO:

Senescit et Se Nescit
Discorso del papa ai lavoratori delle acciaierie di Terni
Tutti i no che paralizzano il bel paese
Tariffe elettriche, ecco come si può intervenire
L'energia etica, vettore di sviluppo sostenibile
Energia, in atto guerra di lobbies
Lavori usuranti
Incontro con Se Hydropower srl
Progetto quadri
Enel Area Mercato
Terna accordi economici
Lutti
Enel green power - osservazioni chiusura confronto
Enel – agevolazioni tariffarie energia elettrica
Pari opportunità
Rivalutazione annuale ANF per il periodo luglio 2011 – giugno 2012
Enel sole ed Infrastrutture Reti



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

SENESCIT ET SE NESCIT

Vecchi e ignoranti? - Avvenire sabato 18 giugno 2011

Un vecchio non deve far dire di sé: senescit et se nescit, ossia che invecchia e non impara a conoscersi. «La vecchiaia non ha niente a che vedere col numero degli anni: ci sono uomini che nascono vecchi». Così insegnava il rabbí chassidico della città mitteleuropea di Tomshov, spremendo l'antica saggezza ebraica. La terza età effettivamente non si misura solo con parametri cronologici: senza offesa, ci sono giovani che si trascinano per le strade con una fiacchezza e una palese assenza di scopi nella vita, da vederli ormai quasi relegati nel limbo del crepuscolo della vita. Un'anima di verità rivelava lo scrittore francese André Maurois (1885-1967) quando affermava che **«invecchiare è una cattiva abitudine che l'uomo attivo ed entusiasta non ha il tempo di prendere».** L'anziano che conserva una sua freschezza interiore reca in dono alla società un bene prezioso, anche se non sempre stimato e valorizzato, l'esperienza e la sapienza. E qui, però, scatta l'osservazione pungente e divertita che ho trovato attribuita a un altro scrittore francese, autore di non memorabili romanzi, Alphonse Karr, vissuto nell'Ottocento. La propongo ai lettori che hanno ormai qualche decina d'anni alle spalle come me, perché essa è anche divertente col suo gioco di parole latine. Se, infatti, spezziamo il verbo senescit, che è l'«invecchiare» normale, scandito dal flusso del tempo, ci troviamo di fronte a un se nescit, che è invece il verbo dell'ignoranza. Certo, gli anni portano con sé anche l'appannamento mentale e la debolezza generale dell'organismo, ma c'è un patrimonio che non dev'essere disperso, quello appunto della sapienza, «distillata» passando oltre le tempeste della vita, persino attraverso gli errori ma soprattutto nella ricerca e nell'esperienza di anni.

GIANFRANCO RAVAS

DISCORSO DEL PAPA AI LAVORATORI DELLE ACCIAIERIE DI TERNI

Ai partecipanti al pellegrinaggio della diocesi di Terni-Narni-Amelia nel 30° anniversario della visita del Papa Giovanni Paolo II alle acciaierie della città - Aula Paolo VI - Sabato, 26 marzo 2011

Cari fratelli e sorelle,

sono molto lieto di accogliervi questa mattina e di rivolgere il mio cordiale saluto alle autorità presenti, alle lavoratrici e ai lavoratori e a voi tutti che siete venuti pellegrini alla sede di Pietro. Un saluto particolare al vostro Vescovo, Mons. Vincenzo Paglia, che ringrazio per le parole rivoltemi anche a nome vostro. Siete venuti numerosi a questo incontro - mi dispiace che alcuni non siano più potuti entrare -, cogliendo l'occasione del trentesimo anniversario della visita di Giovanni Paolo II a Terni. Oggi, vogliamo ricordarlo in maniera speciale per l'amore che mostrò per il mondo del lavoro; quasi lo sentiamo ripetere le prime parole che pronunciò appena giunto a Terni: "Scopo precipuo di questa visita, che si svolge nel giorno di San Giuseppe … è di portare una parola di incoraggiamento a tutti i lavoratori ed esprimere loro la mia solidarietà, la mia amicizia e il mio affetto" (Discorso alle autorità, Terni, 19 marzo 1981). Faccio miei questi sentimenti, e di cuore abbraccio tutti voi e le vostre famiglie. Nel giorno della mia elezione, mi sono presentato anch'io con convinzione come un "umile lavoratore nella vigna del Signore", ed oggi, assieme a voi, vorrei ricordare tutti i lavoratori e affidarli alla protezione di san Giuseppe lavoratore.

Terni è segnata dalla presenza di una delle più grandi fabbriche dell'acciaio, che ha contribuito alla crescita di una significativa realtà operaia. Un cammino segnato da luci, ma anche da momenti difficili, come quello che stiamo vivendo oggi. La crisi dell'assetto industriale sta mettendo a dura prova la vita della Città, che deve ripensare il suo futuro. In tutto questo viene coinvolta anche la vostra vita di lavoratori e quella delle vostre famiglie. Nelle parole del vostro Vescovo ho sentito l'eco delle preoccupazioni che portate nel cuore. So che la Chiesa diocesana le fa sue e sente la responsabilità di esservi accanto per comunicarvi la

speranza del Vangelo e la forza per edificare una società più giusta e più degna dell'uomo. E lo fa a partire dalla sorgente, dall'Eucaristia. Nella sua prima lettera pastorale, L'Eucaristia salva il mondo, il vostro Vescovo vi ha indicato quale è la sorgente da cui attingere e a cui tornare per vivere la gioia della fede e la passione per migliorare il mondo. L'Eucaristia della Domenica è diventata così il fulcro dell'azione pastorale della Diocesi. E' una scelta che ha portato i suoi frutti; è cresciuta la partecipazione all'Eucarestia domenicale, dalla quale parte l'impegno della Diocesi per il cammino della vostra Terra. Dall'Eucaristia, infatti, in cui Cristo si rende presente nel suo atto supremo di amore per tutti noi, impariamo ad abitare da cristiani la società, per renderla più accogliente, più solidale, più attenta ai bisogni di tutti, particolarmente dei più deboli, più ricca di amore. Sant'Ignazio di Antiochia, vescovo e martire, definiva i cristiani coloro che "vivono secondo la Domenica" (iuxta dominicum viventes), ossia "secondo l'Eucaristia". Vivere in maniera "eucaristica" significa vivere come un unico Corpo, un'unica famiglia, una società compaginata dall'amore. L'esortazione ad essere "eucaristici" non è un semplice invito morale rivolto a singoli individui, ma è molto di più: è l'esortazione a partecipare al dinamismo stesso di Gesù che offre la sua vita per gli altri, perché tutti siano una cosa sola.

In questo orizzonte si colloca anche il tema del lavoro, che oggi vi preoccupa, con i suoi problemi, soprattutto quello della disoccupazione. E' importante tenere sempre presente che il lavoro è uno degli elementi fondamentali sia della persona umana, che della società. Le difficili o precarie condizioni del lavoro rendono difficili e precarie le condizioni della società stessa, le condizioni di un vivere ordinato secondo le esigenze del bene comune. Nell'Enciclica Caritas in veritate - come ricordava Mons. Paglia - ho esortato a non lasciare di "perseguire quale priorità l'obiettivo dell'accesso al lavoro o del suo mantenimento, per tutti" (n. 32). Vorrei ricordare anche il grave problema della sicurezza sul lavoro. So che più volte avete dovuto affrontare anche questa tragica realtà. Occorre mettere in campo ogni sforzo perché la catena delle morti e degli incidenti venga spezzata. E che dire poi della precarietà del lavoro, soprattutto quando riguarda il mondo giovanile? E' un aspetto che non manca di creare angoscia in tante famiglie! Il Vescovo accennava anche alla difficile situazione dell'industria chimica della vostra Città, come pure ai problemi nel settore siderurgico. Vi sono particolarmente vicino, mettendo nelle mani di Dio tutte le vostre ansie e preoccupazioni, e auspico che, nella logica della gratuità e della solidarietà, si possano superare questi momenti, affinché sia assicurato un lavoro sicuro, dignitoso e stabile.

Il lavoro, cari amici, aiuta ad essere più vicini a Dio e agli altri. Gesù stesso è stato lavoratore, anzi ha passato buona parte della sua vita terrena a Nazaret, nella bottega di Giuseppe. L'evangelista Matteo ricorda che la gente parlava di Gesù come del "figlio del falegname" (Mt 13,55) e Giovanni Paolo II a Terni parlò del "Vangelo del lavoro", affermando che era "scritto soprattutto dal fatto che il Figlio di Dio, diventando uomo, ha lavorato con le proprie mani. Anzi, il suo lavoro, che è stato un vero lavoro fisico, ha occupato la maggior parte della sua vita su questa terra, ed è così entrato nell'opera della redenzione dell'uomo e del mondo" (Discorso ai lavoratori, Terni, 19 marzo 1981). Già questo ci parla della dignità del lavoro, anzi della dignità specifica del lavoro umano che viene inserito nel mistero stesso della redenzione. E' importante comprenderlo in questa prospettiva cristiana. Spesso, invece, viene visto solo come strumento di guadagno, se non addirittura, in varie situazioni nel mondo, come mezzo di sfruttamento e quindi di offesa alla stessa dignità della persona. Vorrei accennare pure al problema del lavoro nella Domenica. Purtroppo nelle nostre società il ritmo del consumo rischia di rubarci anche il senso della festa e della Domenica come giorno del Signore e della comunità.

Cari lavoratori e lavoratrici, cari amici tutti, vorrei terminare queste mie brevi parole dicendovi che la Chiesa sostiene, conforta, incoraggia ogni sforzo diretto a garantire a tutti un lavoro sicuro, dignitoso e stabile. Il Papa vi è vicino, è accanto alle vostre famiglie, ai vostri bambini, ai vostri giovani, ai vostri anziani e vi porta tutti nel cuore davanti a Dio. Il Signore benedica voi, il vostro lavoro e il vostro futuro. Grazie.

TUTTI I NO CHE PARALIZZANO IL BEL PAESE

Da Conquiste del Lavoro del 31 maggio 2011

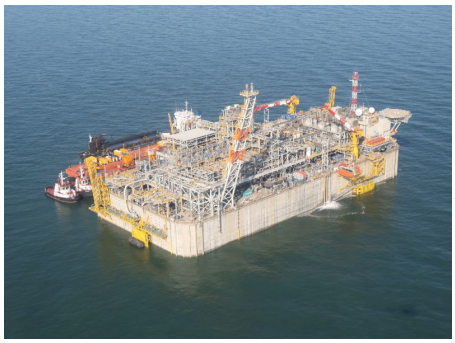
Il record dei lavori bloccati nel settore elettrico

Se la maggioranza degli italiani si proclama favorevole alle energie rinnovabili, nei fatti sono proprio questo tipo di fonti ad incontrare sul loro cammino il maggior numero di ostacoli. Secondo uno studio del Nimby Forum, infatti, su 302 casi di contestazioni registrati nel 2010, l'85% riguarda progetti di centrali a biomassa, eoliche, fotovoltaiche ed idroelettriche, con un aumento del 13,1% rispetto al 2009. Destino incerto anche per i rigassificatori.

Ne sanno qualcosa gli inglesi della British Gas che a 11 anni dall'avvio del progetto dell'impianto di Brindisi non sono riusciti a ottenere neanche il primo via libera.

Intanto i 35 dipendenti della Lng sono stati messi in cassa integrazione e i contratti di fornitura congelati. Mentre cittadini ed imprese continuano a pagare l'elettricità il doppio di quello che la pagano i francesi e un terzo in più di quello che la pagano i tedeschi

A parole la maggioranza degli italiani è favorevole alle fonti rinnovabili.



Ma, nei fatti, l'opposizione locale sta crescendo proprio nei confronti di impianti di questo tipo.

Dati alla mano, secondo uno studio condotto specificatamente dall'Osservatorio Media Permanente Nimby Forum, nello scorso anno si sono registrati 302 casi di contestazioni, dei quali l'85% riguardavano progetti di centrali a biomassa, eoliche, fotovoltaiche ed idroelettriche: un aumento del 13,1% rispetto al 2009, con particolare propensione per gli abitanti del nord, tra i quali sono state accolte il 50% di segnalazioni.

Più in generale, è il settore elettrico a conquistarsi, per il secondo anno consecutivo, il triste primato del maggior numero di contestazioni.

L'ultimo caso noto è quello della conversione a carbone della centrale Enel di Porto Tolle, dove il Consiglio di Stato ha dato torto al Tar e al ministero dell'Ambiente che avevano dato il via libera. Ferma anche la centrale gemella di Porto Tolle, che la svizzera Repower progettava di costruire a Saline Ioniche, in Calabria.

Sempre in Calabria, ma al confine con la Basilicata, l'Enel ha investito 60 milioni per riconvertire una vecchia centrale degli anni '70 con un nuovo impianto dove bruciare scarti della lavorazione del legno. Tutto però si è bloccato a causa del veto incrociato delle due Regioni: da Reggio Calabria è arrivato il via libera mentre lo stop è stato imposto da Potenza, che ha preso le difese dei responsabili del Parco naturale del Pollino, nel cui territorio si trova la centrale.

Si dirà che il nostro Paese sta semplicemente confermando la propria vocazione a marciare a gas.

Peccato che anche i rigassificatori, che pure dovrebbero garantirci prezzi più bassi e maggiore sicurezza di approvvigionamento, non se la passano bene.

Ne sanno qualcosa gli inglesi della British Gas che a 11 anni dall' avvio del progetto del rigassificatore di Brindisi non sono riusciti a ottenere neanche il primo via libera.

L'azienda inglese, che ha già speso 250 milioni di euro senza aver ancora posto neppure una pietra, ha pensato anche di rivolgersi alla Corte di Giustizia europea.

Per ora la pratica è ferma al Ministero dello Sviluppo economico in attesa che vengano valutate le nuove motivazioni e i nuovi calcoli effettuati dalla British Gas.

Il rigassificatore, situato in una zona ad alta densità industriale, sarebbe dovuto essere attivo già dal 2007 e avrebbe dovuto gestire almeno 8 miliardi di metri cubi di gas liquefatto da portare allo stato gassoso. L'impianto, del tutto inattivo, costa circa 15 milioni di euro tra affitti e canoni di concessione oltre al pagamento del personale di custodia.

Naturalmente sono in tanti a sperare nel veloce sblocco della pratica visto che il rigassificatore garantirebbe centinaia di posti di lavoro.

A questo punto il Ministero dovrebbe convocare la conferenza dei servizi per poter giungere ad una soluzione. Una convocazione attesa da luglio scorso ma rispetto alla quale nulla è stato fatto. Intanto i 35 dipendenti della Lng sono stati messi in cassa integrazione e i contratti di fornitura congelati.

Mentre cittadini ed imprese continuano a pagare l'elettricità il doppio di quello che la pagano i francesi e un terzo in più di quello che la pagano i tedeschi.

Ester Crea

°°*°

Da Nord a Sud è un moltiplicarsi di lotte, barricate e manifestazioni contro qualsivoglia nuova opera. Il sindacato cerca di fare argine. A Porto Tolle, Filctem, Flaei e Uilcem hanno avviato una raccolta di firme a sostegno della riconversione a carbone della centrale Enel e Sbarra (Cisl) avverte: senza infrastrutture Italia più esposta al rischio delocalizzazioni

Non solo la Tav in Val di Susa o la centrale a carbone a Porto Tolle: da Nord a Sud è un moltiplicarsi di lotte, barricate e manifestazioni contro qualsivoglia nuova infrastruttura che venga in qualche modo ad impattare sul territorio. Persino

un impianto eolico o un grande magazzino dell'Ikea possono diventare micce pronte ad accendere il fuoco della protesta.

