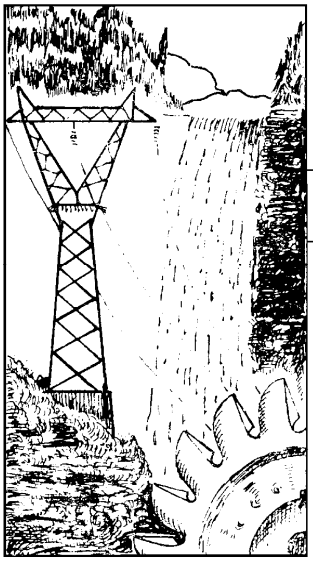


PARTECIPARE

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

Marzo
N. 3
Anno 2015

Direttore Responsabile: SIILVIO DI PASQUA
Proprietario: BENIAMINO MICHIELETTO
Autorizz. Del Tribunale di Treviso n.463 del 5/11/1980
Redazione e stampa:
31029 VITTORIO VENETO
Via Carlo Baxa, 13
tel. 0438-57319 – fax: 0438/946028
……e-mail: treviso@flaei.org
"Poste Italiane SpA - Spedizione in abbonamento postale – 70% NE/TV"

Hanno collaborato: Le Segreterie Nazionale, Regionale e Territoriale della FLAEI-CISL, Bazzo Giorgio, Griguolo Tiziano, De Luca Adelino, Fontana Sergio, De Bastiani Mario, Perin Rodolfo, Budoia Angelo, Tolot Margherita, Dal Fabbro Edgardo, Battistuzzi Lorenzo, Sandrin Giuseppe, Faè Luciano, Piccin Livio, Da Ros Remigio, Carminati Giovanni, Pilutti Aldo, Tempesta Domenico, Bitto Valter.

SOMMARIO:

Ci scrivono
Sergio Mattarella eletto presidente della repubblica
Terna e Enel,cosa rischiamo con le privatizzazioni
Terna? o Enel?
Enel - riorganizzazione Country Italy e allocazione del personale in Enel Italia.
Enel: piano di incentivo all'esodo dicembre 2014 – dicembre 2019.
Enel ICT: confronto sul nuovo assetto organizzativo
Lutti
Aspettativa di vita – nuovi requisiti pensionistici dal 1° gennaio 2016
Enel – comitato bilaterale sicurezza di gruppo
Enel Produzione - SF Energy
Enel : confronto Global Procurement - documentazione conclusiva
Enel - Ingegneria e Ricerca diventa globale il lavoro solo all'estero
DTR Veneto -nuovo progetto sperimentale di manutenzione
Terna - segnalazione a seguito utilizzo inappropriata procedura di lavoro.
Enel – EGP – black box; trasferimenti personale da unità ingegneria.
Infortunio in itinere: l'Inail allarga la tutela.
1918 - Così cadde la stretta di Serravalle
Enel : etica a 360 ° ?
730 precompilato – AAF CISL

Vuoi ricevere Partecipare per posta elettronica? Segnala a: treviso@flaei.org oppure flaeicisl.treviso@gmail.com

CI SCRIVONO …

Rino Dal ben nuovo Segretario Generale FNP Cisl Belluno Treviso

Congratulazioni vivissime a Rino e un abbraccio forte,
Carla Da Re.
°°*°

Colgo l'occasione per la nuova nomina per fare tanti auguri di buon lavoro che Rino, come sempre sa fare.
A tutti,ma a lui in particolare, il mio più sincero augurio per una intensa e collaborativa attività.
Con amicizia.
Regina Manfè
°°*°

Un sincero augurio di buon lavoro ad un amico carissimo e infaticabile e che riesca a percorrere questa strada impegnativa con il sorriso e la semplicità che lo contraddistingue.
Buona strada Rino!
Marinella Milani e tutta la Flaei di Rovigo.
°°*°

Complimenti e i migliori auguri di buon lavoro a Rino.
Flaei-Cisl Toscana
°°*°

In grande in bocca al lupo.
Flaei Abruzzo e Molise
°°*°

Un augurio fraterno, con grande soddisfazione, a Rino.
Perché tra pensionati e lavoratori attivi si operi come in una vera comunità solidale di destino.
Giuseppe Ecca.
°°*°

CONGRATULAZIONI A RINO DAL BEN SEGRETARIO GENERALE FNP/CISL BELLUNO E TREVISO
Il Nostro caro amico Rino è' stato nominato Segretario Generale FNP Belluno e Treviso.
Ho conosciuto Rino quando era Segretario Generale FLAEI del Trentino e ho avuto modo di apprezzare la sua competenza, condivisione ed umiltà nello svolgimento del suo incarico.
Per me è sempre stato, e lo è tutt'ora, un grande esempio di come deve essere un vero sindacalista e se anch'io sono riuscita, assieme ai miei colleghi di segreteria, a fare in modo che in Alto Adige la FLAEI acquisisca ogni anno sempre più consensi dai lavoratori, lo devo proprio al suo insegnamento di come deve essere svolto questo non facile incarico.
Sono certa che l'impegno che a suo tempo ha dedicato alla FLAEI sarà rivolto, con la stessa passione, al suo nuovo incarico.
Non mi resta che augurargli un buon lavoro, certa che il suo impegno sarà indirizzato all'interesse primario della categoria che rappresenterà nei prossimi anni.
Elena Maria Beltrami
Segretario Generale
FLAEI ALTO ADIGE
Bolzano, 29 gennaio 2015
°°*°

Con grande piacere apprendo la notizia dell'elezione di Rino Dal Ben alla carica di segretario Generale dei Pensionati della CISL Belluno e Treviso. Auguro a lui un buon lavoro denso di soddisfazioni sia da parte mia che da parte di tutto il Direttivo della Flaei Cisl del Trentino.
Cordiali saluti
Piergiorgio Polignano

°°*°

La recente elezione di Rino dal Ben a segretario generale della Federazione di pensionati di Belluno-Treviso - una Federazione che conta 44.679 iscritti, la più consistente della nostra Cisl - rappresenta un duplice positivo messaggio.
Il primo, che un dirigente che proviene da una piccola categoria - la Flaei - può assumere incarichi anche nella categoria più grande – la Fnp.
Il secondo, che dopo l'accorpamento tra Belluno e Treviso, un dirigente di Belluno - il territorio più piccolo - è diventato segretario generale della FNP.
Questo significa che la "cultura" della nostra Cisl non è caratterizzata dalla prevaricazione del più grande, dalla "prepotenza" dei numeri, ma è capace di valorizzare il contributo di qualsiasi persona, senza pregiudiziali. Non, dunque, per le sue "appartenenze", bensì per le sue qualità, per le sue capacità, per la sua esperienza, per la sua disponibilità.
Adesso Rino non è più il segretario né di una piccola categoria né di un piccolo territorio. Le sue responsabilità sono aumentate, ma lui ha dimostrato di sapersele prendere.
A lui il nostro incoraggiamento e soprattutto il nostro sostegno perché la Federazione dei Pensionati di Belluno Treviso possa rafforzarsi e crescere sempre di più.
Questo nell'interesse dei pensionati, ma anche di tutta la Cisl di Belluno Treviso che alla Federazione dei pensionati deve molto e con cui collabora da sempre in modo leale e positivo.
Franco Lorenzon
Segretario Generale
CISL Belluno - Treviso
°°*°

A Rino Dal Ben
Caro Rino,
Nel congratularmi per la tua elezione a Segretario Generale della FNP Cisl Belluno Treviso nel prestigioso incarico di responsabilità ti auguro buon lavoro, a nome personale e della FLAEI, dichiarandoti la piena disponibilità ad una sinergica e fattiva collaborazione.
Nel rinnovarti la stima e l'amicizia, ti saluto cordialmente.
Carlo De Masi
Segretario Generale
Flaei-Cisl
°°*°

La FLAEI saluta con affetto il nuovo Segretario Generale della FNP Belluno e Treviso.
Non senza un sentimento di orgoglio e soddisfazione abbiamo appreso che l'amico Rino Dal Ben ha assunto questo ruolo, un amico che per tanti anni ha militato ai massimi livelli della nostra Federazione.
Il suo senso di appartenenza alla CISL e la sua fedeltà ai nostri principi ci danno la certezza che il suo nuovo ruolo sarà vissuto con la dedizione, la correttezza e l'onestà che ne hanno contraddistinto il percorso in FLAEI e in tutti gli altri incarichi che la Confederazione gli ha affidato.
Auguri Rino.
Giorgio Cecchelin
Segretario Generale della Flaei – Cisl del Veneto
°°*°

Ciao Gianni,
buona sera.
Ho letto nel "Partecipare" del mese di febbraio quanto hai aggiunto al comunicato stampa della mia nomina a segretario generale della FNP Cisl di Belluno-Treviso.
Ti ringrazio per l'attestato di stima e di "Amicizia" che hai voluto tributarmi.
Stima e Amicizia che è sempre stata reciproca sia nei lunghi anni di militanza all'interno della nostra FLAEI così come nel "privato" scorrere del tempo.
Amicizia e Stima che non è mai venuta meno e delle quali mi vanto di avere.
Per quanto riguarda la seconda parte del tuo messaggio mi permetto allegarti l'intervento da me effettuato, subito dopo la mia elezione, al Consiglio Generale.
Spero di non aver deluso le tue aspettative!!
Un cordiale saluto ed un forte abbraccio.
Grazie Gianni, grazie FLAEI di Belluno-Treviso anche se "purtroppo" regionalizzata.
Rino