L'ultimo e più clamoroso caso è stata, una settimana fa, l'aggressione ai lavoratori arrivati al cantiere della Torino-Lione a Chiomonte. Episodio per il quale la Filca Cisl oggi, in concomitanza con la scadenza fissata dall'Unione europea per avviare i lavori ed avere quindi diritti ai finanziamenti comunitari attuerà un presidio all'Arco di Augusto, in via dell'Impero Romano, a Susa. In difesa della conversione a carbone della centrale Enel di Porto Tolle, invece, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl e Uilcem-Uil hanno avviato una raccolta di firme. Ma è una lotta, quella per la riapertura dei cantieri, che di anno in anno si fa sempre più difficile.
Basta guardare ai dati raccolti dall'Osservatorio permanente Nimby Forum dell'Agenzia di Ricerche informazione e società (Aris), che mostrano come il numero di impianti contestati sia cresciuto nel tempo, soprattutto con riguardo alle nuove contestazioni, passate dalle 85 del 2006 alle 156 del 2009. In tutto parliamo di oltre mille (1148) impianti contestati fino al 2009, a cui se ne sono aggiunti altri 320 nel 2010. Questo in un Paese che stenta più di altri ad uscire dalla morsa della crisi e ad offrire prospettive di lavoro stabile alle nuove generazioni. Ci sarà un nesso?
Luigi Sbarra, segretario confederale Cisl, sembra esserne convinto quando, come ricetta anti-delocalizzazioni, propone di "migliorare le condizioni di attrattività dei territori nazionali, a partire dalle infrastrutture, facilitando l'accesso al credito, snellendo le procedure amministrative, migliorando le condizioni fiscali, le competenze e la formazione dei lavoratori".
Ma tant'è: se il sindacato è pronto a fare la propria parte, lo stesso non si può dire dei politici, tra i quali dilaga la figura del "Nimto" (Not in my term of office) che potremmo tradurre, alla buona: non fintanto che comando io. Ed è la protesta di amministratori locali che si battono fino allo stremo perché un impianto, ancorché inevitabile, venga differito oltre i tempi del proprio mandato.
Nel peggiore dei casi potrà sempre dire: "L'argine è durato finché ci sono stato io".
E.C.

La ricetta francese? Un giusto mix di federalismo e centralismo

La saga degli investimenti perduti insegna che in molti casi c'è bisogno di una devoluzione intelligente del processo decisionale sul territorio e, allo stesso tempo, di un rafforzamento delle funzioni dello Stato centrale. Ne sanno qualcosa i nostri vicini d'Oltralpe, che non a caso riescono a fare ciò che a noi non riesce, che si tratti di centrali nucleari o del Corridoio V. Ora il Piemonte prova a ricalcarne il metodo con una legge regionale

La saga degli investimenti perduti insegna che in molti casi c'è bisogno di federalismo all'incontrario: una devoluzione intelligente del processo decisionale sul territorio necessita allo stesso tempo di un rafforzamento delle funzioni dello Stato centrale. Ne sanno qualcosa i francesi, che non a caso riescono a fare ciò che a noi non riesce, che si tratti di centrali nucleari o del Corridoio V. Dati alla mano, oltralpe nel solo 2010 sono state assunte 782 nuove decisioni di investimento su nuovi insediamenti nel Paese per un totale di 31.815 posti di lavoro creati o preservati (+22%rispetto al 2009).Come fanno?
In Francia funziona così: c'è un'agenzia ad hoc destinata ad attrarre gli investimenti nel Paese e che svolge il proprio ruolo attraverso un mix efficace di centralismo e federalismo. In sostanza le cose funzionano più o meno così.
Un'impresa che voglia fare un nuovo investimento contatta l'Agenzia nazionale, la quale fornisce tutte le informazioni fiscali e amministrative necessarie a finalizzare l'investimento.
A questo stadio il progetto viene proposto alle agenzie regionali di sviluppo, le quali, in concorrenza tra di loro, fanno una proposta di insediamento.
Il punto è che la proposta è vincolante, nel senso che l'agenzia regionale è in grado di fare un'offerta sicura su cui non gravano incertezze.
E tutto questo in pochissimi mesi.
Dunque, una sintesi tra un forte ruolo centrale nel coordinamento delle scelte di localizzazione delle imprese e il ruolo decentrato di attori regionali, con effettivo potere decisionale e in grado di prendere impegni credibili, in linea con il principio dell'autonomia locale.
Le imprese possono così fare una scelta su condizioni certe ex ante. La difficoltà degli investimenti in Italia sta invece nel fatto che i margini di incertezza sono elevati anche dopo che la decisione di investire è stata presa. A quel punto, le autorità locali hanno maggiorato perché il sito dell'investimento costa. E siccome pochi comperano una casa se poi sanno di non poterla vendere, questa incertezza scoraggia molto il potere contrattuale perché sposti gli investimenti.
Per ovviare a questo problema, di recente, la Regione Piemonte, primo caso in Italia, ha varato una legge regionale che in materia di grandi infrastrutture mira a coinvolgere tutti i soggetti del territorio e le comunità locali, cercando di allargare il consenso verso l'opera e di evitare le contestazioni locali. La legge regionale n. 4/2011, recante "Promozione di interventi a favore dei territori interessati dalla realizzazione di grandi infrastrutture. Cantieri - Sviluppo - Territorio", si propone infatti di limitare gli impatti negativi sul territorio della realizzazione di grandi opere e di renderla vantaggiosa per le collettività, producendo delle ricadute positive e garantendo la sostenibilità delle trasformazioni.
In particolare, viene prevista la costituzione di alcuni organi di gestione: il comitato di pilotaggio (a cui partecipa anche un rappresentante del Governo), la struttura di coordinamento tecnico-operativa e i comitati specifici competenti per

ambiti territoriali o per materia, a cui partecipano anche enti locali e rappresentanze del territorio. Questi organi di gestione potranno avvalersi degli osservatori e degli organismi di monitoraggio operanti presso le strutture regionali e provinciali, nonché gli istituti universitari, fondazioni, enti ed istituzioni scientifiche specializzate nello studio e nella ricerca nelle materie relative alla legge. Il test per il funzionamento della legge sarà il cantiere per il collegamento ferroviario Torino-Lione e per la galleria geognostica La Maddalena.
E.C.

TARIFFE ELETTRICHE, ECCO COME SI PUO INTERVENIRE

Flaei e Cisl sostengono da tempo la necessita di una "pulizia" della bolletta e l'opportunità che venga chiaramente rendicontato, da parte dell'Autorità, il prelievo e l'utilizzo delle varie voci della bolletta elettrica.
La Flaei, inoltre, rivendica la creazione di un Osservatorio di settore e una nuova struttura tariffaria adeguandola alla programmazione strategica con maggiori investimenti e il rilancio occupazionale.

TARIFFEELETTRICHE CONTENERLE SI PUÒ

Paese	Fonte energetica								Costo euro/kWh 2009 (*)
	Carbone	Nucleare	Gas Metano	Olio combustibile	Idroelettrico	Geotermico	Eolico/solare	Altro	
Germania	47%	26%	12%	2%	4%	-	5,1%	3,9%	20,63
U.K.	38%	19%	36%	2%	2%	-	1,1%	2,5%	12,51
Francia	5%	78%	4%	1%	11%	-	0,5%	0,5%	10,44
Spagna	22%	20%	30%	8%	10%	-	7,6%	2,4%	14,12
UE 27	32%	30%	21%	4%	9%	0,1%	3%	0,9%	15,51
ITALIA	14%	-	50%	15%	14%	1,8%	1,3%	3,9%	30,22

Dati IEA 2007 e Terna/WEC
(*) Dati consumatore domestico (Fonte: Aeeg).

In un contesto internazionale globalizzato, come quello attuale, è doveroso analizzare i fattori fondamentali che determinano la competitività di un sistema Paese: tra questi, l'energia, in tutte le sue sfaccettature, rappresenta uno dei vettori fondamentali per lo sviluppo. La crisi che ha colpito l'economia internazionale, amplificata dal carattere globale dei mercati, unitamente alla carenza di strumenti regolatori e di coordinamento, ha di fatto evidenziato che il settore energetico può rappresentare una grande opportunità per la ripresa economica ma, anche, un limite.
La situazione italiana è stata, da un lato, influenzata dal comportamento dei mercati globalizzati e, dall'altro, ha risentito della particolare struttura produttiva e di approvvigionamento delle principali fonti energetiche.
La forte dipendenza dal gas e dai prodotti petroliferi (56%) ha mostrato sia una elevata volatilità dei prezzi sia un'endemica debolezza del sistema, stante la dipendenza dell'approvvigionamento di gas (circa l'80%) da due sole aree territoriali (Russia e Nord Africa).
L'energia elettrica, in particolare, presenta caratteristiche peculiari:

- è "bene universale", cioè servizio da assicurare a tutti i cittadini;
- fa parte di un " mercato" regolato sulla base del rapporto tra domanda ed offerta, ma è una "merce" che non può essere immagazzinata, pertanto, deve essere prodotta nel momento stesso in cui viene consumata;
- la sua domanda risente di oscillazioni sensibili nel corso di una giornata, con differenze sostanziali (cosiddetti picchi) tra notte e giorno, giorni festivi e feriali e tra alcuni mesi dell'anno rispetto ad altri.

La situazione, sopra descritta, implica che vi sono centrali termoelettriche, di dimensioni significative, funzionanti per molte ore l'anno, definite basilari, che non possono essere fermate e presentano costi di generazione più bassi.
Altre centrali (flessibili) possono essere modulate (o anche spente e riaccese) ma hanno costi marginali più elevati.
Infine, vi sono centrali idroelettriche a serbatoio che svolgono un importante ruolo sia regolatorio sia di supporto nelle ore di punta.
L'energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili (cosiddetta energia verde) non è, invece, programmabile in quanto dipende da fattori esogeni (vento, sole).
Questa produzione viene immessa in rete con priorità rispetto alle altre fonti ma necessita di impianti di riserva convenzionali che entrano in funzione qualora non possa essere garantita continuità nella produzione.
Il costo dell'energia elettrica, pertanto, è influenzato dai seguenti fattori:

- tipologia delle fonti di approvvigionamento;
- dimensione degli impianti;
- ore di utilizzazione degli impianti.

Il sistema dei prezzi della bolletta elettrica era riconducibile, fino ai provvedimenti di fine anni '90 (che hanno avviato il processo di liberalizzazione e privatizzazione del Settore) al concetto di tariffa, intesa come prezzo fissato da un soggetto terzo. Obiettivo di questi interventi era soprattutto quello di perseguire finalità di sostegno sociale e/o incentivazione di settori o aree territoriali del Paese, attraverso agevolazioni i cui differenziali, rispetto ai costi effettivi, venivano coperti da incrementi di produttività, da politiche di bilancio e da stanziamenti pubblici.

La legge 481/95, istitutiva dell'Autorità per l'energia elettrica e il gas (Aeeg), specifica gli obiettivi da perseguire nella regolamentazione tariffaria.

In particolare, il sistema tariffario dovrà:

- essere "certo, trasparente e basato su criteri predefiniti";
- tutelare gli interessi di utenti e consumatori attraverso "la promozione della concorrenza e dell'efficienza";
- assicurare la fruibilità e la diffusione del servizio elettrico, con adeguati livelli di qualità, su tutto il territorio nazionale;
- "armonizzare gli obiettivi economico-finanziari dei soggetti esercenti il servizio con gli obiettivi generali di carattere sociale, di tutela ambientale e di uso efficiente delle risorse".

L'articolo 3, comma 2, della stessa legge, dispone che "per le tariffe relative ai servizi di fornitura dell'energia elettrica, i prezzi unitari da applicare per tipologia di utenza sono identici sull'intero territorio nazionale".

L'Autorità imposta la definizione del prezzo finale dell'energia elettrica come risultato della sommatoria dei costi delle varie fasi della filiera, ai quali vanno aggiunti i cosiddetti oneri di sistema e le imposte, come sintetizzato dalla seguente relazione:

- costi di generazione e dispacciamento;
- costi delle infrastrutture di rete (trasmissione, distribuzione, misura);
- costi commerciali;
- oneri di sistema;
- imposte;
- totale bolletta.

L'incidenza dei singoli elementi della filiera sul prezzo del kWh è rappresentata dalla composizione percentuale del prezzo dell'energia elettrica che, per un consumatore domestico tipo, è il seguente:

- costi di rete e di misura: 15%;
- oneri generali di sistema: 12%;
- imposte: 14%;
- costi approvvigionamento e commercializzazione: 59%.

Condizioni economiche di fornitura per una famiglia con 3 kW di potenza impegnata e 2.700 kWh di consumo annuo - secondo trimestre 2011 (Fonte: Aeeg).

In sostanza, circa il 55% del prezzo dell'energia elettrica dipende dal costo di produzione. E' questo l'elemento che contraddistingue l'Italia dai principali competitor Europei.

La tabella che riportiamo mostra i mix energetici dei diversi Paesi europei, che sono alla base del differenziale del costo di produzione tra Italia e resto d'Europa, mentre si deve registrare un sostanziale equilibrio rispetto ai costi di rete e misura.

E' evidente, quindi, che, per rendere i nostri costi di produzione dell'energia elettrica competitivi, occorre modificare il mix di combustibili.

Il fotovoltaico e l'eolico sono tecnologie in crescita (con un enorme potenziale ancora da sfruttare) e sono indispensabili per una produzione di energia meno inquinante. Il loro incremento è stato favorito da forti incentivi, che però pesano sulla bolletta elettrica attraverso la filiera indicata come "oneri di sistema".

Allo stato presentano, di norma, costi di generazione più alti rispetto agli impianti convenzionali, ma l'unico modo per renderli competitivi è stimolare gli investimenti e la ricerca di sistema.

Il problema degli oneri di sistema (ricerca, decommissioning) che fanno parte della struttura tariffaria, è direttamente collegato alla trasparenza della bolletta e alla certezza di una loro corretta utilizzazione.

In tal senso, Flaei e Cisl sostengono, da tempo, la necessità di una "pulizia" della bolletta e l'opportunità che venga chiaramente rendicontato da parte dell'Autorità il prelievo e l'utilizzo delle varie voci della bolletta elettrica. Si deve anche tener conto che la crisi recente ha provocato un calo della domanda di consumo di energia elettrica che certo non favorirà investimenti per un ricambio degli attuali impianti di generazione.

Ecco perché occorrono scelte chiare che devono necessariamente passare attraverso un percorso condiviso tra politica, istituzioni (nazionali e locali), forze sociali, consumatori e cittadini.

Dopo lo "scossone" nucleare si rendono indispensabili, nel medio periodo, le centrali convenzionali alimentate a carbone, che offrono (con le nuove tecnologie di captazione delle emissioni) ampie garanzie ambientali, ma soprattutto bassi costi di produzione.