L’intervento di Rino al Consiglio territoriale della FNP di Belluno - Treviso

Come ho avuto modo di ringraziare tutti voi - chi mi ha votato come chi ha ritenuto di non concedermi la fiducia - nel corso della mia elezione a segretario generale aggiunto della FNP di Belluno-Treviso di qualche mese fa - così lo faccio anche oggi un pò piu emozionato di allora.
Emozionato ma conscio di quello che mi aspetta nel prendere la guida di questa bella realtà che è la FNP di Belluno-Treviso.
Mai avrei pensato - e credo anche molti di voi - dell'evoluzione che si sta verificando nel gruppo dirigente della nostra Federazione territoriale a distanza di nemmeno due anni dalla celebrazione del congresso di aggregazione dei due territori di Belluno e Treviso.
Mai e poi mai avrei pensato di essere eletto a segretario generale quando due anni fa gli amici della FNP di Belluno mi chiesero se ero disponibile ad entrare a far parte della nuova segreteria che si stava ipotizzando a fronte delle scelte che la Confederazione aveva assunto nella politica di accorpare più territori tra loro contigui. (per noi Belluno e Treviso)
Galeotta fu la mia disponibilità (a dirla alla dantesca maniera) ma tant'è!
Oggi sono qua per mettere al servizio della FNP e in maniera particolare della FNP di Belluno-Treviso la mia persona.
Con i limiti che ogni persona porta in sé! Difetti e pregi, pochi o tanti talenti (evangelicamente parlando) che intendo umilmente, ma con fermezza e senza infingimenti, mettere a disposizione di voi tutti e con voi tutti in maniera limpida e leale.
L'irruenza, che più di qualche volta mi prende nel rapportarmi con le persone, ma con il gruppo dirigente in particolare, nasconde una voglia di far capire come l'impegno che noi dedichiamo per questa organizzazione sindacale è indirizzato al servizio e non al servirsi dell'Organizzazione medesima.
E' una cosa che ti porti dentro e che tante volte non riesci a esprimerla.
E su questo argomento che è più sentimento che “calcolo politico” mi permetto di rimandarvi alla lettura del discorso di auguri che papa Francesco ha tenuto alla Curia Romana in occasione del Santo Natale 2014.(lo trovate in cartellina)
Prima di passare a formularvi la mia proposta nominativa dei componenti la segreteria, che peraltro è già stata anticipata dal segretario generale uscente nel corso dei lavori dell'ultimo Esecutivo territoriale scorso, riprendo qualche breve ragionamento sul come intenderei proseguire nell'impegno che, a DIO piacendo, mi e ci aspetta almeno fino al prossimo appuntamento congressuale.
Non scoprirò niente di nuovo nel dirvi che la linea politica sarà quella scaturita dal congresso. Quella che deve vedere rafforzato il territorio - in buona sostanza la periferia - rispetto al centro perché è nel territorio che si svolgono le nostre attività. Mi auguro che su questi ragionamenti anche la nuova segretaria generale della Cisl, faccia fare all'intera organizzazione una doveroso quanto salutare ragionamento, perché non resti una chimera. Da tanto tempo noi lo diciamo: snellire il centro è divenuta ormai una cosa ineludibile.
E' nella periferia dei nostri uffici, dei nostri recapiti che si deve svolgere quel servizio di cui dicevo prima, a favore dei nostri associati - in primis - e di quanti si presentano ai nostri sportelli per qualsivoglia necessità. Tenendo alta l'attenzione sulla questione del proselitismo con educazione, gentilezza, che sono le caratteristiche che ci contraddistinguono dalle altre organizzazioni. Il tutto condito possibilmente da un sorriso che non guasta mai!
Con estrema chiarezza ribadisco che se la nostra presenza è funzionale a ciò, bene!
Se così non dovesse essere e cioè funzionale al solo fatto di interesse personale (e mi fermo qui, e a buon intenditore poche parole) va tolta!
Non è più il tempo delle vacche grasse!
La nostra deve essere una presenza puntuale, precisa, oserei dire puntigliosa al massimo, che ci deve distinguere come operatori - a tutti i livelli - protagonisti credibili nei confronti dei nostri soci ai quali vanno rivolte tutte le nostre migliori attenzioni così come altrettanto precisi e credibili dobbiamo essere protagonisti nelle nostre comunità perché siamo noi che ci esponiamo in prima persona a nome e per conto della CISL e della FNP.
I nostri soci ci guardano e ci giudicano in maniera spietata! Più di quanto noi possiamo pensare.
Dobbiamo essere quindi consapevoli di ciò che facciamo, di come ci rapportiamo – oggi più di ieri - in un momento come quello che stiamo attraversando dove tutti siamo "sotto tiro".

Non ci possiamo più trastullare nei ricordi del passato! Dobbiamo guardare avanti con la consapevolezza che quello che ci aspetta da oggi in poi è una cosa nuova che non ha modelli consolidati a cui noi pensionati forse tante volte facciamo ancora riferimento dicendo: eh ai miei tempi!!
Non c'è più tempo - dobbiamo agire - o meglio reagire per essere sempre all'altezza delle sfide che ci aspettano.
Non vorrei essere drastico e/o catastrofico in questo mio pensiero. Ma se così non dovesse essere ne va della nostra sopravvivenza come organizzazione, come FNP, come CISL!
E allora, cari amici, andando ancora una volta sul concreto e guardando al futuro e proprio ribadendo quanto poc'anzi vi ho illustrato è nelle nuove RLS deliberate dalla nostra Federazione che dobbiamo vedere il terminale sensibile, la prima linea della nostra attività nel territorio a favore dell'organizzazione.
Dobbiamo crederci!
I nuovi coordinatori di RLS che proporremo nel corso di uno dei prossimi consigli generali saranno la "lunga mano" del lavoro che come segreteria supportati dall'esecutivo andremo ad attuare.
Credo che da parte vostra sia compreso quale lavoro ci aspetta da svolgere.
Un lavoro pesante un lavoro che sicuramente troverà momenti di difficoltà ma che se attuato in gruppo e per il bene dell'organizzazione potrà dare le soddisfazioni che fino ad oggi siamo riusciti a ricavare malgrado gli errori che immancabilmente si sono succeduti nel tempo sia a livello periferico che a quello regionale e/o nazionale.
Tenendo dritta la barra della nostra FNP, in questo mare periglioso, ma attuando un lavoro di gruppo che sviluppi tutte le nostre potenzialità, tutti i talenti di cui ognuno di noi è portatore, potremo pensare di vedere crescere la nostra bella Federazione.
E allora dobbiamo smettere in quel gioco che da un paio di mesi a questa parte si è innescato all'interno e all'esterno della nostra realtà territoriale. Quello cioè di ipotizzare il numero dei componenti della segreteria per soddisfare aspettative personali di singoli che non tengono conto del percorso che dal congresso ad oggi abbiamo fatto ricevendo, peraltro il consenso di tutta l'organizzazione.
Gioco che intanto, a mio avviso, ha tolto tempo ed energie che meglio potevano e doverosamente dovevano essere indirizzate all'attività istituzionale.
Ed ora tocca a me, in qualità di nuovo segretario di questa struttura proporre a voi per la loro elezione i nomi degli amici che mi affiancheranno nel lavoro futuro e precisamente Geltrude TONON e Ugo PREVITI.
Doverosamente mi accingo a chiudere questo mio intervento ringraziando i colleghi di segreteria che fino ad oggi hanno condiviso con me il percorso fatto.
Un particolare grazie va a Francesco che mi ha insegnato a calmare la mia "irruenza" ma che peraltro non so se ci è riuscito!! Lo lascio dire a lui.
Il grazie va ancora a tutti voi.
Grazie anche agli amici che oggi hanno voluto condividere con noi questa giornata: l'amico Loreno Coli della nostra segreteria nazionale, gli amici della segreteria territoriale della UST-CISL di Belluno-Treviso qui presenti.
BUON LAVORO E GRAZIE ANCORA A TUTTI VOI

°°*°

Legge di stabilità 2015 - Sostegno alla genitorialità
Per i “bonus bebé”, a me non è toccato mai niente: né con Prodi , né con Berlusconi e adesso ancora meno.
La solita minestra, stantia, di propaganda!
Santino De Gasperi

SERGIO MATTARELLA ELETTO PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Furlan: "Auguri della Cisl a Mattarella, personalità di alto profilo istituzionale e uomo del dialogo"

“Siamo certi che Sergio Mattarella sarà il Presidente di tutti gli italiani che lascerà la sua impronta assicurando il rispetto delle garanzie costituzionali, l'equilibrio dei poteri dello stato e delle istituzioni democratiche del nostro paese”, ha sottolineato il Segretario Generale della Cisl, Annamaria Furlan.
31 gennaio 2015 - "Voglio esprimere a nome mio personale e di tutti gli iscritti della Cisl, le congratulazioni e gli auguri più affettuosi a Sergio Mattarella, eletto oggi, con un grande consenso, Presidente della Repubblica" - ha dichiarato il **Segretario generale, Annamaria**

Furlan. "Siamo sicuri che Sergio Mattarella sarà il Presidente di tutti gli italiani - ha sottolineato la leader della Cisl - che lascerà la sua impronta perché e' una personalità di altissimo profilo capace di assicurare il rispetto delle garanzie costituzionali, l'equilibrio dei poteri dello stato e delle istituzioni democratiche del nostro paese. Oltre ad essere un galantuomo ha una grande esperienza politica ed istituzionale, ed un riconosciuto spessore giuridico e culturale. E' sempre stato un uomo del dialogo con una profonda sensibilità sociale, un cattolico dai grandi valori etici" ha osservato Furlan ricordando anche che Mattarella "e' un uomo del sud che ha combattuto la mafia, la corruzione, il mal governo pagando a livello familiare, con la morte del fratello Piersanti, un prezzo altissimo per difendere sempre le istituzioni democratiche e la legalità nel nostro paese. Per questo -ha concluso la leader della Cisl - siamo certi che sarà un Presidente molto attento alle istanze dei lavoratori, dei più deboli e dei corpi sociali, cosi come lo e' stato il Presidente Giorgio Napolitano, a cui va un caloroso saluto ed il ringraziamento della Cisl per quello che ha fatto per il nostro paese in questi anni difficili".

°°*°

Dal discorso di insediamento i 16 “significa”:
… omissis …
La strada maestra di un Paese unito è quella che indica la nostra Costituzione, quando sottolinea il **ruolo delle formazioni sociali,** corollario di una piena partecipazione alla vita pubblica.
… omissis …
Garantire la Costituzione significa garantire il diritto allo studio dei nostri ragazzi in una scuola moderna in ambienti sicuri, garantire il loro diritto al futuro.
Significa riconoscere e rendere effettivo il diritto al lavoro.
Significa promuovere la cultura diffusa e la ricerca di eccellenza, anche utilizzando le nuove tecnologie e superando il divario digitale.
Significa amare i nostri tesori ambientali e artistici.
Significa ripudiare la guerra e promuovere la pace.
Significa garantire i diritti dei malati.
Significa che ciascuno concorra, con lealtà, alle spese della comunità nazionale.
Significa che si possa ottenere giustizia in tempi rapidi.
Significa fare in modo che le donne non debbano avere paura di violenze e discriminazioni.
Significa rimuovere ogni barriera che limiti i diritti delle persone con disabilità.
Significa sostenere la famiglia, risorsa della società.
Significa garantire l'autonomia ed il pluralismo dell'informazione, presidio di democrazia.
Significa ricordare la Resistenza e il sacrificio di tanti che settanta anni fa liberarono l'Italia dal nazifascismo.
Significa libertà. Libertà come pieno sviluppo dei diritti civili, nella sfera sociale come in quella economica, nella sfera personale e affettiva.
Significa affermare e diffondere un senso forte della legalità.
… omissis …

TERNA E ENEL,COSA RISCHIAMO CON LE PRIVATIZZAZIONI

Energia. Dopo l’ingresso della cinese State Grid il governo studia i prossimi passi. De Masi (Flaei): non si pensi solo a fare cassa
conquiste del lavoro GIOVEDÌ 12 FEBBRAIO 2015

L’energia sempre di più al centro delle attenzioni delle famiglie, come del sistema socio produttivo. Costi della bolletta, efficienza del sistema, modernizzazione delle centrali, effetti sul lavoro, sui servizi e sulla collettività destano preoccupazione ed interesse crescente.