Nel breve/medio periodo le linee di tendenza prospettano una dismissione degli impianti ad olio combustibile, un minor utilizzo dei cicli combinati in esercizio e maggiori importazioni di gas.
Per ridurre il costo della bolletta elettrica, a partire dai meno abbienti, e il forte gap con il resto dell'Europa e, conseguentemente, recuperare competitività, la Flaei sta rivendicando la creazione di un Osservatorio di settore in grado di fare analisi e sviluppare proposte condivise, superando gli ostacoli posti dalla frammentazione dei centri decisionali, nonché di rivedere la struttura tariffaria, adeguandola alla programmazione strategica sul versante energetico, da orientare verso maggiori investimenti e rilancio occupazionale (diretto e indotto).

Massimo Saotta
della Segreteria Nazionale Flaei-Cisl

Conquiste del Lavoro - 22 aprile 2011

L'ENERGIA ETICA, VETTORE DI SVILUPPO SOSTENIBILE

Il miraggio di una energia senza limiti ha sinora governato l'economia mondiale.

Il paradigma della crescita infinita si basa su due equivoci di fondo: una presunta illimitata disponibilità di risorse e la possibilità/volontà di consumare sempre di più.
Questo vale, in particolare, per le risorse energetiche, fondamentali per alimentare i processi produttivi e per garantire la qualità della vita.
In un anno, ormai, consumiamo il doppio di quanto la terra riesce a rigenerare, con conseguenze disastrose per l'ambiente.
Eppure quasi un miliardo e mezzo di persone non ha accesso all'energia. Già oggi, la pressione dei Paesi in via di sviluppo, a partire dalle economie rampanti di Cina, India, Brasile, rischia di vanificare gli sforzi messi faticosamente in atto dalle nazioni più avanzate per contrastare inquinamento e riscaldamento globale.
Occorre lavorare tutti assieme modificando abitudini e stili di vita, a partire da quelle dell'occidente opulento e industrializzato, dando l'esempio pratico che un diverso modello di sviluppo è possibile: un nuovo modo di vivere fondato su sostenibilità ambientale e sociale, su scelte economiche compatibili, su una più equa distribuzione della ricchezza.
Certo, sarà necessario rinunciare a qualcosa, imparando (ed insegnando) a risparmiare, utilizzando Fonti primarie diverse, costruendo un sistema che, all'interesse particolare, faccia prevalere il bene comune.
Sono di questi giorni l'approvazione del decreto sulle rinnovabili e l'annuncio del ministro Romani di una conferenza nazionale per l'Energia il prossimo autunno: due punti dai quali si può partire per realizzare una programmazione strategica, indispensabile per ottimizzare domanda e offerta di energia elettrica.
Per sostenere le scelte, che la politica deve fare rapidamente, non si dovrà intervenire con ulteriori aumenti in bolletta elettrica, ma sulla struttura tariffaria adeguandola alle nuove necessità/opportunità, attuando una revisione che tenga soprattutto conto del carattere sociale del bene energia e per salvaguardare i meno abbienti (famiglie, pensionati, inoccupati, ecc.).
Risparmio ed efficienza energetica, accompagnati a ricerca e innovazione, sono i fondamenti di una politica energetica coerente, che il nostro Paese, per via della sua debolezza strutturale, è condannato a fare, ponendosi l'obiettivo di superare anche le differenze tra Nord e Sud.
Occorre un mix energetico equilibrato, attento allo sviluppo delle rinnovabili, senza trascurare alcuna delle fonti disponibili (a partire dal carbone pulito, continuando a sostenere nella prospettiva il nucleare sicuro).
Nel frattempo deve essere programmato il futuro, per consentire uno sviluppo equilibrato della *green economy*: investimenti sulle reti a sostegno della generazione distribuita, dei sistemi di accumulo, delle gestioni intelligenti (*smart grids, smart cities*, domotica), dello sviluppo sostenibile (isole verdi, case ecologiche, auto elettriche a idrogeno e così via); individuando
percorsi formativi in grado di fornire risposte occupazionali alle esigenze di nuovi lavori e nuove professionalità; stipulando accordi di programma a livello territoriale per realizzare scelte condivise che servano da stimolo alle economie locali.
Un percorso che dovrà essere accompagnato dalla capacità di mettere in atto sistemi innovativi di partecipazione (a partire da quella dei lavoratori alla governance delle imprese) e di concertazione, con un patto sociale per lo sviluppo sostenibile: attivando una cabina di regia/osservatorio per l'energia; avviando un tavolo permanente di programmazione; realizzando un federalismo energetico che preveda il contributo di tutte le realtà locali alla soddisfazione dei bisogni comuni.
Per noi della Flaei-Cisl l'energia, da oggetto di business, deve tornare ad essere servizio essenziale, da elemento di sfruttamento deve trasformarsi in energia etica.
Con il tema dell' energia etica, la Flaei intende avviare un dibattito valoriale sulla sostenibilità ambientale e sociale dell' energia e lanciare una sfida alla politica, alle istituzioni, agli enti preposti e anche alle imprese del settore, affinché si assumano la Responsabilità sociale verso tutti gli stakeholders e non solo nei confronti degli azionisti.

Un'energia etica, attenta all'ambiente, alle persone e ad una equa distribuzione della ricchezza che genera, conciliando le esigenze di tutti i soggetti coinvolti: imprese, investitori, lavoratori, consumatori e cittadini.
L'energia, bene sociale, può contribuire sensibilmente allo sviluppo equilibrato.
Un bene universale a disposizione dell'uomo, del quale si faccia un uso razionale per contribuire a superare le disparità oggi esistenti nella disponibilità di tale preziosa risorsa.
Energia e ambiente, lo sosteniamo da tempo, oltre che beni comuni da preservare per le future generazioni, rappresentano una opportunità che va colta per realizzare nuove filiere produttive/industriali, in linea con stili di vita finalizzati a globalizzare diritti, dignità e benessere diffuso, anche attraverso nuovi modelli di solidarietà.
Condizione necessaria per uscire definitivamente dalla crisi economica.

Segretario generale Flaei Cisl ***di Carlo De Masi****

Conquiste del Lavoro – 7-8 maggio 2011

ENERGIA, IN ATTO GUERRA DI LOBBIES

In Italia manca un piano energetico nazionale.
C'è la volontà di navigare a vista, opponendosi in modo prevenuto alla realizzazione di qualsiasi infrastruttura. E a perdere sono sempre i consumatori e i lavoratori del settore
di Carlo De Masi - Segretario generale Flaei Cisl
Conquiste del Lavoro 9 giugno 2011'

Dalla liberalizzazione dei mercati dell'elettricità e del gas, il mondo dell'energia, in Italia, si è profondamente trasformato ed è in costante fermento: l'avversione verso l'opzione nucleare man mano che si avvicina il referendum, la reazione per la modifica del meccanismo delle incentivazioni alle rinnovabili, il blocco delle centrali a carbone in fase autorizzativa, la contesa tra Terna ed Enel per il controllo delle centrali di "punta" sono le dimostrazioni più recenti di una "contesa energetica".
Tutti tasselli di un puzzle, la cui trama è solo di tipo finanziario, che sta prendendo sempre più forma e che, alla luce della recente sentenza del Consiglio di Stato sul blocco della riconversione a carbone della Centrale di Porto Tolle, sta facendo emergere un conflitto, sinora sotterraneo, che rischia di sfociare in guerra aperta tra lobbies, nel caso specifico quella del gas e quella del carbone.
Ma queste non sono le uniche lobbies energetiche. Le altre non stanno certo a guardare: quella del petrolio (rinforzata dalla crisi del nord-africa), quella del nucleare che, constata l'impossibilità di riaprire il discorso in Italia (solo in parte a causa della tragedia di Fukushima), sta rivolgendo attenzione ed investimenti all'estero (in particolare nell'Europa dell'Est, comunitaria e non), quella delle rinnovabili che ha reagito con forza alla possibilità di veder ridotti i ricavi per i prossimi 20 anni, quella dei rifiuti, con infiltrazioni della malavita organizzata, quella delle centrali operanti nelle punte di mercato, che grida alla distorsione della concorrenza per contrastare qualsiasi ipotesi di correzione degli attuali meccanismi di determinazione del prezzo alla borsa elettrica.
Tutte insieme, poi, si muovono in modo molto attivo esercitando pressioni, a livello comunitario, per introdurre l'obbligo di adesione al mercato libero per tutti, compreso i consumatori domestici.
Una guerra tra interessi specifici favorita, per quanto riguarda l'Italia, dall'assenza della politica, che dovrebbe assumersi la responsabilità di tracciare le linee guida e definire le scelte energetiche del Paese, tenendo conto da una parte del connotato di servizio pubblico di interesse generale che caratterizza l'energia elettrica e, dall'altra, della necessità di creare le condizioni affinché l'industria nazionale possa affrontare la sfida dei mercati a livello europeo e mondiale senza maggiori costi dovuti alla bolletta più cara d'Europa, che grava anche su tutte le famiglie.
Purtroppo, in Italia, si continua a navigare a vista, senza un piano energetico nazionale, con la contraddizione irrisolta della legislazione concorrente Stato/Regioni, con l'opposizione diffusa e prevenuta verso la realizzazione di qualsiasi infrastruttura energetica (dal nucleare all'eolico, dal carbone al solare, dal metano alle biomasse, e così via).
Con buona pace dei problemi energetici nazionali, della necessità di differenziare il mix produttivo per ridare competitività alle imprese, rilanciare la ricerca applicata di sistema, programmare gli investimenti sulle reti, e con una sola certezza: in questa lotta tra "bande" che si contendono il mercato dell'elettricità e degli incentivi (pagati in bolletta anche dalle fasce meno abbienti), a perdere è il Paese, schiacciato da speculazioni internazionali sui prezzi degli idrocarburi, da rischi derivanti dalla attuale instabilità politica dei Paesi dai quali l'Italia dipende per la fornitura delle fonti primarie, da Fondi di investimento estero e, in alcuni casi, anche da devianze malavitose che sfruttano, in particolare al Sud, il business delle rinnovabili e dei rifiuti.
E a pagare, purtroppo, sono sempre i consumatori e i lavoratori del settore.
L'energia si sta riducendo a mera occasione di affari, destinata

ad arricchire investitori finanziari spregiudicati, grandi multinazionali del settore e management dedicato cui è stato affidata la missione di fare cassa: si guarda esclusivamente ai risultati economici nel breve periodo, si riduce il livello degli investimenti (limitandoli a quelli che producono immediati ritorni, anche attraverso riconoscimenti in tariffa), crescono i dividendi distribuiti agli azionisti per assicurare sempre maggiore remunerazione del capitale, calano gli addetti e si depaupera il patrimonio infrastrutturale, di conoscenze e di competenze, costruito in 35 anni di nazionalizzazione.
Non si può continuare così: è necessario che il Governo e anche chi si propone come alternativa si assumano la responsabilità comune di indicare obiettivi e strategie che siano in grado di dare respiro al Paese, approfittando delle opportunità che un settore come quello dell'energia può offrire in termini di sviluppo e occupazione. Bisogna operare per realizzare una dimensione etica dell'energia, per ribadirne il carattere di bene universale a disposizione dell'uomo, del quale si faccia un uso razionale, contribuendo a superare le disparità oggi esistenti nella disponibilità e nella distribuzione di tale preziosa risorsa.
Un'energia etica, attenta all'ambiente, alle persone e ad una equa distribuzione della ricchezza, che svolga una funzione sociale quale strumento di sviluppo per la soluzione dei problemi energetici del Paese e quelli gravi dell'occupazione.
Bisognerebbe distribuire meno redditività agli azionisti per destinarla ad abbassare i costi dell'energia per imprese e famiglie (a partire dai meno abbienti) e soprattutto, per aumentare gli investimenti, i posti di
lavoro e i trattamenti per i pochi lavoratori elettrici rimasti. Energia ed ambiente rappresentano un binomio inscindibile sul quale puntare, in una prospettiva di medio-lungo periodo, non solo per uscire dalla crisi ma, soprattutto, per realizzare condizioni di stabilità economica anche attraverso il volano della green economy, che, ricordiamo, in Italia è sostenuta dalla bolletta elettrica e dalla fiscalità generale.
O si agisce in questa direzione o, a vincere saranno i soliti noti: quelli delle lobbies finanziarie che si contendono il controllo dell'energia!

LAVORI USURANTI

BENEFICI PREVIDENZIALI A SEGUITO DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ PARTICOLARMENTE FATICOSE E PESANTI

DECRETO LEGISLATIVO 21 aprile 2011, n. 67 - Accesso anticipato al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, a norma dell'articolo 1 della legge 4 novembre 201, n. 183. (11G0111) (GU n. 108 del 11-5-2011) - Entrata in vigore del provvedimento: 26/05/2011

L'adozione, in via definitiva, del Decreto Legislativo attuativo della delega prevista dall'art. 1 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, ha introdotto norme e benefici previdenziali per i lavoratori dipendenti impegnati in lavori o attività particolarmente usuranti.

I lavoratori interessati potranno conseguire, a domanda, il diritto al pensionamento anticipato con requisiti anagrafici inferiori a quelli previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti.
Le nuove norme ricalcano quelle contenute nello schema di Decreto Legislativo adottato dal Consiglio dei Ministri il 19 marzo 2008, ma non emanato per scadenza anticipata della legislatura.
Le novità riguardano le nuove decorrenze del beneficio che tengono conto degli adeguamenti (nuove finestre mobili) introdotti dalla legge 122/2010.
Vengono salvaguardate le norme di miglior favore previste dalla legislazione vigente per l'accesso anticipato al pensionamento rispetto ai requisiti previsti nell'Assicurazione Generale Obbligatoria. Tali vantaggi non sono cumulabili o integrabili con le disposizioni oggetto del Decreto Legislativo 13 aprile 2011.

Il beneficio previdenziale

Il beneficio consiste nell'anticipo del pensionamento rispetto ai requisiti previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti e cioè nella maturazione del diritto al trattamento pensionistico con anzianità anagrafica e valore di "quota" ridotta con i seguenti criteri:

Periodo	**Età ridotta di anni …**	**Età + quota contributi ridotta di … unità**
1/7/2008-30/6/2009	1 anno	---
1/7/2009-31/12/2009	2 anni	2
2010	2 anni	1
2011 e 2012	3 anni	2
dal 2013	3 anni	3

Vengono previste limitazioni al beneficio riferite al lavoro notturno.
I lavoratori interessati conseguono il diritto alla pensione con le seguenti modalità (con le limitazioni previste per i lavoratori notturni):

Periodo	Età anagrafica	Anni di contribuzione
1/7/2008-30/6/2009	57	35
1/7/2009-31/12/2009	57	Quota 93
2010	57	Quota 94
2011 e 2012	57	Quota 94
dal 2013	58	Quota 94

A partire dal 2015 l'età anagrafica e la "quota" saranno adeguate agli incrementi della speranza di vita, così come previsto dal Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella Legge 122/2010,

Lavoratori interessati
Per aver titolo al beneficio i lavoratori devono aver svolto regolarmente una o più attività fra quelle individuate dal Decreto Legislativo per un periodo di tempo almeno pari:
- a sette anni, compreso l'anno di maturazione dei requisiti, negli ultimi dieci di attività lavorativa, per le pensioni aventi decorrenza entro il 31 dicembre 2017 (fase transitoria);
- ad almeno la metà della vita lavorativa complessiva, per le pensioni aventi decorrenza successiva al 31 dicembre 2017 (regolamentazione a regime).

I periodi di permanenza nelle attività particolarmente usuranti devono essere effettivi e non vengono considerati i periodi totalmente coperti da contribuzione figurativa.

Attività particolarmente usuranti
Sono riconosciute particolarmente usuranti, con le specificazioni più oltre riportate, le seguenti attività:
- le mansioni individuate dall'art. 2 del Decreto del Ministro del lavoro 19 maggio 1999 (Decreto Salvi);
- il lavoro notturno;
- il lavoro a linea catena;
- la conduzione di mezzi di trasporto collettivo di persone.

Attività di lavoro di cui al Decreto del Ministro del Lavoro del 19 maggio 1999
L'art. 2 del Decreto 19 maggio 1999 individua una serie di mansioni che, in ragione dell'esposizione al rischio professionale di particolare intensità nei rispettivi ambiti di attività e in relazione alle caratteristiche di maggiore gravità dell'usura, risentono di una particolare incidenza sull'aspettativa di vita. Esse sono classificate all'interno delle seguenti categorie di attività:
- "lavori in galleria, cava o miniera": mansioni svolte in sotterraneo con carattere di prevalenza e continuità;
- "lavori nelle cave" mansioni svolte dagli addetti alle cave di materiale di pietra e ornamentale;
- "lavori nelle gallerie" mansioni svolte dagli addetti al fronte di avanzamento con carattere di prevalenza e continuità;
- "lavori in cassoni ad aria compressa";
- "lavori svolti dai palombari";
- "lavori ad alte temperature": mansioni che espongono ad alte temperature, quando non sia possibile adottare misure di prevenzione, quali, a titolo esemplificativo, quelle degli addetti alle fonderie di seconda fusione, non comandata a distanza, dei refrattaristi, degli addetti ad operazioni di colata manuale;
- "lavorazione del vetro cavo": mansioni dei soffiatori nell'industria del vetro cavo eseguito a mano e a soffio;
- "lavori espletati in spazi ristretti", con carattere di prevalenza e continuità ed in particolare delle attività di costruzione, riparazione e manutenzione navale, le mansioni svolte continuativamente all'interno di spazi ristretti, quali intercapedini, pozzetti, doppi fondi, di bordo o di grandi blocchi strutture;
- "lavori di asportazione dell'amianto" mansioni svolte con carattere di prevalenza e continuità.

Lavori notturni

L'art. 1, comma 2, lettera d, del D. Lgs 66/2003, definisce "periodo notturno" un periodo di 7 ore consecutive che ricomprende l'intervallo che va da mezzanotte alle cinque del mattino I lavori notturni particolarmente usuranti sono quelli svolti, nel "periodo notturno":

- per almeno tre ore, da mezzanotte alle cinque del mattino, per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno lavorativo;
- per almeno sei ore nel quadro di un'organizzazione a turni e per un numero minimo di giorni lavorativi all'anno non inferiore a 78 per coloro che maturano i requisiti nel periodo compreso fra il 1° luglio 2008 e il 30 giugno 2009 e non inferiore a 64 per coloro che maturano i requisiti dal 1° luglio 2009. Per i lavoratori il cui orario di lavoro è inserito nel quadro del lavoro a turni, rientranti nei limiti suindicati, l'anticipo di pensionamento rispetto ai requisiti generali non può superare:

a. un anno, per i lavoratori che svolgano lavoro nel periodo notturno per un numero di giorni lavorativi all'anno compreso fra 64 e 71 notti;
b. due anni per i lavoratori che svolgano lavoro nel periodo notturno per un numero di giorni lavorativi all'anno compreso fra 72 e 77.

Ai fini dell'applicazione del beneficio di uno o di due anni, viene considerata, tra le attività di cui alle lettere a) e b), quella svolta per un periodo di tempo più lungo nell'ambito del periodo minimo richiesto nella fase transitoria (7 anni negli ultimi 10) o in quella a regime (metà della vita lavorativa complessiva). Nel caso di durate equivalenti si considera l'attività di cui alla lettera b) applicando il beneficio di due anni Dette limitazioni all'anticipo del pensionamento non si applicano nel caso in cui la somma dei periodi svolti in una o più delle attività usuranti fra quelle previste dalla Legge, compresi i periodi di eventuale svolgimento nel lavoro notturno di un numero di notti pari o superiori a 78 ed esclusi i periodi impiegati nel lavoro notturno per un numero di notti inferiori a 78, sia complessivamente almeno pari alla metà del periodo minimo richiesto dalla legge per l'ammissione al beneficio, sia nella fase transitoria (7 anni negli ultimi dieci) che in quella a regime (metà della vita lavorativa complessiva). In sostanza la norma che limita l'agevolazione al di sotto dei tre anni di anticipo scatta solo se, ai fini del conseguimento del periodo minimo richiesto per l'ammissione all'agevolazione, la somma dei periodi lavorati nel lavoro notturno, per un numero di notti all'anno inferiore a 78 sia pari o superiore alla metà del medesimo periodo minimo.

Lavori a linea catena

Sono riconosciuti particolarmente usuranti i lavori svolti in base ai criteri per l'organizzazione del lavoro previsti dall'art. 2100 del codice civile all'interno di imprese per le quali operano le voci di tariffa per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro corrispondenti alle seguenti attività:

- 1462, prodotti dolciari; additivi per bevande e altri alimenti;
- 2197, lavorazione e trasformazione delle resine sintetiche e dei materiali polimerici, termoplastici e termoindurenti, produzione di articoli finiti, etc.;
- 6322, macchine per cucire e macchine rismagliatrici per uso industriale e domestico;
- 6411, costruzione di autoveicoli e rimorchi;
- 6581, apparecchi termici: di produzione di vapore, di riscaldamento, di refrigerazione, di condizionamento;
- 6582, elettrodomestici;
- 6590, altri strumenti e apparecchi;
- 8210, confezione con tessuti di articoli per abbigliamento ed accessori, etc.;
- 8230, confezione di calzature in qualsiasi materiale, anche limitatamente a singole fasi del ciclo produttivo.

Nell'ambito di tale classificazione il beneficio è concesso ai lavoratori, impegnati all'interno di un processo produttivo in serie contraddistinto da un ritmo predeterminato da misurazione di tempi di produzione con mansioni organizzate in sequenze di postazioni, che svolgano attività caratterizzate dalla ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale, che si spostano a flusso continuo o a scatti con cadenze brevi determinate dall'organizzazione del lavoro o dalla tecnologia, con esclusione degli addetti a lavorazioni collaterali a linee di produzione, alla manutenzione al rifornimento materiali, ad attività di regolazione o di controllo computerizzato delle linee di produzione e al controllo di qualità;

Attività di conduzione di mezzi di trasporto collettivo di persone

Il Decreto Legislativo chiarisce che rientrano in tali attività i conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo di persone.

Le finestre d'uscita
La corresponsione della pensione decorre dalla prima "finestra" utile dalla data di entrata in vigore del Decreto, purché successiva alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
A decorrere dal 1 gennaio 2011, a norma della Legge 122/2010, la pensione decorre **dopo 12 mesi** dalla maturazione dei requisiti se la prestazione è a carico delle forme di previdenza dei lavoratori dipendenti, **dopo 18 mesi** se a carico delle gestioni dei lavoratori autonomi o con contribuzione mista (dipendente e autonoma).

Clausola di salvaguardia
E' prevista una clausola di salvaguardia della congruità delle risorse finanziarie stanziate nell'apposito Fondo (83 milioni di euro per il 2009, 200 milioni per il 2010, 312 milioni per il 2011, 350 milioni per il 2012, 383 milioni a decorrere dal 2013) per cui, qualora emerga uno scostamento del numero di domande presentate rispetto alle risorse stanziate, è previsto il differimento della decorrenza dei trattamenti pensionistici e del relativo beneficio, sulla base di criteri di priorità individuati con decreto Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.
Di fatto gli accessi al pensionamento, sulla base dei requisiti agevolati, non potranno essere superiori al numero di pensionamenti programmato in relazione alle risorse impegnate.

La domanda per l'accesso al beneficio
I lavoratori interessati al beneficio devono presentare apposita domanda, corredata della necessaria documentazione,
- entro il 30 settembre 2011, qualora si siano già maturati i requisiti agevolati o si maturino entro il 31 dicembre 2011;
- entro il 1° marzo dell'anno di maturazione dei requisiti agevolati, qualora tali requisiti maturino a decorrere dal 1° gennaio 2012.

L'ente previdenziale che erogherà il trattamento pensionistico, in caso di esito positivo dell'istruttoria effettuata, comunica la prima decorrenza utile della pensione.
L'accesso alla pensione resta comunque subordinato alla presentazione della specifica domanda di pensionamento da parte del lavoratore interessato.
La presentazione della domanda oltre i termini stabiliti comporta il differimento dell'accesso al trattamento pensionistico rispetto alla data in cui il lavoratore avrebbe avuto diritto ad accedere al beneficio:
- di un mese, se il ritardo è compreso in un mese oltre il termine previsto;
- di due mesi, se il ritardo è compreso tra uno e due mesi oltre il termine previsto;
- di tre mesi, se il ritardo è di tre mesi ed oltre il termine previsto.

La domanda deve essere corredata dalla documentazione e dagli elementi di prova in data certa riferibili a:
- busta paga;
- libro matricola;
- libretto di lavoro;
- livello di inquadramento;
- comunicazioni o dichiarazioni di assunzione ai sensi della normativa vigente;
- contratto di lavoro individuale, ovvero il contratto collettivo di lavoro nazionale, aziendale o territoriale;
- ordini di servizio, schemi di turno del personale, registri presenze ed eventuali atti di affidamento di incarichi o mansioni;
- documentazione medico – sanitaria;
- dichiarazioni ai sensi dell'art. 12, comma 2, del Decreto Legislativo 66/2003, ovvero la dichiarazione per via telematica del datore di lavoro alla Direzione provinciale del lavoro competente dell'esecuzione di lavoro notturno continuativo o compreso in regolari turni periodici;
- carta di qualificazione del conducente e certificato di idoneità alla guida;
- documento di valutazione del rischio di cui alle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza del lavoro;
- altra documentazione equipollente che possa dimostrare l'esistenza dei requisiti che danno diritto al beneficio.

Il datore di lavoro è tenuto a rendere disponibile al lavoratore la documentazione necessaria.
A decorrere dal mese successivo alla pubblicazione del decreto legislativo di attuazione della normativa viene prevista la rilevazione automatica dello svolgimento da parte del lavoratore, delle attività particolarmente usuranti.

Attuazione delle disposizioni del decreto
Con Decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, saranno emanate, entro trenta giorni dall'entrata in vigore del Decreto Legislativo, norme relative a:

- espletamento del monitoraggio e della procedura;
- disciplina del procedimento di accertamento della documentazione e dei requisiti;
- comunicazioni dell'Ente di previdenza all'interessato in esito alla domanda;
- predisposizione dei criteri per la verifica ispettiva effettuata dal personale ispettivo del Ministero del lavoro e degli Enti previdenziali interessati;
- modalità di utilizzo delle informazioni in possesso degli Enti previdenziali, relative alla dimensione e all'assetto organizzativo dell'azienda, alle tipologie di lavorazione aziendale, e ad ogni altro dato utile ai fini della procedura di accertamento dei requisiti che danno diritto ai benefici;
- disposizioni inerenti le modalità di rilevazione, per periodi di lavoro decorrenti dal 2011, dello svolgimento di attività usuranti e lavoro notturno inferiore a 78 gg.;
- criteri di priorità per l'applicazione del meccanismo di salvaguardia;
- forme e modalità di collaborazione tra Enti previdenziali e di scambio dei dati sensibili.

Obblighi di comunicazione da parte del datore di lavoro
Il datore di lavoro che occupa lavoratori notturni deve comunicare con periodicità annuale, direttamente o tramite l'associazione cui aderisca o conferisca mandato, alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e ai competenti Istituti previdenziali l'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici.
Il datore di lavoro che svolge le lavorazioni individuate nei lavori a catena è tenuto a darne comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e ai competenti Istituti previdenziali entro trenta giorni dal loro inizio. In sede di prima applicazione la comunicazione deve avvenire entro trenta giorni dall'entrata in vigore del Decreto Legislativo.
L'omissione di ognuna delle predette comunicazioni è punita con la sanzione amministrativa da 500 a 1500 euro.

Sanzioni
Qualora si ottengano benefici per effetto di documentazione non veritiera (omissione o falsa indicazione dei requisiti), ferme restando le eventuali sanzioni penali,

- il beneficiario si vedrà revocata la pensione e dovrà restituire quanto indebitamente percepito (ripetizione dell'indebito);
- chi ha fornito informazioni e documentazione non veritiera dovrà versare all'Istituto previdenziale una somma pari al doppio di quanto indebitamente erogato dallo stesso.

Dopo un iter lungo e travagliato, l'emanazione del Decreto Legislativo di attuazione della delega assume particolare rilevanza perché introduce nel nostro ordinamento, per la prima volta in modo strutturale e non episodico, se si esclude l'inattuato tentativo effettuato con il Decreto Legislativo 374/93, una disciplina organica dei benefici pensionistici concessi a lavoratori che abbiano svolto attività di lavoro particolarmente usuranti.

°°*°*

Lavori usuranti - precisazioni

Alla fine di giugno 2011 non è stato ancora pubblicato il Decreto che in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 21 aprile 2011 n. 67, entrato in vigore il 26 maggio 2011, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sentite le Organizzazioni Sindacali più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro sul piano nazionale, deve emanare per definire le disposizioni attuative.

Il decreto attuativo ha il compito di definire le esatte modalità di riconoscimento del beneficio.
Successivamente alla sua emanazione, gli Enti previdenziali dovranno predisporre la relativa modulistica. Alla domanda, per espressa previsione di legge, dovrà essere allegata la specifica documentazione, attestante lo svolgimento dell'attività usurante.
La precisazione ci pare necessaria perché un recente articolo comparso sul "Sole24Ore" ha riferito di un messaggio dell'INPS che illustra il contenuto del Decreto Legislativo, innescando fibrillazioni tra gli interessati soprattutto in funzione della ormai prossima stagione delle ferie e del fatto che entro il 30 settembre 2011 i lavoratori che hanno già maturato o maturino i requisiti agevolati entro il 31 dicembre 2011, devono presentare all'INPS la domanda e la necessaria documentazione.
Il messaggio in questione, che peraltro non è ancora stato pubblicato sul sito dell'Istituto di previdenza, non contiene alcuna innovazione e precisazione ulteriore rispetto a quanto sopra illustrato.
Per quanto riguarda la presentazione delle domande, in attesa del Decreto e delle istruzioni operative, l'INPS segnala che le proprie *"competenti Strutture territoriali avranno cura di costituire apposita evidenza delle domande presentate dai lavoratori interessati…"*.
In considerazione dell'oggettiva incertezza che si sta creando, l'INAS sta comunque elaborando un fac-simile di domanda.
Allo stato, si è ancora in attesa di una parte sostanziale della disciplina che precisi le modalità operative per richiedere ed ottenere le agevolazioni di legge e, pertanto, non è ancora possibile – né è opportuno - presentare agli Enti previdenziali la domanda per ottenere i benefici previdenziali, in quanto si correrebbe il rischio di doverla presentare nuovamente unitamente a tutta la documentazione.
In questa situazione suggeriamo di favorire la raccolta della documentazione attestante la sussistenza dello svolgimento dell'attività usurante, invitando i Lavoratori e le Lavoratrici a rivolgersi al Patronato INAS che provvederà a fornire informazioni, consulenza e tutela adeguata, dal momento che, in ogni caso, le domande dovranno essere necessariamente supportate da documentazione probante e sicuramente non saranno accettate istanze che ne siano prive o formulate in modo generico. Al proposito, in attesa del Decreto Ministeriale di attuazione, si dovrà fare riferimento all'elenco contenuto nel Decreto Legislativo 67/2011.