Occorre affrontare in modo sistematico questioni cruciali per disegnare un futuro positivo tanto al settore elettro-energetico quanto alle necessità di famiglie ed imprese.
Tutto ciò senza dimenticare gli equilibri ambientali e quelli sociali connessi con l’occupazione e i territori.
Recenti decisioni nel campo dell’energia sollecitano scelte definitive e ponderate.

L’avvio del procedimento di ricertificazione, da parte dell’Autorità di settore, di Terna e Snam dovuto all'ingresso di State Grid cinese in Cdp Reti e la concomitante cessione di un ulteriore pacchetto di azioni dell’Enel da parte del ministero dell’Economia ripropongono la necessità di valutare con grande attenzione da parte della politica e del governo i processi di privatizzazione nel settore elettro-energetico.
“Nel caso di Cdp Reti, che interessa al momento due asset strategici per il Paese come le reti elettriche e del gas, riteniamo - dice il segretario generale della Flaei Cisl Carlo De Masi - che le valutazioni sulla ricertificazione dovevano essere effettuate prima di modificare la governance societaria a seguito della cessione delle quote ai cinesi”.
Il controllo delle reti è un fattore primario della sovranità nazionale, nulla va trascurato, nemmeno il dettaglio più sottile, quando si interviene su ambiti così delicati e strategici.
La Cisl attraverso le federazioni di settore ha più volte sottolineato come non sia contraria alle privatizzazioni, purché queste offrano garanzie inoppugnabili per aziende che erogano servizi essenziali per la vita dei cittadini.
Ci sono in ballo non quote di mercato o semplici profitti, bensì scelte cruciali di lungo periodo per il Paese.
Valutazioni altrettanto ponderate vanno adottate anche nel caso della cessione di un’ulteriore quota di azioni dell’Enel da parte del ministero dell’Economia. Una scelta che in tutta evidenza non può essere ricondotta ad una semplice operazione per fare cassa o al mero abbattimento del debito pubblico italiano.
I pochi miliardi di euro che il Tesoro stima di incassare scendendo dal 31,2% attuale al 25% circa del capitale di Enel rappresentano una goccia nel mare, o meglio è come svuotare il mare con un secchiello.
“L’operazione - riflette Carlo De Masi - serve probabilmente ad altri obiettivi, forse a infondere fiducia agli investitori esteri perché tornino ad essere protagonisti nel nostro Paese e ne supportino il rilancio industriale”.
Questa operazione di immagine potrebbe essere condotta con strumenti più adeguati, non con la cessione di quote azionarie di uno dei tre solidi campioni industriali rimasti all’Italia, protagonisti sul mercato internazionale e altamente competitivi.
Occorre, su temi così delicati che investono decine di milioni di cittadini nonché una risorsa cruciale per l’economia nazionale,procedere con grande cautela, sia al fine di non indebolire un’azienda come Enel, sia per non rinunciare ad importanti dividendi futuri in cambio ora del famoso piatto di lenticchie di Esaù.
Gli albori di una ripresa economica meritano, forse, un’opzione di maggior fiducia puntando su un accresciuto valore a medio termine. L’Enel, in un contesto di crescita vedrebbe di gran lunga aumentare il proprio valore intrinseco e la propria redditività rispetto all’ipogeo toccato oggi nella spirale della peggiore recessione che l’economia abbia conosciuto.
Le privatizzazioni annunciate con la solita enfasi dal governo, che riguardano anche Poste e Ferrovie, debbono essere pensate e valutate in un contesto ampio e di medio /lungo periodo, poiché potrebbero risultare meno utili di quanto previsto, capaci di indebolire aziende sane e necessarie al Paese, per uniformarsi ad indicazioni ideologiche
più che economiche.
Il governo valuti bene tutte le componenti prima di operare scelte difficilmente reversibili.
Ubaldo Pacella

TERNA? O ENEL?

Nella notte tra il 5 e 6 febbraio scorsi una nevicata ha messo in ginocchio parecchie Regioni. Le caratteristiche della neve ed il livello di precipitazione hanno interrotto decine di linee AT - MT e BT. Notevole è stato il dispiegamento di Personale con un grande coinvolgimento di Colleghi (operai e tecnici) che, anche in questi momenti, hanno riconfermato il senso di attaccamento al servizio pubblico, che da sempre caratterizza l’operato di tutti i Dipendenti del Settore Elettrico.

I Lavoratori di Enel e Terna hanno agito in condizioni difficili, perché hanno dovuto far fronte **(da soli!)** anche alla rabbia della popolazione cercando di sopperire ad una emergenza che da subito si è mostrata molto complicata.
La decisione del Governo e della Politica, di liberalizzare il Sistema Elettrico Nazionale, ha portato alla separazione della Rete AT (ora di Terna) dalla rete MT di Enel (solo per fare cassa), in queste situazioni emergenziali, mostra tutte le criticità organizzative e gestionali. Dagli anni ‘90, quando ancora la rete veniva

esercita da un solo Operatore – l'Enel - (ed allora gli inverni erano molto più rigidi), si sono persi nella sola Distribuzione dell'Enel oltre 30.000 Lavoratori. Le nuove tecnologie hanno reso possibile fare a meno di Operai e Tecnici, ma si è esagerato: in situazioni critiche emergono i limiti di tali scelte.

Per questi eventi, ormai ricorrenti, alcuni impianti, soprattutto i più obsoleti, mostrano la loro inefficienza. Infatti, quanto avvenuto ora e nel 2014 dovrebbe modificare tale impostazione rilanciando un nuovo piano di assunzioni utile alle Società ed al Paese. Solo garantendo un'adeguata presenza sul territorio possiamo preservare la capacità operativa. Enel e Terna devono essere punto di riferimento per le Amministrazioni locali e per i Cittadini anche nelle situazioni di emergenza.
Il Governo Italiano dovrebbe rivedere la scelta di tenere separate le reti elettriche per recuperare una "regia unica" rispetto alla gestione, rarefacendo le responsabilità, che naturalmente sono sempre dell'altro Operatore.
Fatto sta che non si risolvono i problemi dei Cittadini rimasti per giorni senza luce.
Da mesi, come FLAEI-Cisl, chiediamo di affrontare con le Aziende alcuni aspetti organizzativi, legati alle effettive necessità di Personale, per garantire la concessione pubblica attraverso un adeguato presidio di "Pronto Intervento" e le nostre Realtà Regionali chiedono di discutere il piano della reperibilità modificato dall'ennesima riorganizzazione dell'Enel Infrastrutture e Reti.
Occorre uscire da questa situazione dando subito al Paese un segnale importante. L'occasione potrebbe essere quella della presentazione dei Piani industriali: a Terna abbiamo proposto un accordo di ricambio generazionale, ad Enel abbiamo chiesto di mantenere fede agli impegni sottoscritti iniziando ad assumere tutti coloro che sono risultati idonei alle selezioni per Operai, coprendo così parzialmente una situazione complessa scaturita nelle Aree prevalentemente rurali o montane. Zone che "rendono economicamente" meno di quelle urbane ma che la concessione impone di servire in modo efficiente e analogo alle altre Realtà, perché il Paese possa svilupparsi armonicamente ovunque.

Attendiamo fiduciosi, ora che l'emergenza si è risolta, un tavolo politico per affrontare i temi da noi sollevati.

ENEL - RIORGANIZZAZIONE COUNTRY ITALY E ALLOCAZIONE DEL PERSONALE IN ENEL ITALIA.

In data 29 gennaio u.s. si è svolto un incontro con i Vertici aziendali di ENEL per proseguire il Confronto sulla riorganizzazione della Country Italy e per approfondire i criteri di allocazione societaria di attività e risorse nel perimetro italiano (in particolare, fra Enel Italia e le altre Società del Gruppo interessate). Vista la complessità della riorganizzazione in atto, le OO.SS., hanno chiesto e ottenuto una nota riportante l'andamento dell'incontro (in allegato, unitamente al documento di riorganizzazione). Inoltre abbiamo richiesto di conoscere al più presto il dettaglio delle restanti Aree ancora non oggetto di Confronto nazionale, a partire dal mondo dei Servizi.
In virtù di alcuni timori circolati in queste settimane nei luoghi di lavoro, riguardanti possibili abbassamenti di tutele derivanti da una applicazione distorta del Jobs Act (fatto improbabile per motivazioni di natura giuridica), l'Azienda ha precisato di non avere alcuna volontà di penalizzare i Lavoratori oggetto di Cessione di Contratto.
Abbiamo, tuttavia, chiesto una nota di riunione che esplicitasse in maniera chiara, il concetto esposto verbalmente. Nella lettera che ci è stata spedita insieme al documento di riorganizzazione, sono riportati con chiarezza, tra i vari argomenti, due importanti questioni: la logica organizzativa dei criteri di allocazione e le garanzie occupazionali. Su quest'ultimo importante punto i Vertici aziendali hanno specificato che "... per sua natura, la cessione di contratto individuale determina la prosecuzione senza soluzione di continuità del rapporto di lavoro del dipendente in capo alla Società cessionaria. In coerenza con ciò, a seguito della

sottoscrizione dell'atto di cessione, continua ad essere riconosciuta al lavoratore l'anzianità di servizio pari a quella già riconosciuta alle dipendenze della Società cedente e si procede all'accredito alla Società cessionaria dell'ammontare del TFR accantonato".
Durante l'incontro, vista la complessità della riorganizzazione in atto, abbiamo chiesto che si ponesse particolare attenzione alla fase regionale dei riflessi sul Personale; anche tali garanzie sono state riportate nella nota di cui sopra.
Ultima questione che, come FLAEI, abbiamo posto con particolare determinazione, ha riguardato i tempi di questa riorganizzazione: vi è l'esigenza di concluderla al più presto perché sono ancora tante le Aree aziendali che hanno bisogno di certezze organizzative che devono poi essere partecipate ai lavoratori interessati.
Tra gli approfondimenti che abbiamo chiesto con maggiore urgenza, c'è quello relativo al mondo dei "servizi" che, per le tante Risorse presenti, ha diritto ad un focus tanto rapido quanto esauriente.

°°*°

NUOVO ASSETTO ORGANIZZATIVO DEL GRUPPO ENEL ALLOCAZIONE SOCIETARIA DELLE ATTIVITA'

NOTA DI RIUNIONE (Carlo Tamburi)

Il giorno 29 gennaio 2015, nel contesto degli incontri di confronto e consultazione relativi all'attuazione del nuovo assetto organizzativo del Gruppo, si è tenuto un incontro con le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali di FILCTEM – FLAEI e UILTEC, assistite dalle Segreterie Regionali e Territoriali della regione Lazio, in merito ai criteri di allocazione societaria di attività e risorse nel perimetro italiano (in particolare, fra Enel Italia e le altre Società del Gruppo interessate).

Nello specifico, sono stati esposti i criteri di carattere generale, con le eccezioni eventualmente previste, e si è poi proceduto ad illustrare l'applicazione in concreto degli stessi nelle varie Unità in cui si articola l'assetto definito.
Come richiamato nella documentazione allegata, illustrata durante l'incontro, i criteri di carattere generale prevedono la concentrazione nella Capogruppo Enel Spa delle attività di indirizzo e coordinamento - comprese quelle delle nuove Linee Globali di Business e delle Global Functions - nonché l'allocazione nell'ambito di Enel Italia delle attività di carattere trasversale a diverse Società in Italia; nel caso in cui le attività siano svolte unicamente per una medesima Società, la relativa allocazione delle stesse con le risorse interessate avverrà presso tale Società.
Eccezioni ai principi sopra richiamati, giustificate dal contesto normativo di riferimento, riguardano l'Area Finanza Italia, il Procurement Italia, l'ICT Italia e l'Energy Management, nei termini illustrati nella suddetta documentazione.
Su queste basi, per ciascuna delle Unità organizzative in cui si articola l'assetto della Country Italia – AFC, Audit, Comunicazione, HRO, Affari Istituzionali, Legale, Regolatorio e Antitrust, Security, Servizi, Procurement, ICT, Energy Management, Generazione, Infrastrutture e Reti e Mercato - si è quindi proceduto a verificare l'applicazione in concreto dei suddetti criteri, evidenziando, per le diverse articolazioni organizzative di tali Unità, la relativa allocazione di attività e risorse nelle Società del Gruppo interessate – oltre che Enel Italia ed Enel S.p.A., come detto, Enel Distribuzione, Enel Produzione, Enel Ingegneria e Ricerca, Enel Trade, Enel Energia, Enel Servizio Elettrico ed Enel Sole.
Con riferimento a quanto sopra, le Organizzazioni Sindacali hanno evidenziato l'esigenza che l'attuazione del nuovo assetto del Gruppo, con i riflessi sul personale che ne conseguono, continui a svilupparsi nel rispetto delle fasi di interlocuzione sindacale previste; questa esigenza risulta particolarmente stringente in questo momento caratterizzato - oltre che dalla profonda modifica degli assetti organizzativi e conseguenti riallocazioni societarie - anche da una forte evoluzione del contesto normativo di riferimento.
In particolare, le Organizzazioni Sindacali hanno portato all'attenzione dell'Azienda le situazioni in cui la diversa allocazione societaria delle risorse verrà attuata tramite lo strumento giuridico della "cessione di contratto" di cui all'1406 c.c., e, sul punto, hanno quindi chiesto conferma degli effetti che derivano dall'applicazione dell'Istituto in capo ai singoli lavoratori.
Nel merito, l'Azienda ha dato innanzitutto assicurazione che anche le prossime fasi di attuazione dell'assetto organizzativo si svilupperanno nel rispetto degli impegni di interlocuzione sindacale previsti, con la fissazione di specifici incontri di consultazione per l'esame dei riflessi sul personale, secondo le prassi e i principi consolidati. In prima battuta, si procederà a operazioni di riallocazione del personale previste per l'avvio operativo delle Funzioni Centrali, comportanti passaggi intersocietari.

Per quanto attiene, in particolare, allo strumento della cessione di contratto – configurabile non ricorrendo i presupposti per procedere con il diverso strumento della cessione di ramo, pure praticato da Enel in altre fattispecie – l'Azienda ha innanzitutto evidenziato che il numero delle risorse interessate è pari a circa 600 unità complessive, per la quasi totalità aventi sede nel comune di Roma, sulle oltre 33.000 in forza alla Country Italia. In ogni caso, con specifico riferimento agli effetti giuridici derivanti dall'applicazione dell'Istituto, l'Azienda ha confermato che, per sua natura, la cessione di contratto individuale determina la prosecuzione senza soluzione di continuità del rapporto di lavoro del dipendente in capo alla Società cessionaria. In coerenza con ciò, a seguito della sottoscrizione dell'atto di cessione, continua ad essere riconosciuta al lavoratore l'anzianità di servizio pari a quella già riconosciuta alle dipendenze della Società cedente e si procede all'accredito alla Società cessionaria dell'ammontare del TFR accantonato. A conferma della coerenza degli effetti descritti con la cornice normativa di riferimento, l'Azienda ha infine evidenziato che, non essendo in presenza di dimissioni o di risoluzione consensuale del rapporto, ma di una fattispecie che comporta, come detto, la mera prosecuzione del rapporto di lavoro in capo al soggetto cessionario, non si determina l'esigenza che all'atto di cessione individuale di contratto si applichi la procedura di convalida prevista dall'articolo 4 della legge n. 92/2012.
Sul tema, in ogni caso, in risposta alle sollecitazioni delle OO.SS. che hanno voluto ribadire il clima di incertezza che caratterizza l'approccio al tema di molti lavoratori, specie in questa fase di forte evoluzione del contesto organizzativo e normativo, l'Azienda ha confermato che, nel presentare la cessione di contratto ai lavoratori interessati, avrà cura di fornire, anche attraverso un'approfondita illustrazione del testo, adeguate risposte ad ogni eventuale esigenza di chiarimento, in piena coerenza con la collaudata prassi applicativa dell'istituto.
Roma, 29 gennaio 2015

ENEL: PIANO DI INCENTIVO ALL'ESODO DICEMBRE 2014 – DICEMBRE 2019.

In data 2 febbraio l'Azienda ci ha inviato il Piano di incentivo all'esodo nei confronti del personale del Gruppo Enel per il periodo temporale dicembre 2014-dlcembre 2019 (allegato) con il quale ha predisposto un ulteriore piano di uscita di personale.

Trattasi di Piano aziendale, sulla falsariga dei precedenti cinque provvedimenti che sono stati adottati dalla fine degli anni '90 in poi, al netto del recente accordo in Art.4 Legge Fornero.
Le caratteristiche del nuovo Piano sono le seguenti:

- riguarda solo le Lavoratrici/Lavoratori che hanno già maturato i requisiti pensionistici o che li matureranno entro il 31 dicembre 2019;
- l'uscita non sarà anticipata rispetto alla finestra prevista dalla normativa vigente, ma avverrà nel momento in cui matureranno i requisiti previdenziali.

L'adesione avverrà tramite una apposita richiesta alla quale dovrà essere allegato una estratto conto previdenziale.
L'Azienda ha altresì specificato che il Piano sarà efficace solo nei confronti di coloro che hanno sottoscritto il verbale individuale ex art. 2113 cc e 410 e segg. Cpc.
Il Piano prevede la seguente scansione temporale:

Lavoratrici/Lavoratori che hanno già maturato i requisiti o li matureranno entro febbraio 2015	Potranno aderire al Piano entro il 28 febbraio 2015, con uscita dall'Azienda al 31 marzo 2015
Lavoratrici/Lavoratori che matureranno i requisiti entro il 31 dicembre 2015	Potranno aderire al Pianto dal 1° febbraio al 30 giugno 2015, fermo restando che tra la adesione e la data di maturazione dei requisiti dovranno decorrere almeno due mesi (es: se il Lavoratore maturerà i requisiti previdenziali dal 1° luglio 2015 potrà aderire al Piano entro il 31 maggio 2015). L'uscita è prevista all'ultimo giorno di maturazione dei requisiti
Lavoratrici/Lavoratori che matureranno i requisiti tra il 1° gennaio 2016 ed il 31 dicembre 2019	Potranno aderire almeno sei mesi prima della suddetta maturazione (es.: se il Lavoratore maturerà i requisiti previdenziali dal 01 agosto 2018, potrà aderire al Piano entro il 31 gennaio 2018). L'uscita è prevista all'ultimo giorno di maturazione dei requisiti

A tutti color che aderiranno al Piano, valido per tutte le Aziende del Gruppo, sarà corrisposta una misura incentivante pari a 18 mensilità comprensive delle mensilità aggiuntive contrattuali e dei ratei derivanti dagli accordi sulle Misure di sostegno al sistema di previdenza complementare in Azienda.
Le mensilità saranno calcolate come media mensile della retribuzione utile ai fini TFR degli ultimi 12 mesi.
La misura predetta sarà decurtata di una mensilità per ogni mese di età anagrafica superiore ai 65 anni (in sostanza, per chi aderirà al Piano e l'uscita è prevista con una età anagrafica di 65 anni e 5 mesi, le mensilità corrisposte saranno 13).
Come FLAEI Cisl, informati della volontà unilaterale di procedere con la Determina dell'Amministratore Delegato, abbiamo rimarcato le nostre perplessità riguardo allo strumento adottato che non ha visto alcun coinvolgimento del Sindacato.
Sul versante politico, abbiamo rilevato l'intempestività di detto provvedimento, dovuta alla riorganizzazione ancora in atto, alla mancanza del piano industriale, al ritardo sulle effettive esigenze occupazionali della rete, alla mancata stabilizzazione degli interinali e agli altri impegni assunti (vedi stabilizzazione Istituti Sociali).

°°*°

Comunicato al Personale

Oggetto: Piano di incentivo all'esodo nei confronti del personale del Gruppo Enel per il periodo temporale: dicembre 2014-dicembre 2019

Per dare attuazione al piano di incentivo all'esodo disposto dall'azienda nel corrente mese nei confronti del personale del Gruppo Enel si fa presente quanto segue :
La presente offerta viene formulata in base al quadro legislativo di riferimento e agli istituti contrattuali ad oggi operativi ed è diretta alla generalità degli aventi diritto, individuati secondo termini e modalità di cui sotto.

1. **Società interessate**
   1.1 Le Società del Gruppo Enel interessate al piano sono le seguenti: Enel S.p.A., Enel Distribuzione S.p.A., Enel Produzione S.p.A., Enel Italia SII, Enel Servizio Elettrico S.p.A., Enel Green Power S.p.A., Enel Ingegneria e Ricerca S.p.A., Enel Energia S.p.A., Enel Trade S.p.A., Enel Sole S.r.l., Enel.Si S.r.l., Sviluppo Nucleare Italia S.r.l., Enel Factor spa, Concert S.r.l..

2. **Durata del piano e dipendenti interessati**
   2.1 II presente Piano riguarda il periodo temporale che va da **dicembre 2014 a dicembre 2019**.
   2.2 L'incentivazione all'esodo è riferita ai dipendenti delle società interessate che abbiano maturato alla data del **31 dicembre 2014** o matureranno alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, entro il **31 dicembre 2019,** i primi requisiti minimi di legge utili per avere diritto a pensione e che risolvano il rapporto di lavoro nei termini ed alle date di cessazione definite al successivo punto 3 (colonne b e c della tabella che segue), sempre che, alla data di cessazione (vedi colonna c), il lavoratore abbia un'età inferiore a 66 anni e 5 mesi .

3. **Modalità di adesione**
   3.1 La risoluzione del rapporto è rimessa all'iniziativa del lavoratore e si perfeziona con accordo tra Azienda e dipendente da sottoscrivere esclusivamente nella forma di un verbale individuale ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 c.c. e degli art. 410 e seg. C.p.c., nel rispetto dei termini di adesione e delle date di cessazione di seguito indicate.

a)Maturazione dei primi requisiti pensionistici utili	**b) Termine di adesione da parte del dipendente**	**c) Data cessazione**
Fino al 31 marzo 2015	Entro 28 febbraio 2015	Entro il 31 marzo 2015
Dal 1° aprile 2015 al 31 dicembre 2015	Dal 1° febbraio 2015 al 30 giugno 2015 almeno due mesi prima della cessazione	Ultimo giorno del mese di maturazione dei primi requisiti utili
Dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2019	Almeno 6 mesi prima della cessazione	Ultimo giorno del mese di maturazione dei primi requisiti utili

3.2 I dipendenti che aderiscono al piano sono tenuti a presentare all'Azienda apposita richiesta di adesione, unitamente ad idonea documentazione, acquisita a loro cura presso gli uffici INPS competenti, da cui si rilevi la maturazione dei requisiti pensionistici alla data di cessazione.