INCONTRO CON SE HYDROPOWER SRL

***Si è svolto in data 13 maggio 2011 l'incontro tra la Direzione SE HYDROPOWER Srl e le delegazioni sindacali FLAEI – FILCTEM – UILCEM e ASGB dell'Alto Adige per discutere il seguente* 'ordine del giorno:**

- Piani di investimenti
- Piano assunzioni e modalità
- Problematiche relative guardiania sulle dighe
- Incentivazione all'esodo
- Adeguamento "patentino di bilinguismo"
- Varie ed eventuali *delle OOSS*

Piani di investimenti

L'A.D. ing. Mario Trogni ci ha fatto presente che gli scenari per l'azienda potrebbero variare in base al documento disciplinare che verrà emanato della Provincia, dal quale dipenderanno le concessioni delle acque e di conseguenza la gestione degli impianti idroelettrici per i prossimi trent'anni. Fino all'entrata in vigore di tali regole, previste presumibilmente per agosto corrente anno, verranno garantiti i programmi ambientali per una spesa di circa 13 milioni di Euro annui.
Per quanto riguarda gli ulteriori investimenti sugli impianti, la parte datoriale ha dichiarato di essere in attesa dei decreti attuativi delle norme previste in tema di energia rinnovabile.

In merito al settore "esercizio" la parte datoriale ha dichiarato prevalente l'obiettivo di azzerare gli infortuni, di acquisizione della competenza tecnico gestionale e della PMO (politica manutentiva).
La Direzione fa presente che le spese generali si suddividono per il 72% in imposte, 11% costo del personale, 10% risorse esterne, 7% Intercompany.

Piano assunzioni e modalità:
Per quanto riguarda lo staff con sede a Cardano, sono previste assunzioni di **tre periti industriali** con **contratto a tempo indeterminato** e con caratteristiche di selezione come da modello Enel; la domanda dovrà essere presentata tramite il portale dell'Enel.
L'Azienda sta inoltre valutando delle candidature per un posto da **ingegnere elettrico** (preferibilmente con esperienza) sempre per Cardano.
Infine ci è stato comunicato che è prevista un'assunzione a tempo determinato con contratto di somministrazione di **un/una ragioniere o perito contabile oppure con laurea breve in economia,** possibilmente con esperienza.
Le OOSS fanno presente che non è stata prevista nessuna assunzione per quanta riguarda il personale operativo nonostante vi sia sofferenza per quanto riguarda la reperibilità.
La parte datoriale ha precisato, infine, che intende fornire una adeguata formazione al personale dipendente considerati i pensionamenti previsti nel prossimo futuro.

Problematiche relative guardiania sulle dighe:
Per quanto riguarda la problematica della guardiania sulle dighe, la Direzione ci ha comunicato che a breve verranno disposti 6 distacchi dalla società SEL SPA:
3 dipendenti avranno sede di lavoro a Santa Valburga e gli altri 3 a Molini di Tures.
Tale personale, dipendente della SEL SpA, sarà distaccato in SE HYDROPOWER Srl: le retribuzioni saranno corrisposte dal datore di lavoro SEL SpA, mentre l'attività lavorativa sarà gestita da SE HYDROPOWER Srl
La FLAEI, così pure la FILCTEM e la UILCEM (esclusa l'ASGB/GEW) hanno manifestato molta perplessità su quanto annunciato dall'Azienda perché le assunzioni dovrebbero essere fatte dalla SE HYDROPOWER Srl.
E' stato chiaramente risposto che SE HYDROPOWER Srl fa parte del Gruppo Enel e dovrebbe seguire per le assunzioni la "prassi" più complessa (!) rispetto a quella adottata dalla SEL SpA; quindi reperiranno il personale mancante, mediante la procedura del distacco, avvalendosi delle nuove assunzioni fatte da SEL Spa.
Dopo questa affermazione della parte datoriale la FLAEI si riserva di valutare la regolarità di tale procedura, tanto più che l'istituto del distacco previsto dalla Legge Biagi consente l'applicazione dello stesso soltanto qualora sussista un interesse tecnico, organizzativo e produttivo del soggetto distaccante (SEL Spa) e non per soddisfare un interesse del soggetto distaccatario (SE HYDROPOWER) con conseguente utilizzo dell'istituto in modo contrario alle disposizioni della Legge (distacco non genuino).

Incentivazione all'esodo:
L'attuale incentivo all'esodo del Gruppo Enel è applicabile anche ai dipendenti di SE HYDROPOWER Srl che fa parte del Gruppo ENEL.
L'Azienda ha comunicato che, avendo la necessità della presenza in servizio da parte del personale, non applicherà tale istituto a chi volesse dare le dimissioni prima di aver maturato i requisiti per la pensione e che a breve provvederà ad una apposita comunicazione che verrà affissa all'albo; in detta comunicazione preciserà che l'esodo incentivato verrà concesso soltanto a quelle persone che matureranno il diritto alla pensione entro il 31 dicembre 2013 e che daranno le dimissioni alla scadenza con retribuzione pari all'83% per l'anno "della finestra".
Come FLAEI attendiamo di leggere la comunicazione dell'Azienda che verrà esposta agli albi aziendali al fine di valutarne l'attendibilità, considerato che la lettera sull'incentivo all'esodo a firma dell'A.D. prevede la necessaria applicazione dello stesso su richiesta del lavoratore (iniziativa del lavoratore) e la sola possibilità per l'Azienda di sospenderne l'applicazione per non più di due anni.

Adeguamento "patentino di bilinguismo":
L'Azienda ha comunicato che fino al dicembre 2013, SE HYDROPOWER seguirà le politiche adottate in Enel; quindi fino a tale data l'indennità di bilinguismo verrà pagata come previsto dall'accordo 30\09\94.

Varie
Su richiesta delle OO.SS., relativamente a riconoscimenti di categoria superiore, la Direzione ha comunicato che verrà programmato un incontro specifico verso settembre.
In relazione alle richieste della Flaei di conoscere come è stata organizzata l'attività informatica a seguito del pensionamento del personale a far data dal 01/01/2001, la Direzione ha fatto presente che, pur non essendo prevista la figura del referente, alcune delle attività verranno svolte da un dipendente presente nello staff.

Conclusioni
Pur apprezzando la volontà di coprire i posti vacanti, manifestiamo il nostro dissenso sulle modalità illegittime dei distacchi per la guardiania sulle dighe e chiederemo un immediato incontro alla SEL per chiarire gli aspetti poco chiari della vicenda.

LA SEGRETERIA REGIONALE

°°*°

COMUNICATO PER I LAVORATORI
Bolzano, 03/06/2011 - ***N. 032/2011***

INCONTRO CON LA DIREZIONE SELNET Srl DEL GIORNO 01 Giugno 2011
Il giorno 1 giugno 2011 si è svolto con molto ritardo (la riunione avrebbe dovuto essere fissata entro marzo 2011) l'incontro - che era stato concordato con la parte datoriale in data 17 febbraio 2011 – per la consegna della documentazione a suo tempo richiesta.
Come Flaei abbiamo sottolineato la scorrettezza dell'Azienda nel mancato mantenimento dei propri impegni che consistevano nella consegna dell'organigramma, del piano assunzioni, delle note esplicative dei contenuti dei contratti con Enel per le attività che in questo momento la struttura SELNET non è in grado di svolgere autonomamente.
Relazioni industriali
Abbiamo sottolineato, come anche nella precedente riunione, l'importanza delle relazioni industriali, chiedendo con quale frequenza e con quali modalità intendano intrattenere i rapporti con le OO.SS. e se è loro intenzione proseguire sulla base della ormai consolidata prassi che era in uso con la società cedente ENEL Distribuzione s.p.a.
Non avendo ricevuto alcuna risposta esaustiva abbiamo ribadito il rispetto dell'art. 2 del CCNL elettrico sulle modalità esplicative delle relazioni industriali in azienda.
Organigramma
L'Azienda nella persona del Direttore ci ha comunicato che l'organigramma è stato presentato e approvato dal CDA della SELNET e che si sono svolti degli incontri con il personale di tutte le sedi operative e di staff per la sua presentazione.
L'Azienda ha precisato che riuniranno, come hanno già fatto, ogni martedì i responsabili dei singoli uffici per discutere sulla organizzazione del lavoro, mentre per il restante personale organizzeranno alcune volte durante l'anno degli incontri fuori orario di lavoro (con piccola cena) per l'aggiornamento sulle attività da svolgere.
La Direzione ha precisato che detti incontri notturni, nella forma dell'invito, non sono obbligatori per il personale che potrà decidere liberamente di non partecipare, tanto più che non danno diritto ad alcun rimborso di viaggio e di ore di straordinario.
A prescindere dalla libertà di adesione, come OO.SS abbiamo precisato che riteniamo discriminatorio l'invito notturno, considerato che chi non ha intenzione di partecipare gratuitamente all'incontro rimarrà carente dell'informativa sulla prestazione lavorativa.
Abbiamo sottolineato che, se anche l'organizzazione aziendale è di competenza dell'Azienda, le conseguenti ricadute sui lavoratori devono essere discusse e analizzate in sede di relazioni industriali con le OO.SS.
Ne consegue la scorrettezza del comportamento aziendale che, senza alcuna preventiva comunicazione ai Sindacati, ha promosso le iniziative di tipo organizzativo portandole a conoscenza direttamente ai singoli lavoratori mediante le riunioni del martedì e quelle serali.
L'Azienda ha ribadito l'importanza del contatto diretto con i lavoratori, precisando che non aveva intenzione di escludere dal confronto le OO.SS.
La parte datoriale ci ha brevemente illustrato l'organigramma, precisando che ci invierà al più presto una copia dello stesso.

Vengono confermate 3 Zone operative: Bolzano, Malles e Brunico con tre capi zona che dipendono dall'ing Polo.
La Direzione, con a capo il Direttore Generale Dr. Amort, verrà divisa in tre settori: Progetto e Lavori – Rete – Commerciale.
Saranno operativi 3 uffici di staff così ripartiti: Sicurezza-ambiente – Programmazione-budget - Segreteria Generale.

Assunzioni

Ci è stato precisato dalla parte datoriale che a seguito del pensionamento di quattro dipendenti, la SELNET ha provveduto a riassumere tre di loro con contratto a tempo determinato fino a dicembre 2011.
Il CDA ha confermato che per l'anno 2011 verranno effettuate altre quattro assunzioni a tempo indeterminato, mentre si è già provveduto ad assumere due dipendenti (non si conosce l'inquadramento) per la squadra di Ora e per la Segreteria Generale (Segretaria per il Direttore Generale) Le ulteriori quattro assunzioni saranno così ripartite: una per la squadra di Bolzano, due per lo staff e un'altra per gli operativi (anche se non si conosce la sede).
Ci è stato confermato che verranno assunti dalla SELNET con contratto settore elettrico, esattamente come il personale ex ENEL presente in Azienda.

FOPEN, FISDE ed ARCA

Per quanto riguarda gli istituti sociali vengono confermate le prestazioni previdenziali al FOPEN o Laborfonds.
Per quel che riguarda l'assistenza sanitaria non vi è stato ancora il benestare delle fonti istitutive per quanto riguarda il pacchetto sanitario SEL all'interno del FISDE.
Sull'adesione all'associazione Arca ci è stato precisato che non sussistono richieste in tal senso dei lavoratori.

Riconoscimenti di categoria superiore

Abbiamo infine richiesto all'Azienda lo svolgimento di incontri (semestrali o annuali) per la verifica del'evoluzione professionale del personale dipendente.
La parte datoriale ha risposto in modo categorico che il riconoscimento delle categoria superiore e l'avanzamento di carriera verrà discusso solo alla presenza del lavoratore interessato che potrà farsi assistere dalla organizzazione sindacale.
Abbiamo precisato all'Azienda che vi è differenza tra una vertenza del lavoratore (che deve essere trattata individualmente) e il dialogo sindacale riferito all'evoluzione nelle attività che riguardano più dipendenti.

Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro – part-time – flessibilità orario

Come Flaei abbiamo fatto presente alla Direzione che al più presto chiederemo un incontro per verificare la possibilità di sottoscrivere accordi di secondo livello per favorire le esigenze di conciliazione dei tempi vita-lavoro (part-time, orario flessibile ecc), precisando che se non vi fosse margine per una trattativa, provvederemo a mettere in campo le azioni che riterremmo opportune con gli Organismi di Parità e la stampa, alla luce anche dei numerosi interventi a sostegno della conciliazione promossi dal Ministro del Lavoro (da ultimo il documento sottoscritto da tutte le Parti sociali il 7 marzo 2011).

Conclusioni

E' stato programmato il successivo incontro tra le Parti Sociali per il 1 settembre 2011.
Come Flaei/SgbCisl non possiamo non rilevare come l'incontro sia stato poco propositivo e l'atteggiamento datoriale reticente e poco propenso al dialogo sociale.
Ci auguriamo per il futuro un cambiamento di rotta e un maggior coinvolgimento del Sindacato attraverso proficue relazioni industriali, riservandoci una verifica sulla correttezza comportamentale dell'Azienda alla luce dell'art. 2 del CCNL elettrico.

LA SEGRETERIA REGIONALE

PROGETTO QUADRI

Presentazione dell'indagine conoscitiva sull'attuale situazione e sulle esigenze dei Quadri aziendali del settore elettrico.

La FLAEI CISL ha commissionato all'Università de L'Aquila uno studio sulla condizione dei Quadri nel Settore Elettrico, dando seguito agli impegni assunti in sede Congressuale a Montesilvano. L'indagine analizzerà anche le migliori pratiche presenti in altri Settori merceologici inerenti ruolo e competenze di queste figure ad alta professionalità il cui peso,

non solo numerico nelle Aziende, è sempre più rilevante. L'indagine sarà svolta da un team di Ricercatori dell'Università de L'Aquila, in collaborazione con il Coordinamento nazionale Quadri della FLAEI-CISL. Le Aziende coinvolte nelle studio sono sei: ENEL, TERNA, EDISON, SOGIN, A2A, GSE. La presentazione del progetto avverrà nella mattinata del prossimo 15 giugno presso il Centro Congressi di Via Cavour n. 50,

ENEL AREA MERCATO

Aperto il confronto nazionale sul documento "interventi di consolidamento organizzativo"

In data 31 maggio 2011 si è tenuto un incontro tra l'ENEL Divisione Mercato e le Segreterie Nazionali di FILCTEM-FLAEI-UILCEM per l'apertura del confronto sul documento "Interventi di consolidamento organizzativo" relativo all'Area del Credito e ai Punti Enel, allegato al presente comunicato.

L'azienda, nel presentare il documento in questione, ha confermato la strategia che l'ENEL ha, relativamente all'Area Mercato e che ha esplicitato nei precedenti confronti sindacali. In particolare ha rimarcato la centralità del Punto Enel quale interfaccia privilegiata con il Cliente. A tal fine ha indicato come necessari, due interventi organizzativi, al fine di semplificare e snellire la catena dei processi decisionali:

- la chiusura di 18 punti che si occupavano della gestione del Credito, con conseguente spostamento di 120 persone verso i Punti Enel (le risorse presenti all'interno dell'Area del Credito sono, attualmente, circa 500);
- l'apertura pomeridiana di tutti i Punti Enel, seppur con la dovuta gradualità e comunque non oltre dicembre 2011.