3.3 Il presente piano non si applica nei confronti dei dipendenti che abbiano già formalmente presentato le dimissioni dal servizio o sottoscritto accordo di risoluzione consensuale. Il piano non è cumulabile con eventuali trattamenti previsti da modifiche legislative o istituti contrattuali già presenti o che potranno essere attivati.

4. Misure incentivanti nei confronti dei dipendenti che aderiscono al piano

4.1 Ai dipendenti che aderiscono al piano nel rispetto di quanto previsto al punto 3, verrà riconosciuto un importo lordo a titolo di incentivo all'esodo pari a **18 mensilità,** in caso di cessazione entro la fine del mese di compimento del 65° anno di età. Per i dipendenti che cessano a partire dal mese successivo al compimento del 65° anno di età, il numero delle mensilità sarà ridotto di uno per ogni mese trascorso.

4.2 La retribuzione mensile di riferimento è quella media lorda, utile ai fini del calcolo del Trattamento di Fine Rapporto (cioè l'imponibile TFR come riportato nel prospetto paga) dei 12 mesi precedenti alla data di presentazione, da parte del lavoratore, della richiesta di adesione alla predetta offerta.

L'Azienda si riserva la facoltà di sospendere o cessare anticipatamente l'applicazione del piano, ferma restando la sua efficacia soltanto nei confronti di chi abbia già sottoscritto il verbale di cui al punto 3.

Le Unità Personale e Organizzazione di appartenenza sono a disposizione dei lavoratori interessati per fornire ogni informazione ed indicazione operativa.

Roma, 31 dicembre 2014

Enel SpA

°°*°

Nuovi Esodi incentivati – Mancanza piano assunzioni – Perimetro di Riferimento indeterminato – Somministrati licenziati ENEL COSI' NON VA

L'Azienda ci ha informato venerdì 30 gennaio u.s., di un **nuovo piano di esodi incentivati** che interessa i Lavoratori e le Lavoratrici che hanno già maturato i requisiti o che li matureranno entro il 31 dicembre 2019. Detto esodo si svilupperà sulla falsariga dei precedenti provvedimenti adottati dalla fine degli anni '90.

Il provvedimento rappresenta, ancora una volta, una decisione unilaterale dell'Azienda, tra l'altro le dimissioni date, per aderire al piano, avvengono alle condizioni vigenti al momento della determina, conseguentemente le persone interessate non sono salvaguardate da eventuali modifiche legislative che potrebbero intervenire tra il momento dell'adesione e la maturazione dei requisiti. Come Segreterie Nazionali abbiamo fatto presente che il provvedimento, al di la del merito, si inserisce in un contesto piuttosto critico costituito da:

- una carenza comunicativa da parte aziendale che non definisce l'effettivo fabbisogno di risorse e il conseguente Piano di Assunzioni (come da impegni assunti);
- un Piano industriale di prossima presentazione, considerato che allo stato attuale vi sono ancora molte incertezze sul Perimetro di riferimento delle varie attività;
- la volontà da parte dell'Impresa di non confermare le assunzioni dei Lavoratori SOMMINISTRATI.

Di fronte a questa situazione, come OO.SS. ci vediamo costretti a prendere le distanze da un piano che non ha visto il nostro coinvolgimento, né l'Azienda può permettersi di licenziare il personale che per anni è stato utilizzato, formato e integrato nelle attività (vedi interinali).

Un'Azienda come l'ENEL, per la consistenza del personale che ha ormai raggiunto, non può pensare di ridurre ulteriormente gli organici. Né il suo Amministratore Delegato può limitarsi a cercare di indebolire il sindacato o di ridurre i costi anziché dotare l'azienda di un piano industriale all'altezza delle esigenze del sistema elettrico del paese.

A tal proposito rivendichiamo:

- la definizione del perimetro aziendale;
- un ricambio generazionale progressivo;
- una politica occupazionale rivolta soprattutto ai giovani;

- la stabilizzazione dei somministrati;
- un nuovo welfare aziendale integrato (a partire dalla stabilizzazione degli Istituti sociali).

In poche parole meno dividendi, più occupazione, più attenzione ai giovani, più welfare aziendale.
Solo se l'Azienda farà la sua parte e si impegnerà su questo percorso ridando forza a quel dialogo sociale che fino ad oggi ha permesso di ottenere importanti risultati, allora anche FILCTEM, FLAEI e UILTEC saranno in grado di supportare un'azione rivolta, da una parte a sostenere lo sviluppo delle armonizzazioni occupazionali in certe aree (vedi Produzione) e dall'altra a stabilizzare il perimetro occupazionale riducendo anche l'utilizzo degli appalti.
Se ciò non fosse ognuno farà la propria strada. Come sindacato di categoria utilizzeremo tutta la nostra energia a difesa dei Lavoratori, dell'Occupazione.

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM CGIL – FLAEI CISL – UILTEC UIL

ENEL ICT: CONFRONTO SUL NUOVO ASSETTO ORGANIZZATIVO

Chiusura del Confronto Nazionale e verifica finale.

Nei giorni 11 dicembre 2014 e 8 gennaio 2015, l'ENEL ha presentato alle Segreterie Nazionali di FILCTEM-FLAEI-UILTEC i terzi e quarti livelli dell'Organizzazione della Funzione Global ICT.

Il confronto che si è sviluppato a livello nazionale, ha affrontato una serie di tematiche a partire dalla necessità di dare stabilità organizzativa ad una funzione ripetutamente interessata da processi di riorganizzazione negli ultimi anni, tra cui l'ultimo, non realizzato compiutamente e da noi non condiviso.
Come si ricorderà, queste Segreterie Nazionali chiusero con un formale dissenso il precedente Confronto perché, a nostro avviso, quella Struttura non garantiva affatto gli alti livelli di servizio storicamente assicurati a tutte le Società del Gruppo.
La nuova Organizzazione si presenta decisamente diversa dalla precedente, anche a conferma che, a suo tempo, i tanti punti di debolezza da noi sottolineati, avevano una qualche fondatezza.
Il punto centrale sembra essere una ritrovata capacità di essere a servizio del Cliente interno con una Organizzazione che dovrebbe rispondere in tempi ragionevoli alle richieste di ogni Area aziendale. Il superamento delle Aree ADM e BRM, infatti, potrebbe garantire livelli di efficienza più elevati che in passato.
Altro punto di positività riguarda il ripensamento del "modello spagnolo" relativamente alla politica dei Data Center: l'Azienda ha preferito ritornare sui propri passi e di studiare, in tempi successivi, una diversa soluzione. Anche su questo le nostre resistenze, a suo tempo, furono notevoli e circostanziate. Ovviamente su questo processo, come su tanti altri punti, l'attenzione del Sindacato resterà alta per evitare soluzioni penalizzanti per Azienda e Lavoratori.
La nuova Struttura, tuttavia, non chiarisce bene tante altre questioni che, per questo, andranno verificate sul campo nei prossimi mesi. Permane, a nostro avviso, una estrema parcellizzazione delle attività e qualche ridondanza di troppo che potrebbe rendere più pesante la "burocrazia" interna.
Un altro aspetto che abbiamo posto con particolare forza è il problema relativo ai livelli di esternalizzazioni.
Su questo specifico punto la nostra attenzione sarà altissima.
Proprio per questo, partendo dalle premesse di questo riassetto e in ragione delle politiche sul personale di questi anni, abbiamo chiesto a Enel ICT di calendarizzare al più presto un incontro destinato ad approfondire le politiche che si intendono sviluppare in materia di outsourcing e
quindi capire quali attività saranno considerate strategiche e, conseguentemente, non esternalizzabili. Tutto questo servirà anche a definire i fabbisogni e recuperare le carenze di personale che si sono determinate sul territorio.
Memori dell'ultimo riassetto, le finalità e i principi generali di questa riorganizzazione non possono che essere condivisibili, a partire dalla ricerca di miglioramenti rispetto alla situazione attuale, o dalla logica "end to end" per avvicinare sempre più il cliente interno.
Alcune criticità potrebbero emergere nel funzionamento concreto, poichè questa impostazione potrebbe produrre una maggiore frammentazione, gruppi di lavoro più piccoli, venendo meno in sostanza l' economia di scala sui filoni di attività omogenee.

Il documento conclusivo del Confronto, già inviato nei giorni scorsi alle nostre Strutture, riporta con precisione tutte le questioni poste dalle OO.SS. durante gli incontri; per il dettaglio delle nostre posizioni e delle relative risposte aziendali, quindi, rimandiamo alla lettura del citato documento.
Tenuto conto, come detto, del profondo cambiamento rispetto alla struttura precedente, abbiamo concordato con l'Azienda, che a valle delle Consultazioni regionali, si farà un incontro a livello nazionale per valutare le risultanze e gli eventuali problemi emersi.
Sarà quella la sede dove saranno approfonditi anche tutti gli aspetti relativi alle attività esternalizzate.

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM CGIL – FLAEI CISL – UILTEC UIL

LUTTI

Sono deceduti:

- il collega pensionato Terzo Tempini "Enzo", a suo tempo in forza presso il reparto idroelettrico di Nove - Vittorio Veneto.
- il papà di Gianni Zanon neo pensionato e già dipendente dal Posto di Teleconduzione di Polpet.
- Marini Mariangelo (già capo ufficio commerciale Enel Distribuzione Zona di Conegliano).
- la mamma di Marzio Amadio di Enel HCM con sede a Nove di Vittorio Veneto.
- Il pensionato Dante Ornella già dell'ENEL – CPCIE di Venezia nei cantieri di Fadalto, Nove e Pelos.

Condoglianze vivissime alle famiglie colpite dal lutto da parte della Flaei-Cisl di Belluno e Treviso.

°°*°

Pedriali Valentino, a quattro anni dalla morte, sarà ricordato nella Santa Messa che si celebrerà **martedì 24 marzo alle ore 7.00** presso la chiesa di Parè a Conegliano.
Barnabò Remo, a 20 anni dalla morte, sarà ricordato nella Santa Messa che si celebrerà **martedì 31 marzo alle ore 8.00** presso la cappella della chiesa di Santa Maria delle Grazie a Conegliano.

ASPETTATIVA DI VITA – NUOVI REQUISITI PENSIONISTICIDAL 1° GENNAIO 2016

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30 dicembre 2014 è stato pubblicato l'allegato Decreto 16 dicembre 2014 che sancisce l'incremento di quattro mesi dei requisiti pensionistici a decorrere dal 1° gennaio 2016 sulla base della variazione dell'aspettativa di vita accertata dall'ISTAT.