Le OO.SS., nel prendere atto di quanto riportato nel documento, hanno sviluppato un intervento soprattutto mirato a denunciare la pesantezza organizzativa che si vive dentro tutta l'Area Mercato e specificatamente all'interno nei Punti Enel. In particolare, hanno posto con forza la richiesta di un momento di **verifica complessiva di tutta l'Area**, così come stabilito nei precedenti documenti riorganizzativi. Nello specifico sono state toccate tutte le problematiche presenti all'interno dell'Area Mercato. Di seguito, per brevità, ne elenchiamo alcune:

- Carichi di lavoro;
- Sottodimensionamento dei Punti Enel;
- Necessità di fare luce sulle attività esternalizzate;
- Verifica degli inquadramenti;
- Convocazione dell'Organismo bilaterale per la verifica continua e costante di tutta l'Area;
- Problematiche legate alla sicurezza;
- Formazione carente.

La richiesta posta dalle Segreterie Nazionali con maggiore determinazione, ha riguardato il tema delle **assunzioni** che non può più essere rimandato. Come Organizzazioni Sindacali siamo convinti che la soluzione ai tanti problemi presenti passi, quasi esclusivamente, per un congruo numero di nuove immissioni.

Per quanto riguarda l'apertura pomeridiana dei Punti Enel, FILCTEM-FLAEI-UILCEM hanno chiesto, specificatamente, di conoscere le risultanze riscontrate all'interno dei Punti Enel già interessati da tale novità; solo a valle della presentazione degli indicatori necessari a capire quanto avvenuto in questi mesi, si potrà dare una valutazione compiuta sull'argomento.

Analogamente, per quanto riguarda l'area Crediti, non comprendendo le ragioni per l'ulteriore esternalizzazione di attività, abbiamo chiesto un dettagliato approfondimento delle attività e delle risorse impiegate nei diversi contesti territoriali prima di procedere a nuove modifiche organizzative che prevedono la ricollocazione dei lavoratori in altre attività.

* * *

L'azienda, pur prendendo atto di quanto sopra, ha lasciato intendere che non è in condizione di aprire una fase di verifica approfondita, stante le condizione dell'Area Mercato che sono in continua e veloce evoluzione, ed ha confermato la necessità di rivedere le attività svolte attualmente dall'Area Crediti.

Come è facile notare, le posizioni tra le Parti sono di notevole distanza: nell'incontro fissato per il giorno 14 giugno p.v., verificheremo, realmente, la posizione aziendale.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

°°*°

INCONTRO DEL 24 GIUGNO 2011.

L'incontro, tenutosi in data 24 giugno 2011, è stato di breve durata in quanto le Segreterie Nazionali hanno chiesto all'Azienda la possibilità di rivedere il progetto relativo alla chiusura di alcuni Team Crediti.
Partiranno gli incontri regionali per la verifica delle aperture pomeridiane dei Punti Enel.
E' previsto, a breve, l'insediamento dell'Organismo Bilaterale, istituito a valle dell'ultima Riorganizzazione del Customer Service, che dovrà occuparsi di verificare, costantemente, l'Area Mercato.
L'Azienda, nel rimarcare che il progetto relativo all'apertura pomeridiana dei Punti Enel è stato annunciato alle OO.SS. circa un anno fa, ha chiesto di poterlo estendere a tutti i Punti Enel.
Ha anche presentato alcuni dati di sintesi riguardanti la sperimentazione in corso.
Come FLAEI ci siamo opposti all'accelerazione proposta dall'Azienda e abbiamo rinviato qualsiasi decisione, solo dopo aver ricevuto dalle Strutture Regionali notizie di dettaglio riguardanti la sperimentazione stessa.
L'Azienda ha accettato la nostra proposta e ha comunicato che al più presto attiverà i tavoli regionali per una verifica puntuale di quanto accaduto in questi mesi all'interno dei Punti Enel soggetti alla sperimentazione.
Per quanto riguarda la chiusura dei 18 Pool Crediti, abbiamo chiesto all'Azienda di capire meglio se tale riorganizzazione porta, ancora una volta, ad esternalizzare ulteriori attività relative all'Area in questione.
Abbiamo, anche, sottolineato che la razionalizzazione dell'Area dei Crediti non può essere "spinta", chiedendo di abbassare il parametro relativo al numero dei Lavoratori interessati, così da evitare la chiusura di parte dei 18 presìdi interessati.
Il punto centrale del nostro intervento ha riguardato la richiesta di una verifica complessiva di tutta l'Area Mercato, utilizzando lo strumento dell'Organismo Bilaterale.
L'Azienda, accogliendo alcune nostre richieste - relative anche al funzionamento dell'Organismo Bilaterale – ne ha garantito entro tempi brevi, la piena funzionalità.
In attesa di ricevere ulteriori chiarimenti riguardanti il Credito, chiediamo alle Strutture interessate di porre particolare attenzione alla verifica della sperimentazione dell'orario pomeridiano e di darci, prontamente, i dovuti riscontri.
A breve, dovremo comunicare all'Azienda quattro nominativi, uno per Macroarea, che dovranno far parte dell'Osservatorio.
Il 14 luglio ci sarà un prossimo incontro.

TERNA ACCORDI ECONOMICI

Lettera alle Segreterie Nazionali del 27.5.2011

Spett.li
Segreterie Sindacali Nazionali
FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL, UILCEM-UIL
Loro Sedi

Oggetto: trasmissione verbale

Trasmettiamo copia del verbale di accordo, con voi sottoscritto in data 24 maggio 2011, che disciplina la materia dei rimborsi spese da corrispondere al personale in missione per motivi di servizio.
Con riferimento ad alcune richieste da Voi avanzate nel corso della trattativa, vi confermiamo quanto segue.
La definizione degli importi relativi agli anni 2011, 2012, 2013 si è basata sull'indice previsionale di inflazione (IPCA). Peraltro, entro sei mesi dalla scadenza dell'accordo, le Parti procederanno alla verifica circa la significatività di eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata..

°°*°

Allorché il dipendente, per ragioni di servizio, sia chiamato a guidare un automezzo (aziendale o di sua proprietà) egli è tenuto all'osservanza delle norme e delle regole del Codice della Strada. Possono tuttavia verificarsi situazioni in cui, a causa di particolari contingenze lavorative e senza dolo o colpa grave, il dipendente venga ad incorrere in sanzioni di natura pecuniaria amministrativa che comportino penalizzazioni sul punteggio patente, nonché la sospensione e la perdita della stessa per esaurimento punteggio.

In tali situazioni l'Azienda si riserva di valutare, di volta in volta, la possibilità di riconoscere un contributo per le spese di partecipazione ai corsi di aggiornamento per il recupero dei punti decurtati dalla patente di guida o per sostenere un nuovo esame per riottenere la patente di guida.

°°*°

Nell'ipotesi in cui l'autovettura, di proprietà del lavoratore, utilizzata per motivi di servizio abbia a subire danni derivanti da incidenti stradali, non risarcibili da parte di terzi e non imputabili a dolo o colpa grave del lavoratore stesso, l'Azienda si impegna a valutare, caso per caso, l'ammontare di un concorso spese da corrispondere al lavoratore interessato a fronte delle documentate spese sostenute per le correlate riparazioni.

Con i migliori saluti.

Responsabile Relazioni Industriali
e Gestione del Contratto
Stefano Meneghello

LUTTI

Sono deceduti:

- la mamma di Emma Berengo, moglie di Aldo Pilutti.
- il suocero di Giorgio Cecchelin, segretario della Flaei-Cisl di Venezia.
- la mamma del collega Danilo Turbian dell'UB Vittorio Veneto
- la mamma, Rosalia Mazzola, di Francesco Cargiuli dell'Area Mercato di Treviso, nostra ex collega presso le Zone di Conegliano e di Treviso.
- il papà di Amedeo Testa, Segretario Nazionale della Flaei Cisl

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

ENEL GREEN POWER - OSSERVAZIONI CHIUSURA CONFRONTO

Trasmettiamo, in allegato, il documento unitario inviato a Enel Green Power con le osservazioni sul confronto relativo al nuovo modello organizzativo O&M Italia.
LA SEGRETERIA NAZIONALE

°°*°

Prot. 40 Roma, 7 giugno 2011
Spett.le
ENEL – GREEN POWER
Viale R. Margherita, 127
00198 – R O M A

Oggetto: Osservazioni chiusura confronto

Con la presente vi inviamo le osservazioni relative al confronto, recentemente concluso, sul nuovo modello organizzativo dell'Area O&M Italia – Produzione Idroelettrica Eolica e Solare della vostra società.
Cordiali saluti.
per LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM□CGIL FLAEI□ CISL UILCEM□UIL

°°*°

OSSERVAZIONI SUL CONFRONTO RELATIVO AL NUOVO MODELLOORGANIZZATIVO O&M ITALIA DELLA SOCIETA' ENEL GREEN POWER

PREMESSA:

A due anni dalla sua costituzione, la Società *Enel Green Power* che, all'interno del Modello di Corporate Governance dell'Enel si configura con la Divisione Energie Rinnovabili, è tra le prime Aziende Leader internazionali nel Settore delle Energie Rinnovabili.
La collocazione delle quote azionarie sul mercato, però, non ha dato i risultati sperati e la situazione di crisi economica e produttiva ha rallentato i programmi di sviluppo, con conseguenze sul livello di redditività e sugli obiettivi di conquista di quote di mercato. Una situazione che, a nostro avviso, merita attenzione, perché riteniamo imprescindibile,

per un grande Gruppo come l'Enel, ma anche per il Sistema Paese, investire, in termini di risorse economiche e umane, sul futuro energetico dell'Italia e dell'Europa: sulla **Green Economy**.
Le OO.SS. sono convinte che le Fonti Rinnovabili – in particolare quelle di nuova generazione - siano una grande opportunità per il Paese e, in particolare, per il Meridione, ricco di energia eolica e fotovoltaica come il Nord italiano lo è di energia idroelettrica. Del pari, lo sviluppo di queste fonti dovrà dare, prioritariamente, ritorni in termini di sviluppo, occupazione e ricchezza distribuita nei Territori oggetto di insediamenti energetici, anche eolici e fotovoltaici: in particolare al Sud e nelle Isole italiane.
Per questo motivo, cogliendo l'occasione della conclusione del confronto sul nuovo Modello Organizzativo della O&M territoriale in Italia, si intende formalizzare delle prime osservazioni che, con spirito costruttivo, vogliono contribuire al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo e competitività. Una completa valutazione sarà sviluppata dopo l'incontro nazionale che si terrà a conclusione di tutte le consultazioni territoriali.

LA PARTECIPAZIONE
Prendendo a riferimento le recenti esperienze partecipative sviluppate nell'idroelettrico, anche per le Fonti Rinnovabili di nuova generazione è necessario adottare un paradigma diverso rispetto al passato, per instaurare un rapporto virtuoso tra Territorio e Impresa energetica che consenta la partecipazione dei Lavoratori e l'accettazione convinta da parte delle Popolazioni degli insediamenti energetici che sono alla base dello sviluppo della Green Economy.
Enel Green Power, in coerenza con lo spirito di modernità e con una caratterizzazione di sviluppo sostenibile di cui dovrebbe essere portatrice, deve perseguire, con coraggio, un modello partecipativo sviluppato su due aspetti:

- con i Lavoratori, prevedendo momenti di coinvolgimento sulle decisioni strategiche, forme di dialogo sociale, anche internazionale.
- con il Territorio, perseguendo forme di partecipazione consapevole a livello locale e istituendo un trasparente sistema di "ristoro" della ricchezza prodotta.

L'OCCUPAZIONE
Nelle nuove Fonti Rinnovabili (filiere Eolica, Fotovoltaica, Solare termico, Biomasse, ecc.) Enel Green Power dovrebbe tendere a costruire al suo interno tutte le professionalità necessarie alla gestione ed esecuzione dei principali processi produttivi, in modo da raggiungere in pochi anni un adeguato livello di indipendenza tecnologica e, successivamente, uno standard di eccellenza, così come nei decenni passati si è potuto realizzare per l'idroelettrico.
In ambito idroelettrico, oltre alla necessità di un turn-over adeguato a mantenere in Azienda le professionalità necessarie, per fermare e far arretrare "l'invecchiamento" della Forza lavoro operativa, vanno risolti, con nuove immissioni, i problemi derivanti dagli eccessivi carichi di lavoro e dalla Reperibilità (speciale e ordinaria).
Si rende indispensabile, pertanto, un Piano occupazionale triennale, articolato per Regione, Filiere tecnologiche, Professionalità, Scolarità dal quale si evincano precisi segnali di sviluppo occupazionale.

LE PROFESSIONALITÀ PER GLI INQUADRAMENTI
Nelle more della definizione di un nuovo sistema di Classificazione del Settore si rende necessaria l'analisi della situazione professionale della Divisione, attraverso informazioni, dettagliate e disaggregate (per Aree, Unità centrali e produttive, inquadramenti, declaratorie, ecc.), al fine di:

- verificare il corretto inquadramento/declaratoria di tutti i Lavoratori.

LA RICERCA
L'obiettivo dichiarato da EGP di voler diventare l'Azienda leader del Settore in Italia e all'Estero, non può essere disgiunto dal possesso di un solido Know-How e dalla capacità di innovarsi tecnologicamente.
Nelle filiere Geotermica e Idroelettrica, EGP può vantare, soprattutto nella prima, un patrimonio professionale, storico e industriale che, comunque, va coltivato e implementato.
Nelle Fonti rinnovabili di nuova generazione, la forte dipendenza tecnologica estera (soprattutto dai Fornitori della Componentistica), impone una politica di insourcing di attività e di conquista di "nuovi saperi professionali".
Oltre la Formazione e la Green Academy, EGP dovrebbe sviluppare una sua capacità di ricerca (di base e applicata), anche a mezzo di partenariati con RSE, CESI, Agenzia per l'efficienza energetica, Università, Istituti tecnologici e altri Soggetti operanti nello sviluppo delle nuove Fonti.

LE ATTIVITÀ CENTRALI E LE STRUTTURE DI STAFF
Coerentemente con il modello del Gruppo Enel, la Divisione Energie Rinnovabili ha adottato un modello verticalizzato che, prevede l'allocazione dei processi decisionali/gestionali al centro e l'operatività sul Territorio.
Ciononostante, occorre osservare che, contrariamente ad altre Divisioni aziendali (es. GEM), Enel Green Power è dotata di un più alto livello di autonomia dalla Corporate e, soprattutto, opera in un contesto non legato al mercato concorrenziale diretto e alla Borsa dell'energia. Inoltre, la ridotta dimensione e la diffusione degli impianti comporta la necessità di un maggiore rapporto di vicinanza alle Istanze locali.

Per questo motivo è indispensabile che il decentramento proposto, a livello Regionale/Pluriregionale, di attività sia effettivo, conferendo poteri e procure adeguate ai Referenti individuati a quel livello: Personale e Organizzazione, Procurement, Permitting, Sviluppo, ecc.
Inoltre, devono essere individuate, nei confronti territoriali, Sedi aziendali, anche distaccate, per una migliore interfaccia a livello locale.