I valori somma di età anagrafica e anzianità contributiva, cosiddette quote, sono incrementati, sempre dal 1° gennaio 2016, di 0,3 unità.
La Legge 122/2010 ha introdotto nel nostro sistema previdenziale, a decorrere dal 2015, e con primo aggiornamento nel 2019 e successivi aggiornamenti ogni tre anni (2022, 2025, 2028, ecc.), l'innalzamento dei requisiti anagrafici per l'accesso alla pensione in relazione all'aumento della speranza di vita calcolata dall'ISTAT.
La legge 15 luglio 2011, n. 111, ha anticipato il primo adeguamento triennale dei requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici al 1° gennaio 2013 ed ha previsto che i successivi adeguamenti avvengano al 1° gennaio 2016, al 1° gennaio 2019 e, successivamente, con cadenza biennale.
Entro il 30 giugno di ogni anno l'ISTAT deve mettere a disposizione il dato inerente la variazione nel triennio precedente della speranza di vita all'età corrispondente a 65 anni rispetto alla popolazione residente in Italia.
Sulla base di questo dato, ogni tre anni e ogni due dal 2019, con Decreto direttoriale del Ministro dell'Economia e delle Finanze di concerto con il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, da emanarsi almeno 12 mesi prima della data di aggiornamento della decorrenza, vengono aggiornati i requisiti anagrafici.
Nel caso in cui la speranza di vita diminuisca, non si procederà all'aggiornamento ed il requisito anagrafico rimarrà costante e non sarà diminuito.

L'effetto dell'innalzamento dei requisiti anagrafici si produce sia sulle pensioni di vecchiaia, sia sulle pensioni anticipate, calcolate con il sistema retributivo, contributivo o misto.
L'innalzamento dei requisiti anagrafici in base alla variazione della speranza di vita si applica al sistema dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO), ai regimi previdenziali, compresi i regimi esclusivi e sostitutivi (armonizzati in base alla Legge n. 335/1995), nonché agli altri regimi e alle gestioni pensionistiche per i quali siano previsti, al 31 luglio 2010, requisiti diversi rispetto a quelli vigenti nell'AGO.
L'incremento di quattro mesi si applica anche ai requisiti specifici previsti per le figure professionali che rientrano nel DPR 28 ottobre 2013 (c.d. Decreto armonizzazione) e al personale del comparto difesa-sicurezza (Forze Armate, Arma dei Carabinieri, Forze di Polizia, Guardia di finanza) e del comparto vigili del fuoco e soccorso pubblico.
Di seguito riportiamo i nuovi requisiti pensionistici riferiti alle diverse tipologie di pensioni.

Pensione di vecchiaia - Requisiti anagrafici			
Anno	**Uomini settore privato e pubblico e donne pubblico impiego**	**Donne dipendenti settore privato**	**Donne iscritte a gestioni speciali autonomi e alla gestione separata**
2016	66 anni e 7 mesi	65 anni e 7 mesi	66 anni e 1 mese
2017	66 anni e 7 mesi	65 anni e 7 mesi	66 anni e 1 mese
2018	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi
2019	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi

Per la pensione di vecchiaia liquidata con metodo contributivo puro questi requisiti sono condizionati al fatto che l'assegno pensionistico raggiunga il "valore-soglia" di 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale.

Pensione anticipata - Requisiti contributivi		
Anno	**Uomini**	**Donne**
2016	42 anni e 10 mesi	41 anni e 10 mesi
2017	42 anni e 10 mesi	41 anni e 10 mesi
2018	42 anni e 10 mesi	41 anni e 10 mesi
2019	42 anni e 10 mesi	41 anni e 10 mesi

Pensione anticipata per diritto a pensione con il metodo contributivo puro - Requisiti anagrafici	
Anno	**Uomini e donne**
2016	63 anni e 7 mesi
2017	63 anni e 7 mesi
2018	63 anni e 7 mesi
2019	63 anni e 7 mesi

La pensione con il metodo contributivo puro presuppone che i versamenti contributivi siano stati effettuati solo dal 1°gennaio 1996 in poi. Questi requisiti sono previsti solo se l'importo della pensione raggiunge il "valore-soglia" di 2,8 volte l'importo dell'assegno sociale.
Anche i requisiti previsti dalla normativa precedente l'articolo 24 della Legge 214/2011 vengono adeguati alla speranza di vita allorché tale normativa risulti ancora applicabile. E' il caso, ad esempio, degli esuberi nel pubblico impiego, dei lavori usuranti in riferimento alle tipologie del Decreto Salvi, a catena, notturni per almeno 78 giorni oppure con lavoro notturno continuativo, conducenti veicoli pubblico trasporto.
Questi i nuovi requisiti.

Pensione di vecchiaia - Requisiti anagrafici			
Anno	**Uomini settore privato e pubblico e donne pubblico impiego**	**Donne dipendenti settore privato**	**Donne iscritte a gestioni speciali autonomi e alla gestione separata**
2016	65 anni e 7 mesi	60 anni e 7 mesi	60 anni e 7 mesi
2017	65 anni e 7 mesi	60 anni e 7 mesi	60 anni e 7 mesi

Pensione di vecchiaia - Requisiti anagrafici			
Anno	**Uomini settore privato e pubblico e donne pubblico impiego**	**Donne dipendenti settore privato**	**Donne iscritte a gestioni speciali autonomi e alla gestione separata**
2018	65 anni e 7 mesi	60 anni e 7 mesi	60 anni e 7 mesi
2019	65 anni e 7 mesi	60 anni e 7 mesi	60 anni e 7 mesi

Pensione di anzianità				
Anno	**Lavoratori dipendenti**		**Lavoratori autonomi**	
	Requisiti anagrafici	**Quota**	**Requisiti anagrafici**	**Quota**
2016	61 anni e 7 mesi	97,6	62 anni e 7 mesi	98,6
2017	61 anni e 7 mesi	97,6	62 anni e 7 mesi	98,6
2018	61 anni e 7 mesi	97,6	62 anni e 7 mesi	98,6
2019	61 anni e 7 mesi	97,6	62 anni e 7 mesi	98,6

Pensione in totalizzazione - Legge n. 42/2006	
Anno	**Uomini e donne**
2016	65 anni e 7 mesi
2017	65 anni e 7 mesi
2018	65 anni e 7 mesi
2019	65 anni e 7 mesi

Assegno sociale	
Anno	**Uomini e donne**
2016	65 anni e 7 mesi
2017	65 anni e 7 mesi
2018	65 anni e 7 mesi
2019	65 anni e 7 mesi

I valori riferiti all'anno 2019 resteranno tali solo se il previsto adeguamento alla speranza di vita risulterà nullo o negativo; diversamente varieranno in aumento a partire, appunto, dal 1° gennaio 2019.

Da accordo 9 maggio 2013 sugli esodati

2.3 1n attesa della definizione del decreto ministeriale di adeguamento per il triennio 2016-2018, per le cessazioni del rapporto di lavoro in forza del presente accordo il raggiungimento negli anni 2016, 2017 e 2018 dei requisiti pensionistici dovrà tener conto dell'ulteriore incremento della speranza di vita, come stimato nello scenario demografico ISTAT riportato nella relazione tecnica al decreto legge 6 dicembre 2011 n. 201 convertito con modificazioni nella legge 22 dicembre 2011, n. 214~~)~~ . L'azienda si impegna, comunque, a recepire in via automatica la previsione che sarà indicata nel decreto ministeriale emanato ai sensi dell'art. 24 della legge 22 dicembre 2011, n. 214.

ENEL – COMITATO BILATERALE SICUREZZA DI GRUPPO

In data 16 gennaio 2015, la Commissione Bilaterale sulla Sicurezza del Gruppo ENEL ha definito le risultanze dell'incontro del 30 ottobre 2014.

Riportiamo i tre documenti elaborati:

- Andamento principali indicatori Safety - Focus infortuni per elettrocuzione personale Enel - Action plan - Focus Formazione Safety - Apprendistato in alternanza
- **Nota del 30 ottobre 2014** dell'Organismo Bilaterale Salute e Sicurezza dei lavoratori (OBSS) della Divisione Infrastrutture e Reti

per l'esame e l'aggiornamento sui seguenti argomenti: Infortuni - Progetto "Active Safety at Work" (ASW) - Procedura Riposi su diari HR -Apprendistato in alternanza

- **L'INFORMATIVA AL PERSONALE IN TEMA DI RIPOSI -** richiamando l'attenzione dei Lavoratori sulle norme legali e contrattuali in materia di **riposi giornalieri**, e sulle collegate previsioni in materia dei riposi fisiologici e permessi aggiuntivi, nonché dei riposi spettanti in caso di lavoro prestato in giorno di **riposo settimanale**, con particolare riferimento al personale reperibile.

Come Segreteria Nazionale siamo in attesa di calendarizzare l'incontro in sede ex Corporate inerente le tematiche della Sicurezza e dei provvedimenti disciplinari applicati unilateralmente dall'Enel.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

°°*°

DIVISIONE INFRASTRUTTURE E RETI - PERSONALE E ORGANIZZAZIONE - MACRO AREA CENTRO - GESTIONE PERSONALE SARDEGNA - INFORMATIVA AL PERSONALE IN TEMA DI RIPOSI

Organismo Bilaterale Salute e Sicurezza dei lavoratori della Divisione Infrastrutture e Reti
Nota di riunione del 30 ottobre 2014

In data 30 ottobre 2014 si è riunito l'Organismo Bilaterale Salute e Sicurezza dei lavoratori (OBSS) della Divisione Infrastrutture e Reti per l'esame e l'aggiornamento sui seguenti argomenti:

- Infortuni
- Progetto "Active Safety at Work" (ASW)
- Procedura Riposi su diari HR
- Apprendistato in alternanza

Infortuni

L'incontro è stato dedicato prioritariamente all'approfondimento dell'andamento infortunistico, con focus specifico sugli infortuni a personale Enel per elettrocuzione avvenuti negli anni 2013/2014 e sulle azioni finalizzate ad evitare il ripetersi di tali eventi.

In apertura, la parte aziendale, ha evidenziato il miglioramento generale del trend infortunistico con una riduzione, nell'ultimo quinquennio, del numero di infortuni totali e gravi e del tasso di frequenza a dipendenti della Divisione IR; il numero di Zone con infortuni zero è cresciuto progressivamente, infatti a settembre 2014, si contano 84 Zone su 126 (67%) e 343 Unità Operative su 388 (88%) prive di infortuni. Quanto alla tipologia delle cause si registra un miglioramento generale, con riduzioni che superano il 50% nell'arco temporale 2010/2014 (53 % Urto-Schiacciamento-Taglio, 67% caduta dall'alto, 58% azione di corrente elettrica).