LE ATTIVITÀ OPERATIVE
In merito alla reperibilità ordinaria la previsione che in taluni interventi sia presente solo il monooperatore, che agisce ai soli fini della sicurezza degli impianti limitando il ripristino del servizio ai soli casi di assoluta semplicità di riavvio, di fatto prolungherà la fermata della produzione; inoltre l'intervento di un solo operatore rappresenta una minore garanzia ai fini della sicurezza del lavoratore. Comunque l'analisi territoriale dovrà portare all'individuazione di soluzioni di reperibilità confacenti con la particolarità del territorio e la peculiarità degli impianti e pertanto non dovrà essere affrontata imponendo vincoli restrittivi.
La costituzione del pool polivalente di manutenzione e gestione piene, che dovrebbe formarsi con risorse provenienti dalla UE, potrebbe contribuire a contrarre ulteriormente gli organici sugli impianti che già oggi, nella quasi totalità delle situazioni, sono carenti.
Relativamente al dimensionamento che viene impostato sul modello "Zero Base", non può rappresentare un valore di riferimento per la UE, in quanto non sufficiente a svolgere l'attività richiesta, ma va inteso come modello indicativo minimo che andrà adeguato sulla base di quanto emergerà dagli incontri territoriali, nel corso dei quali sarà individuato l'assetto della nuova struttura.
In merito ai range delle strutture operative e delle staff, si sottolinea che le previsioni non rispondono alle effettive maggiori necessità che si possono individuare in diverse situazioni territoriali che dovranno, perciò, trovare l'adeguato dimensionamento nella consultazione territoriale considerando anche le particolarità logistiche ed impiantistiche di ogni realtà.
Infine la mancata individuazione, nei distaccamenti operativi, di un assistente fa ritenere non necessario un coordinamento locale quando invece in realtà molto decentrate rispetto alla UE una figura operativa con queste caratteristiche sarà indispensabile.

LA STRUTTURA O&M E IL TERRITORIO
Il Documento conclusivo del confronto, pur contenendo passi in avanti rispetto a quello iniziale, presenta ancora delle lacune e, in qualche caso, carenze, infatti relativamente alle sedi intendiamo rilevare come il superamento dei nuclei avrebbe dovuto essere accompagnato dall'individuazione di un maggior numero di OPERATIONS, soprattutto in quelle realtà maggiormente estese e complesse dal punto di vista impiantistico (riteniamo che nel momento di consultazione locale, attraverso gli strumenti messi a disposizione nella nota conclusiva, possano essere date delle risposte alle aspettative emerse durante il confronto).
Per quanto riguarda l'individuazione di una doppia sede per il responsabile dell'U.T., fermo restando le necessità che in ogni sede sia garantita un'idonea presenza di personale, si dovrà prestare particolare attenzione alle situazioni di rilevante decentramento territoriale e di forte presenza impiantistica.
Infine ribadiamo quanto già sostenuto nel confronto in merito all'allocazione delle risorse rispetto alle quali dovrà essere evitata qualsiasi forma di mobilità forzosa.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

°°*°

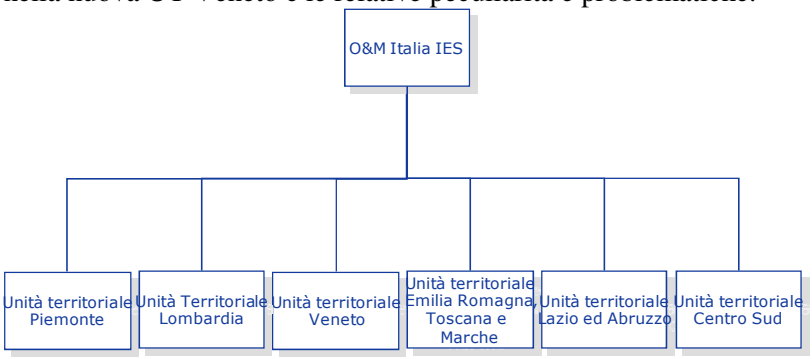
EGP Unità Territoriale Veneto
AVVIO FASE APPLICATIVA NUOVO ASSETTO ORGANIZZATIVO
AREA O&M ITALIA – PRODUZIONE IDROELETTRICA EOLICA E SOLARE

PREMESSA
Nel 2009, costituita la nuova società Enel Green Power, è stato definito in sede di confronto sindacale a livello centrale e territoriale l'assetto organizzativo necessario e utile ad assicurare principalmente la continuità operativa degli impianti, rinviando ad una fase successiva gli ulteriori interventi sui livelli di coordinamento necessari a razionalizzare e ottimizzare la presenza sul territorio.
Tale intervento organizzativo è stato finalmente definito con il confronto avviato a fine 2010, dopo che, anche in vista del collocamento della quota di minoranza sul mercato azionario realizzata a novembre, nei primi mesi dell'anno era stata rivisitata la macrostruttura aziendale riconducendo le attività di produzione Idroelettrica eolica e solare alla responsabilità della nuova Area Operation and Maintenance Italia ed Europa.
Il nuovo confronto sindacale sull'Area O&M Italia, avviato a dicembre 2010, ha quindi preso in esame principalmente le strutture di coordinamento, le attuali Unità di Business e Nuclei, ma ha altresì posto le basi di una rivisitazione complessiva dell'organizzazione e delle modalità di svolgimento anche delle attività operative di competenza delle Unità Esercizio, dedicando una approfondita analisi e aggiornamento al temi

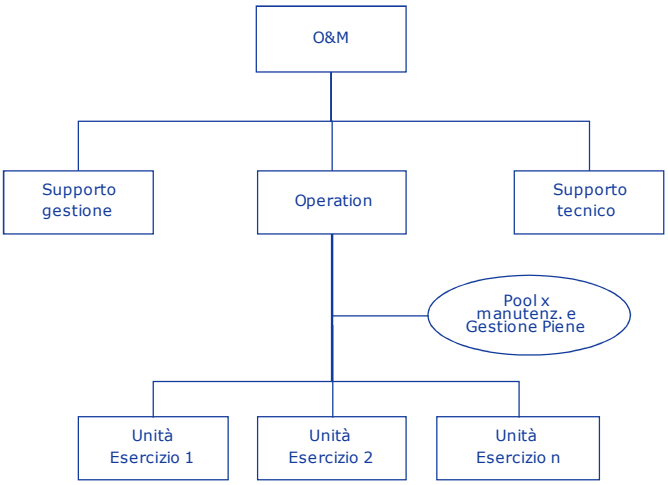
delle attività e del dimensionamento delle strutture, con particolare riferimento allo sviluppo dei nuovi impianti, ed al servizio di reperibilità.
Le risultanze del confronto, chiuso lo scorso 13 aprile 2011 sono rappresentate nel relativo documento conclusivo, che s'intende qui integralmente richiamato (per quanto non espressamente ripreso nella presente nota) e che costituisce riferimento per quanto demandato a livello regionale.

ATTUAZIONE DEL NUOVO ASSETTO NELL'AMBITO DELLA UNITA' TERRITORIALE O&M VENETO

Come noto, sulla base delle valutazioni effettuate ai fini di assicurare il miglior presidio del territorio, l'Area O&M Italia è organizzata su 6 Unità Territoriali: Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna-Toscana-Marche, Lazio - Abruzzo,Centro Sud.
Nella presente nota si prendono in considerazione assets e risorse già appartenenti alla UB BERGAMO destinati a confluire nella nuova UT Veneto e le relative peculiarità e problematiche.



L'assetto organizzativo dell'Unità è quello definito in sede di confronto:



Il documento nazionale prevede la creazione, ove ricorrano le condizioni, di una nuova struttura denominata Pool Manutenzione e gestione piene, costituito a livello di Unità territoriale, con risorse provenienti dalle Unità Esercizio e dai Nuclei del territorio di competenza cui sono demandate attività di esercizio e manutenzione a servizio di più strutture territoriali (UE) nell'ambito della stessa unità O&M territoriale, con il compito di intervenire in caso di emergenze idrauliche (piene) nel rispetto dei Piani di Protezione Civile.
Per quanto riguarda l'UT Veneto si ha la seguente situazione:

- UNITA' O&M TERRITORIALE VENETO
  - Supporto Gestione
  - Supporto Tecnico
  - Operation
    - Pool per manutenzione e Gestione Piene
    - Unità Esercizio di Calalzo
    - Unità Esercizio di Quero
    - Unità Esercizio di Sorio

Gli impianti di competenza sono quelli riportati nell'allegato (4).

REPERIBILITÀ
Nel corso del confronto qui in fase applicativa un particolare approfondimento è stato dedicato alle modalità di organizzazione e svolgimento del servizio di reperibilità ordinaria.
Riguardo alla reperibilità speciale, è stato precisato che a livello locale dovranno essere oggetto di verifica e razionalizzazione gli schemi di turno in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti norme contrattuali (vd. art. 39 vigente CCNL e lettera alle OO.SS. in materia di "guardiadighe" del 21/02/89).

L'approfondimento sulla reperibilità è stato affidato ad una commissione tecnica ed ha portato alla definizione delle linee guida di cui all'all. 5 alla nota conclusiva del confronto nazionale che qui si richiama, rinviando ad esso per quanto concerne parametri e criteri di riferimento.

RISORSE
In allegato alla presente nota (allegato1) sono riportate le risorse in forza, presenti nella Regione alla data del 1 giugno 2011.
Completeranno la fase di confronto/consultazione con le OO.SS. regionali le ricadute sul personale in materia di professionalità, secondo quanto previsto dalla nota conclusiva di confronto ed in particolare nei termini di cui al verbale di accordo del 13 aprile 2011.
……., gg.mm.2011

ENEL – AGEVOLAZIONI TARIFFARIE ENERGIA ELETTRICA

Lettera aperta agli Iscritti FLAEI-CISL

"I Lavoratori capiscono sempre"

Così affermava il compianto Ezio Tarantelli; ma alcuni "scellerati", illudendosi che così non è, da qualche tempo fanno circolare e-mail, catene di Sant'Antonio, comunicati (qualcuno vigliaccamente anonimo), contro l'intesa sulle agevolazioni tariffarie e il rafforzamento della previdenza complementare che, oltre ad evidenziare la scarsa conoscenza dell'Accordo, contengono inesattezze, imprecisioni, falsità e attacchi al Sindacato Confederale.

Gli "ignari autori" pensano, impropriamente, di poter manipolare il giudizio dei Lavoratori sull'operato del Sindacato.
Chi conosce la contrattazione sa che la storia, del Movimento sindacale italiano e del Contratto Elettrico, testimonia quello che CISL e FLAEI hanno sempre fatto a beneficio dei Lavoratori per la loro crescita economica e sociale.
L'Istituto dell'agevolazione tariffaria, a favore dei Dipendenti delle Aziende elettriche, tra qualche anno finirà, in quanto gli assunti dopo il 1° luglio 1996 non ne hanno mai avuto diritto. Peraltro, i percettori rischiano di perderlo sia perché l'Autorità per l'Energia è già intervenuta al riguardo, sia perché l'Acquirente Unico potrà essere eliminato (come già avvenuto in altri Paesi europei).
Per questo, ogni intesa (Accordi, Contratti, Protocolli, ecc.) va sempre valutata nel contesto dato!
La FLAEI, unitamente a FILCTEM e UILCEM, ha cercato di cogliere il momento propizio per definire un buon accordo con l'Enel, **senza alcuno scambio**, tenendo a riferimento l'esclusivo interesse delle Lavoratrici e dei Lavoratori.
Tirare in ballo altre questioni (come fanno questi "sciacalli"): Permessi Sindacali (accordo definito da anni), agibilità (quota Sedi ferma al 2009), assunzioni al FOPEN (Fondo con costi gestionali tra i più bassi in assoluto, struttura composta da sole 6 unità: il Direttore, 2 Dipendenti e 3 Distaccati), serve solo a gettare fango sul Sindacato di categoria e, per quanto ci riguarda, sulla FLAEI che con impegno e dedizione, porta avanti i problemi dei Lavoratori Elettrici.
Il merito dell'Accordo, facilmente verificabile, testimonia che dietro le iniziative di questi "presunti difensori" dei Lavoratori si nasconda ben altro: il tentativo di indebolire il Sindacato elettrico che ha sempre tutelato i Lavoratori, nonostante la liberalizzazione, e intende continuare a farlo.
Peraltro, la confusione regna sovrana nelle informative di questi "pasticcioni anonimi".

Rimproverano il Sindacato confederale di non essere democratico, rivendicano votazioni assembleari e/o referendum, non conoscendo o, facendo finta di non sapere, che il testo dell'Accordo prevede letteralmente 3 momenti fondamentali:

- assemblee nei posti di lavoro (giugno/luglio) per spiegare a tutti i Lavoratori il merito dell'Accordo;
- a settembre/ottobre (e non in piena estate come strumentalmente viene affermato), la parola passa ad ogni Dipendente Enel che potrà decidere, volontariamente, se l'accordo è di suo gradimento, attraverso il silenzio/assenso o, in caso contrario, manifestare la non adesione.
- ulteriore incontro tra le Segreterie Nazionali e l'Enel, entro il 15 novembre 2011, per valutare le adesioni e dare corso alla contestuale applicazione.

Cosa rappresenta la manifestazione di volontà di tutti i 36.000 Dipendenti Enel se non il **massimo possibile di democrazia**, visto, inoltre, che l'accordo non è immediatamente operativo in quanto bisogna fare una verifica a novembre prima della sua applicazione?

Fatte queste dovute precisazioni, la FLAEI rivolge un appello ai propri Iscritti ed ai Lavoratori tutti: analizzate bene il merito dell'Accordo, chiedendo, eventualmente, il supporto e l'assistenza dei Responsabili locali della FLAEI, perche l'intesa sottoscritta:

- attribuisce un valore economico adeguato, ai Percettori, pari a 7350 kWh e 2875 kWh;
- non penalizza neanche chi supera i massimali (19% dei titolarizzati a 2.500 kWh e 15% di quelli a 7.000 kWh);
- riconosce a chi non ha mai usufruito del beneficio una somma cospicua per la sua futura pensione;
- si avvale delle prestazioni della previdenza complementare che possono essere trasmesse al coniuge o agli eredi o a terzi beneficiari;
- aggiunge un nuovo Istituto che prevede sconti rispetto al mercato libero dell'energia elettrica e del gas a tutti i Dipendenti Enel (senza alcuna differenziazione);
- consente di optare per l'installazione di impianti ad energia rinnovabile;
- è supportata dai rendimenti di FOPEN (gestito da Rappresentanti aziendali e sindacali **senza alcun compenso**) che sono stati i migliori (35% in 7 anni il comparto bilanciato) in confronto con quelli di altri Fondi negoziali;
- riduce il rischio relativo all'aspettativa di vita (gli aventi diritto incassano prima dei 65 anni anche per il dopo).

Come si può rilevare, la FLAEI, in questo accordo, ha difeso tutti i Dipendenti Enel rispetto ai loro concreti bisogni:

- **migliorando i trattamenti pensionistici di tutti, per un futuro più sereno;**
- **aiutando i Giovani, oggi penalizzati rispetto agli Anziani;**
- **evitando perdite economiche, agli aventi diritto, che potrebbero derivare dal superamento dell'Istituto per effetto delle decisioni degli Enti preposti e/o di provvedimenti legislativi.**

Non si può traguardare il futuro con lo sguardo rivolto al passato!

Tuttavia, se non si è convinti della bontà dell'intesa, si può manifestare la propria contrarietà.