Purtroppo, pur nel quadro di miglioramento sopra richiamato, negli ultimi venti mesi si sono registrati otto infortuni gravi dovuti ad azione della corrente elettrica, di cui due mortali. Sono stati quindi esaminati gli eventi citati e in particolare l'ultimo infortunio mortale accaduto in Zona Savona in data 7 agosto 2014 (cfr. documentazione allegata).

Da parte aziendale è stato sottolineato che l'analisi degli infortuni, tra cui gli ultimi due eventi fatali, ha evidenziato quale causa determinante degli incidenti il mancato rispetto delle disposizioni previste in materia di prevenzione del rischio. L'Azienda ha quindi deciso di avviare un piano di azione e sensibilizzazione nei confronti del personale che vede, insieme alle azioni informative e formative, anche un piano straordinario di controlli operativi alle formazioni, per la durata di 8 settimane su tutte le Macro Aree. In totale sono state previste circa 1800 visite, in aggiunta a quelle di sorveglianza ordinaria, che si focalizzano sulla verifica della correttezza delle modalità di esecuzione operativa con riguardo agli aspetti fondamentali (cinque ambiti di osservazione). L'esito di tali controlli ha evidenziato un numero significativo di casi di mancato rispetto delle procedure di prevenzione del rischio (cfr. documentazione allegata).

Anche in relazione a quanto sopra, allo scopo di sensibilizzare ulteriormente il personale sulle corrette modalità operative di esecuzione delle attività, il piano di azione divisionale prevede inoltre la simulazione in centro di addestramento di cantieri di lavoro per la verifica degli errori/prassi non corrette attuate dagli operatori. Verranno quindi organizzate delle sessioni di prova su un campione di operai per DTR aggregati per fasce di anzianità aziendale, per percorso di formazione e per ambiti territoriali e verranno osservate, anche con il supporto di riprese video, le tipologie di attività più frequenti e oggetto di infortuni (es. sostituzione contatore trifase, intervento di sostituzione di interruttore su quadro BT in cabina secondaria, manutenzione su quadro MT di cabina primaria).

Su questo aspetto la componente sindacale ha chiesto di poter condividere il progetto formativo discutendo alcuni aspetti di metodologia. L'Azienda ha assicurato che l'iniziativa e le sua finalità saranno illustrate dai Responsabili di DTR ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

La parte sindacale ha evidenziato che nonostante gli sforzi prodotti ad ogni livello, con grande impegno di risorse umane ed economiche, il fatto che si registrino ancora infortuni gravi e mortali con tipologie legate al core delle attività aziendali, obbliga tutti a fare una riflessione attenta sulle motivazioni di questi eventi. In particolare pur non mettendo in discussione la validità degli strumenti di controllo sul campo, nutre perplessità sulla validità di un impiego "massiccio" di questi strumenti, in particolare sui relativi aspetti sanzionatori. Tale approccio alla sicurezza, obiettivo

morale e civile condiviso da tutti, non può infatti risultare l'unico per il raggiungimento dell'obiettivo primario di crescita della "cultura della sicurezza".
Il timore di parte sindacale è che il clima che si è venuto a creare, a valle della campagna straordinaria di controlli, possa essere di ostacolo al raggiungimento del risultato voluto, non facendo emergere elementi che potrebbero permettere un'adeguata riflessione, anche in sede di OBSS, e quindi una pianificazione delle azioni di miglioramento più efficaci.
Nel corso della discussione è stata quindi condivisa la necessità di agire incisivamente sulla cultura della sicurezza e sulla percezione del rischio; l'adozione di un linguaggio comune e univoco sui temi della sicurezza deve riguardare tutte le geografie, tutti i livelli aziendali e i RLSA affinché le iniziative in corso siano vissute come un ulteriore sforzo finalizzato all'obiettivo "Zero infortuni".
A tal proposito è allo studio una revisione dell'handbook per i "Cantieri didattici" con la previsione di un ruolo attivo dei RLSA nello svolgimento delle esercitazioni.
Le iniziative formative di cui sopra potranno altresì interessare tutti coloro per i quali sia valutata l'opportunità di un aggiornamento su determinate metodologie operative.

Progetto "Active Safety at Work" (ASW)
Sul tema ASW, prima di procedere alla diffusione delle dotazioni su tutto il territorio, era stato deciso di avviare un pre-esercizio presso un'intera Zona; in particolare era stato già comunicato l'avvio del pre-esercizio entro l'anno presso la Zona di Olbia, dove si era svolta peraltro parte della sperimentazione, a cui si aggiungono adesso le Zone di L'Aquila e di Savona.
Il progetto e le sue finalità saranno illustrati ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza delle Zone coinvolte nel pre-esercizio.
Nel corso dei successivi incontri dell'OBSS verranno fornite indicazioni sullo stato di avanzamento delle attività.

Procedura Riposi su Diari HR
A seguito della risoluzione dei disallineamenti tra regole indicate nel requisito per il calcolo dei riposi e "comportamento" della procedura si ricomincerà a breve a inviare gli "alert" al personale di Zona Cagliari per verificare quotidianamente e su scala ampia il corretto funzionamento della procedura.
A tal proposito si richiama nuovamente il rispetto di quanto previsto in materia di riposo fisiologico e aggiuntivo dalle norme di legge e dal CCNL; a tal fine si allega l'informativa sui riposi già trasmessa insieme al verbale della riunione di OBSS del 10 giugno 2013.

Apprendistato in alternanza
E' stato illustrato il programma sperimentale di apprendistato in alternanza scuola-lavoro e professionalizzante, che ha come obiettivo il conseguimento del diploma tecnico con contenuti teorici più allineati alle esigenze industriali e una formazione tecnico pratica caratterizzata da una migliore rispondenza alle esigenze aziendali.
Il progetto rivolto agli studenti del 4° e 5° anno degli istituti tecnici di scuola secondaria superiore che abbiano compiuto il 16° anno di età, ammessi per la prima volta a frequentare il 4° anno dell'istituto tecnico senza debiti formativi, sta interessando 145 giovani inseriti (117 in Enel Distribuzione), dal mese di settembre, in sette diverse regioni. L'avvio del progetto, già dall'anno scolastico in corso, è stato possibile grazie ad un lavoro di stretta collaborazione tra Enel, istituzioni pubbliche, scuole e organizzazioni sindacali, con le quali è stato stipulato l'accordo 13 febbraio 2014 per la disciplina normativa del rapporto di lavoro.
L'acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento dell'attività avviene mediante il "trasferimento di sapere professionale" da un lavoratore esperto a uno giovane, alternando ai periodi di formazione erogata nell'ambito degli istituti scolastici la formazione erogata all'interno dell'azienda. Quest'ultima prevede periodi di aula effettuata nei centri di formazione aziendale durante l'anno scolastico e periodi in cui l'adolescente svolge attività lavorative in affiancamento presso le unità operative.
Per ogni apprendista in alternanza l'azienda ha individuato il tutor aziendale che durante l'intera durata del periodo di apprendistato presiede all'integrazione della formazione e dell'attività didattica con l'attività lavorativa. La prima fase termina alla conclusione del ciclo scolastico dopo l'esame di maturità; successivamente l'azienda potrà stipulare con il giovane un contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 13 mesi rivolto al conseguimento della qualifica di "elettricista di base".
Nei confronti del personale individuato come docente è in corso un intervento formativo, progettato insieme a Enel University, articolato su tre giornate, che mira a far acquisire lemetodologie didattiche e gli strumenti utili nella gestione dell'aula, nonché a migliorare le capacità di trasferire contenuti tecnici e le abilità comunicative.
Nel corso dei prossimi incontri di OBSS verrà illustrato l'andamento del progetto e la formazione erogata.
In conclusione della riunione è stato ribadito e condiviso l'impegno delle parti affinché la presente nota e relativi allegati abbiano ampia diffusione su tutto il territorio.
Roma, 30 ottobre 2014

°°*°

INFORMATIVA AL PERSONALE IN TEMA DI RIPOSI

Si richiama l'attenzione dei lavoratori sulle norme legali e contrattuali in materia di **riposi giornalieri**, e sulle collegate previsioni in materia dei riposi fisiologici e permessi aggiuntivi, nonché di riposi spettanti in caso di lavoro prestato in giorno di **riposo settimanale**, con particolare riferimento al personale reperibile.

RIPOSI GIORNALIERI

L'art. 7 del D.lgs. n. 66/2003, così come modificato dall'art. 41 comma 4 della Legge 133/2008, dispone in materia di **riposi giornalieri** quanto segue:

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a **11 ore di riposo** continuativo **ogni 24 ore**. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo **fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.**

Pertanto, qualora il riposo giornaliero - fruito anche in modo frazionato a causa degli interventi effettuati – risulti comunque inferiore complessivamente alle 11 ore nelle 24, il lavoratore ha diritto a **permessi retribuiti** fino a concorrenza delle 11 ore di riposo giornaliero.

La contrattazione collettiva del settore elettrico ha previsto a questo scopo due tipologie
di permessi retribuiti:

• **riposi fisiologici** per il personale che interviene, con prestazioni notturne, dalle 22 alle 6 (art. 39, comma 7, CCNL settore elettrico);

• **permessi aggiuntivi** da utilizzare qualora i riposi fisiologici non siano sufficienti a garantire la fruizione, **anche in modo frazionato**, di 11 ore di riposo giornaliero nelle 24 ore (art. 39, comma 9, CCNL settore elettrico).

Si precisa che quanto previsto in tema di riposi fisiologici e permessi aggiuntivi in favore del personale reperibile si applica anche nei confronti del **personale non reperibile chiamato a svolgere lavori non programmati.**

Riposi fisiologici

Gli interventi compiuti **fra le ore 22 e le ore 6 del mattino successivo** danno titolo ad un'assenza retribuita dalla normale prestazione lavorativa a titolo di "riposo fisiologico".

I permessi per riposo fisiologico, sono fruiti in concomitanza del normale orario di lavoro in cui non opera la reperibilità (che è richiesta al di fuori del normale orario di lavoro e per la giornata del sabato e della domenica) e sono di durata diversa in relazione alle seguenti ipotesi:

• **per interventi notturni inferiori a tre ore**: posticipazione dell'orario di inizio del lavoro al mattino immediatamente successivo di un numero di ore pari alla durata della effettiva prestazione lavorativa (es.: se la prestazione in orario notturno è della durata effettiva di due ore, al mattino seguente l'attività lavorativa riprende due ore più tardi rispetto al normale orario di inizio del lavoro);

• **per interventi notturni pari o superiori a tre ore e sino a sei ore**: ripresa del lavoro al pomeriggio (dopo l'intervallo meridiano);

• **per interventi notturni superiori a 6 ore**: ripresa del lavoro il giorno successivo.

Per la valutazione della durata degli interventi notturni di cui sopra effettuati dal personale reperibile, si tiene conto, oltre che della durata dell'effettiva prestazione lavorativa, del tempo occorrente per raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro, nella misura convenzionale di 1 ora di viaggio.

Nella diversa ipotesi di intervento da parte del personale reperibile cui venga assegnato un mezzo aziendale per recarsi direttamente sul luogo dell'intervento, la durata dell'intervento notturno di cui sopra si calcola dalla chiamata al rientro all'abitazione.