La scelta sarà infatti individuale, anche perché i "novelli paladini" non possono garantire il futuro di nessuno, **nemmeno il loro!**

La FLAEI, come sempre ha fatto nei suoi 60 anni di storia, sarà a vostra disposizione per qualunque scelta vorrete fare.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

PARI OPPORTUNITÀ

CONCILIAZIONE TEMPI VITA E LAVORO

Le regole per l'erogazione dei contributi per progetto ex art. 9 L. 53/2000.

Con il Dpcm 23.12.2010 n. 277, pubblicato in G.U. 3 maggio 2011 n. 101, vengono fissati i criteri e le modalità per la concessione dei contributi finalizzati a promuovere ed incentivare le azioni volte a conciliare tempi di vita e di lavoro, intese come "le misure dirette a sostenere i soggetti con responsabilità genitoriali o familiari, attraverso la rimozione degli ostacoli alla realizzazione del principio di uguaglianza sostanziale in ambito familiare e lavorativo e la promozione della qualità delle relazioni familiari grazie ad un maggior equilibro tra vita privata e vita professionale".

Diventa così operativo il Regolamento allegato che attua l'art. 9 della L. 53/2000, ossia la disposizione che sblocca i contributi pubblici a sostegno delle azioni positive.
I contributi sono prelevati dal Fondo per le politiche della famiglia, istituito con l'art. 19 del D.L. 223/2006 (legge 248/2006), il quale deve destinare annualmente somme a sostegno dei Datori di lavoro, anche privati, che prevedano azioni positive a favore dei propri Dipendenti per garantire le pari opportunità. In questo ambito, i destinatari finali sono dunque le Lavoratrici o i Lavoratori, anche dirigenti, con figli minori, con priorità nel caso di disabilità ovvero di minori fino a 12 anni, o fino a 15 in caso di affidamento o di adozione, ovvero con a carico persone disabili o non autosufficienti, ovvero persone affette da documentata grave infermità.
Gli interventi in favore dei Lavoratori dipendenti potranno essere finanziati per un importo massimo di euro 500.000,00 e con una durata non superiore a 24 mesi.
I Lavoratori costituiscono i destinatari finali degli interventi, mentre i benefici possono essere fruiti solo dai Datori di lavoro.
Gli interventi devono avere determinate caratteristiche:

a) progetti finalizzati all'adozione di forme di flessibilità dell'orario di lavoro e dell'organizzazione del lavoro (esempio part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o uscita, su turni e su sedi diverse, orario concentrato, sistemi innovativi per la valutazione dei risultati).
b) programmi ed azioni volti a favorire il reinserimento dopo periodi di assenza di almeno 60 giorni per congedo di maternità e paternità o parentale, o per altri motivi legati ad esigenze di conciliazione; in questo ambito sono comprese anche le attività di formazione e aggiornamento professionale.
c) progetti che promuovono interventi o servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione tra vita professionale e familiare.

Passaggio indispensabile è l"accordo contrattuale" senza il quale i progetti sono da considerare inammissibili; al tavolo dell'accordo che può essere di qualsiasi livello (nazionale, territoriale, aziendale) dovranno sedere le Organizzazione sindacali firmatarie del CCNL applicato in azienda o le RSA o le RSU, la cui presenza è alternativa

°°*°

APPROVATO IL DECRETO PER IL RIORDINO DELLA NORMATIVA SUI PERMESSI, CONGEDI E ASPETTATIVA.

Il decreto legislativo approvato dal Consiglio dei Ministri del 9 giugno 2011 attua la delega del collegato lavoro (Legge n. 183/2010) per il riordino, a fini di razionalizzazione, semplificazione e risparmio di spesa, delle possibilità di fruizione di permessi, congedi e aspettative nel settore pubblico e privato.

In tema di aborto, spontaneo o terapeutico, successivo al 180° giorno di gravidanza (se l'evento accade prima del 180° giorno, il trattamento previsto è quello di malattia), la normativa precedente rendeva applicabili le stesse disposizioni in tema di parto. Con la modifica introdotta, a seguito dell'interruzione della gravidanza successiva al 180° giorno, la Lavoratrice può chiedere di rientrare al lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e quello competente in materia prevenzione e tutela della salute sul luogo di lavoro certifichino che ciò non arreca danno alla sua salute.
Per il congedo parentale in caso di figlio con grave handicap, il decreto legislativo rende più chiaro il riferimento temporale per fruire dell'estensione del congedo: la Lavoratrice madre o, in alternativa, il padre Lavoratore, possono fruire del congedo parentale in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo di tre anni, fino al compimento dell'ottavo anno di età di ogni figlio a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. In tal caso, la presenza del genitore dovrà essere richiesta dai sanitari.
Riguardo al congedo indennizzato, che non può superare la durata complessiva di due anni, per l'assistenza a un portatore di handicap, il decreto legislativo revisiona i soggetti legittimati a richiederlo: il primo destinatario è, ora, il coniuge convivente e solo in caso di sua mancanza, decesso o gravi patologie invalidanti dello stesso subentrano, in ordine di priorità, il padre o la madre, anche adottivi, uno dei figli conviventi o, in ultima ratio, uno dei fratelli o sorelle purché conviventi. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici ex art. 33, c. 2 e 3, della L. 104/1992.

In tema di permessi per assistere più persone in situazione di grave invalidità (art. 33 della legga 104/1992), il decreto legislativo delimita ulteriormente i casi di fruizione dei permessi: deve trattarsi del coniuge o di un parente o affine entro il secondo grado o, in casi particolari, solo qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti .
È stato precisato, inoltre, **che qualora la persona da assistere risieda in un comune situato a oltre 150 KM da quello di residenza del Lavoratore**, questi deve documentare, per esempio con ticket autostradali, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.
Il decreto legislativo estende il **riconoscimento dei riposi giornalieri** anche ai genitori adottivi o affidatari entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia.
Il Decreto chiarisce, infine, che **durante il periodo di congedo**, **il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione**, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

RIVALUTAZIONE ANNUALE ANF PER IL PERIODO LUGLIO 2011 – GIUGNO 2012

Con circolare n. 83 del 13 giugno u.s., l'INPS ha reso noti, per il periodo 1° luglio 2011 – 30 giugno 2012, i nuovi limiti di reddito familiare ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare alle diverse tipologie di nuclei ed i relativi importi dei corrispondenti assegni.

I livelli di reddito familiare ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare, a norma della legge 153/1988, sono rivalutati annualmente, con effetto dal 1° luglio di ciascun anno, in misura pari alla variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, calcolato dall'ISTAT, intervenuta tra l'anno di riferimento dei redditi per la corresponsione dell'assegno e l'anno immediatamente precedente.
L'ISTAT ha determinato la variazione percentuale dell'indice dei prezzi al consumo tra l'anno 2009 e l'anno 2010 in misura pari all'1,6% e con tale indice sono stati rivalutati i livelli di reddito in vigore per il periodo 1° luglio 2010 – 30 giugno 2011.
Le tabelle, che alleghiamo, riportano i nuovi valori di reddito ed i corrispondenti importi mensili della prestazione per ciascuna tipologia di nucleo, che saranno applicati dal prossimo 1° luglio 2011 fino al 30 giugno 2012.
I livelli di reddito hanno validità per la determinazione degli importi giornalieri, settimanali, quattordicinali e quindicinali della prestazione.
Per facilitare l'individuazione della tabella di riferimento, riportiamo un prospetto riassuntivo che riporta il numero della tabella e la relativa tipologia del nucleo familiare.

TABELLE ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE (ANF)

Tabella	Composizione del nucleo familiare
11	Nuclei familiari con entrambi i genitori e almeno un figlio minore in cui non siano presenti componenti inabili
12	Nuclei familiari con un solo genitore e almeno un figlio minore in cui non siano presenti componenti inabili
13	Nuclei familiari orfanili composti solo da minori non inabili
14	Nuclei familiari con entrambi i genitori e almeno un figlio minore in cui sia presente almeno un componente inabile e nuclei familiari con entrambi i genitori, senza figli minori e con almeno un figlio maggiorenne inabile
15	Nuclei familiari con un solo genitore e almeno un figlio minore in cui sia presente almeno un componente inabile e nuclei familiari con un solo genitore, senza figli minori e con almeno un figlio maggiorenne inabile
16	Nuclei familiari orfanili composti da almeno un minore in cui sia presente almeno un componente inabile
19	Nuclei familiari orfanili composti solo da maggiorenni inabili
20 A	Nuclei familiari con entrambi i coniugi e senza figli (in cui sia presente almeno un fratello, sorella o nipote

Tabella	Composizione del nucleo familiare
	inabile)
20 B	Nuclei monoparentali (1) senza figli (in cui sia presente almeno un fratello, sorella o nipote inabile)
21 A	Nuclei familiari (2) senza figli (in cui non siano presenti componenti inabili)
21 B	Nuclei monoparentali (3) senza figli con almeno un fratello, sorella o nipote (in cui non siano componenti inabili)
21 C	Nuclei familiari (4) senza figli (in cui sia presente almeno un coniuge inabile e nessun altro componente inabile)
21 D	Nuclei monoparentali (5) senza figli con almeno un fratello, sorella o nipote (in cui solo il richiedente sia inabile)
(1) Richiedente celibe/nubile, separato/a, divorziato/a, vedovo/a, abbandonato/a, straniero/a con coniuge residente in un Paese estero non convenzionato (2) Solo coniugi o entrambi i coniugi e almeno un fratello, sorella o nipote (3) Richiedente celibe/nubile, separato/a, divorziato/a, vedovo/a, abbandonato/a, straniero/a con coniuge residente in un Paese estero non convenzionato (4) Solo coniugi o entrambi i coniugi e almeno un fratello, sorella o nipote (5) Richiedente celibe/nubile, separato/a, divorziato/a, vedovo/a, abbandonato/a, straniero/a con coniuge residente in un Paese estero non convenzionato	

Ricordiamo che la Legge 24 dicembre 2007 n. 244 (Legge Finanziaria 2008), all'art. 1, comma 200, aveva previsto la rideterminazione degli importi e dei limiti di reddito per i nuclei familiari con almeno un componente inabile e per i nuclei familiari orfanili.
Sintetizziamo detta normativa, tutt'ora in vigore, che era stata da noi illustrata con circolari n. 200 del 1° settembre 2008 e n. 167 del 25 giugno 2009:

- le tabelle si sviluppano tenendo conto di un numero di componenti il nucleo familiare fino a 12, aumentato rispetto alle tabelle precedenti che erano sviluppate fino a 7 componenti il nucleo familiare:
- sono rielaborate le nuove tabelle 14 e 15, con conseguente abrogazione delle precedenti tabelle 17 (accorpata nella 14) e 18 (accorpata nella 15);
- per i nuclei familiari con almeno quattro figli (rientrano in tale tipologia i nuclei con figli di età inferiore ai 26 anni indipendentemente dal carico fiscale, dalla convivenza, dallo stato civile e dall'attività lavorativa), sono considerati per la determinazione dell'assegno, al pari dei figli minori, anche i figli di età compresa tra i 18 e i 21 anni, purché studenti o apprendisti;
- l'assegno spetta a condizione che il reddito della famiglia rientri nei limiti stabiliti dalle tabelle e sia composto per almeno il 70% da entrate di lavoro dipendente o da prestazione derivante da lavoro dipendente (pensione, indennità di disoccupazione, indennità di maternità, indennità di malattia ecc);
- della disciplina in questione possono usufruire anche i collaboratori e professionisti, privi di altra copertura, che sui compensi ricevuti versino un'aliquota dello 0,72% per le prestazioni non pensionistiche.

I lavoratori dipendenti devono presentare la domanda di assegno per il nucleo familiare al proprio datore di lavoro.
Negli altri casi (pensionati, disoccupati, lavoratori domestici ecc.) la domanda va presentata direttamente agli uffici INPS competenti per residenza Alla domanda deve essere allegata autocertificazione in sostituzione dello stato di famiglia.
I moduli sono disponibili, oltre che presso gli uffici INPS, anche sul sito dell'Istituto www.inps.it nella sezione "moduli".
Potendo la domanda essere inviata per posta o presentata tramite Patronato, invitiamo le Strutture ad indirizzare gli interessati all'INAS che, per legge, offre assistenza gratuita.

Enel Sole: Presentata una nuova organizzazione rispondente a quanto previsto in Infrastrutture e Reti

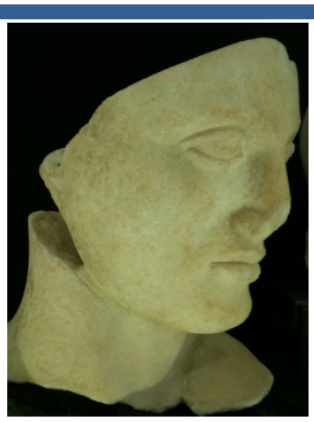
Nuova Organizzazione: dichiarazioni Aziendali

L'Enel ha illustrato, nell'incontro di ieri con le Segreterie Nazionali, il nuovo assetto Organizzativo.

Le scelte aziendali non modificano le attuali strutture gestionali ma riassestano la presenza delle Zone sul territorio.

Questo modello è inoltre funzionale al sistema delle gare di appalto che la P.A. realizza tramite la Consip S.p.A.

L'Enel ha precisato che la nuova organizzazione della SOLE verrà formalizzata dal 1 luglio del 2011 e che avvierà le consultazioni Regionali nei prossimi giorni.



Illuminazione artistica statua Greca
Museo Nazionale Palermo

Nuova Organizzazione: schema organizzativo

Il nuovo assetto territoriale, dell'Area di Business Illuminazione Pubblica, sarà sempre articolato in 4 Aree geografiche e si configura come segue:

Illuminazione Pubblica Territoriale NORD-OVEST, con sede in **Milano**, comprendente le Regioni: Valle d'Aosta, Piemonte, Liguria e Lombardia.

Illuminazione Pubblica Territoriale NORD-EST, con sede in **Bologna**, comprendente le Regioni: Emilia Romagna, Marche e Triveneto.

Illuminazione Pubblica Territoriale CENTRO, con sede in **Roma**, comprendente le Regioni: Toscana, Umbria, Sardegna, Lazio, Abruzzo, Molise e Campania.

Illuminazione Pubblica Territoriale SUD, con sede in **Palermo**, comprendente le Regioni:

Sintesi della Riunione

Come FLAEI, abbiamo rilevato che la struttura proposta, che tende a far diventare la SOLE leader del Settore e prima Azienda Italiana, vede alcune Aree impegnate nella commercializzazione dell'attività di illuminazione pubblica, mentre le altre dovranno consolidare i loro Clienti.

Abbiamo richiesto, pertanto, modifiche e integrazioni al documento presentato, che dovranno essere funzionali anche alle esigenze professionali richieste nel nuovo scenario.

Poiché le professionalità dei Lavoratori dovranno essere orientate in modo flessibile ad obiettivi diversi dagli attuali, abbiamo richiesto immissioni di nuovo personale adatto alle nuove esigenze organizzative.

Inoltre, dovranno essere riviste le professionalità esistenti, dato che dal 2008 l'Enel si è sempre rifiutata di verificare gli impegni assunti.

Appena l'Azienda presenterà la Nota, contenente le nostre richieste, si potranno avviare le consultazioni Regionali, in modo da poter definire la nuova Struttura entro luglio 2011.