Si ricorda che le prestazioni in straordinario rese per imprevedibili esigenze non altrimenti sopperibili attinenti alla regolarità del servizio elettrico danno titolo, al verificarsi dei medesimi presupposti (interventi compiuti tra le 22 e le 6 del mattino), a permessi fisiologici da calcolare, in relazione alla durata dell'intervento, con le medesime regole innanzi indicate.

Permessi aggiuntivi

Qualora il riposo giornaliero - fruito anche in modo frazionato a causa degli interventi effettuati - risulti, pur tenendo conto del recupero effettuato mediante la fruizione dei riposi fisiologici, comunque inferiore complessivamente alle 11 ore nelle 24, il lavoratore ha diritto **a permessi retribuiti (permessi aggiuntivi) fino a concorrenza delle 11 ore di riposo giornaliero.**

Detti permessi sono da fruire possibilmente mediante la posticipazione dell'orario di
lavoro della giornata successiva a quella in cui si è prestato il servizio di reperibilità **e**
comunque non oltre la settimana successiva all'intervento.

Nel verificare la sussistenza o meno della spettanza dei permessi aggiuntivi occorre attenersi alle seguenti regole di calcolo:

• il periodo di 24 ore decorre dall'inizio del normale orario di lavoro dell'unità produttiva di appartenenza;

• il periodo delle 11 ore di riposo giornaliero nell'ambito delle 24 ore come sopra definite, decorre dal termine del normale orario di lavoro dell'unità di appartenenza (non viene, quindi computato l'intervallo meridiano) ovvero dal termine della prestazione più lunga in caso di prosecuzione dell'orario per prestazioni di lavoro straordinario.

RIPOSO SETTIMANALE

Il decreto legislativo n. 66/2003 prevede il diritto, ogni sette giorni, al riposo settimanale da cumulare con le ore di riposo giornaliero.
In coerenza con ciò, il CCNL elettrici conferma il diritto al riposo settimanale e, in caso di lavoro prestato in giorno di riposo settimanale, prevede l'applicazione di quanto previsto dall'art. 27, D.V. n. 1, vale a dire:
• ai lavoratori che nel normale giorno di riposo settimanale effettuino prestazioni lavorative **pari o superiori a quattro ore** compete **un'intera giornata di riposo compensativo**, da fruire di norma nella settimana successiva, fermo restando il diritto al compenso della sola maggiorazione del 60% (o del 75% per le eventuali ore prestate di notte) della retribuzione oraria per le ore di lavoro effettivamente prestate;
• le prestazioni rese in giorno di riposo settimanale per un periodo inferiore alle quattro ore non pregiudicano invece il godimento della giornata di riposo settimanale.
Pertanto il riposo settimanale (di norma 24 ore) - che si calcola dalle ore 0 alle 24 – **non può mai essere inferiore a 20 ore e 1 minuto.**
Per il cumulo del riposo giornaliero con il riposo settimanale, le modalità di calcolo sono le seguenti:
• l'arco temporale di riferimento, per il calcolo di detto cumulo, parte DA SABATO (sesto giorno lavorativo non lavorato); decorre dall'orario convenzionale di inizio della normale prestazione lavorativa e termina all'orario effettivo di inizio della prestazione lavorativa DEL LUNEDÌ,
• in tale arco temporale, il lavoratore deve aver goduto:
o **del riposo settimanale**, che non deve essere mai inferiore a 20 ore e 1 minuto, qualora abbia effettuato prestazioni lavorative in tale giornata;
o **e di ulteriori 11 ore fruite anche in modo frazionato a causa degli interventi effettuati**. Tale computo è al netto dei periodi di riposo a compensazione dell'eventuale carenza delle 11 ore nelle 24 tra venerdì e sabato;
o qualora, nell'arco temporale sopra definito - oltre alla fruizione del riposo settimanale nei termini previsti dalla normativa contrattuale - non si realizzino le ulteriori 11 ore complessive di riposo (fruite anche in modo frazionato) scattano i **permessi aggiuntivi** di cui al comma 9 dell'art. 39 CCNL fino a concorrenza di dette 11 ore. Tali permessi verranno fruiti possibilmente mediante la posticipazione dell'orario di lavoro del lunedì e comunque non oltre la settimana successiva all'intervento.

°°°

Si ricorda che le norme in materia di riposi sono a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e devono essere rispettate e fatte rispettare per la propria e altrui incolumità. Il personale è tenuto a fruire dei riposi fisiologici e dei riposi aggiuntivi nel rispetto delle modalità previste dalla normativa vigente innanzi riportate.
Si invita il personale dotato di tablet a registrare, avvalendosi della procedura Enel Mobile (Diari HR) le prestazioni effettuate con la massima puntualità, in particolare con riferimento a interventi in reperibilità effettuati in orario notturno o in straordinario non programmato.
Ciò anche al fine di consentire un puntuale monitoraggio del rispetto della normativa in materia di riposi.
I codici da utilizzare per una corretta imputazione delle prestazioni e calcolo dei corrispondenti riposi sono quelli richiamati in tabella.
Cagliari, 11 maggio 2009

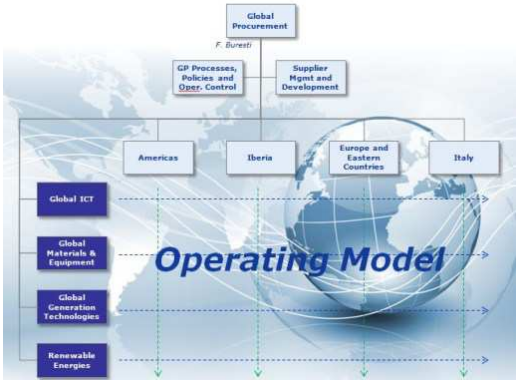
ENEL PRODUZIONE - SF ENERGY

Perfezionata cessione della partecipazione posseduta in per 55 milioni di euro

Roma, 29 gennaio 2015 – In data odierna si è perfezionato, per un corrispettivo pari a 55 milioni di euro, l'accordo stipulato in data 7 novembre 2014 relativo alla cessione della partecipazione posseduta dalla controllata Enel Produzione S.p.A. ("Enel Produzione") in SF Energy S.r.l. Tale partecipazione è stata ceduta per il 50% a SEL S.r.l. (controparte dell'accordo) e per il restante 50% a Dolomiti Energia S.p.A. a valle dell'esercizio del diritto di prelazione.
La cessione rientra nel quadro degli accordi siglati nella stessa data tra Enel Produzione e SEL – Società Elettrica Altoatesina S.p.A. e già comunicati da Enel al mercato.
Tali accordi includono anche la vendita della partecipazione del 40% posseduta da Enel Produzione in SE Hydropower S.r.l. per un corrispettivo di 345 milioni di euro. Il perfezionamento di questa seconda operazione potrà avvenire solo una volta realizzata l'ultima condizione sospensiva prevista dall'accordo, nello specifico l'ottenimento da parte di SEL dell'impegno delle banche a erogare il finanziamento per l'acquisto della partecipazione. Si prevede che tale condizione si realizzi entro il primo trimestre del 2015.

ENEL : CONFRONTO GLOBAL PROCUREMENT - DOCUMENTAZIONE CONCLUSIVA

Il 14gennaio è stato effettuato il secondo incontro per la chiusura del Confronto in questione. Nei prossimi giorni ci verrà inviato il documento di chiusura, contenente le note conclusive, che riporteranno l'andamento del Confronto stesso e le richieste di chiarimento poste dalle OO.SS..



Successivamente verranno avviate le Consultazioni regionali.
Nell'incontro odierno come FLAEI, abbiamo posto alcune questioni significative da approfondire.
Ad una attenta analisi, così come per l'Area ICT, si notano troppe caselle nelle aree di staff che possono portare a duplicazioni di attività e ad una certa "burocratizzazione" dell'Area Procurement, non in linea, a nostro avviso, con i principi di snellezza che l'Azienda vuole ottenere.
Alcune Aree che in precedenza garantivano una elevata qualità del lavoro svolto, sono state divise, con il pericolo che le sinergie finora ottenute possano venir meno.
Quindi, abbiamo sottolineato che il nuovo modello ha diversi punti di forza che possono far funzionare la Struttura in maniera efficace, sia per il livello Globale che nazionale e che quest'Area, nel corso degli anni particolarmente per le uscite dovute all'art. 4, ha subito delle consistenti perdite di forza lavoro.
Per questo, abbiamo chiesto che nel piano assunzioni 2015, venga presa in considerazione la nostra richiesta di implementare l'organico, perché la strategicità di quest'Area richiede adeguate competenze e un numero di Risorse utile a garantire l'economicità degli acquisti, di cui l'ENEL ha bisogno, ma anche la qualità degli acquisti stessi.
Per quanto riguarda le confluenze, tenuto conto che diverse Aree di attività ancora devono fare chiarezza al loro interno circa i compiti assegnati, abbiamo chiesto di porre particolare attenzione durante gli incontri regionali; incontri in cui l'Azienda si è impegnata a tener conto, proprio per quanto appena detto, di eventuali esigenze che dovessero presentarsi.

ENEL - INGEGNERIA E RICERCA DIVENTA GLOBALE IL LAVORO SOLO ALL'ESTERO

Sollecitati dalle segnalazioni preoccupanti che ci pervenivano dalle Rappresentanze Sindacali della Società, abbiamo chiesto di incontrare l'Azienda per fare il punto sull'attuale situazione organizzativa. L'Enel si è presentata il 4 febbraio con un documento sintetico che inquadra l'intera realtà all'interno del processo globale di riorganizzazione del Gruppo. Il quadro che emerge è davvero preoccupante. Lo è ancora di più se collocato nel contesto odierno di crisi del termoelettrico.
Abbiamo rilevato una criticità negli indirizzi strategici e gestionali che ribaltano la volontà di essere l'Ingegneria e la Ricerca per tutto il Gruppo.

Area Ricerca
Enel ha deciso di riportare all'interno delle singole divisioni le ricerche specifiche. La realtà di Catania composta da 17 lavoratori entro marzo passerà a EGP utilizzando le norme previste con la cessione individuale di contratto. Stessa sorte per i circa 10 lavoratori che operavano per il Mercato e 5 che passeranno ad ICT. Complessivamente Enel ritiene che circa il 20% dei lavoratori potrà cambiare società. Per la realtà presente a Livorno, l'Azienda intende mantenere il laboratorio confermandone il ruolo e le attività.
L'Azienda deve ancora definire quali progetti verranno spostati in Infrastrutture e Reti e conseguentemente indicherà quanti lavoratori saranno coinvolti.
Su queste scelte come OO.SS. abbiamo chiesto di intensificare gli incontri con le RSU della Ricerca così come previsto dal protocollo delle relazioni industriali recentemente sottoscritto.

Area Idroelettrica
Per quanto riguarda quest'Area, l'Azienda intende confermare l'intero organico dato che il lavoro previsto va oltre i 5 anni di attività.

Area Termoelettrica

La crisi che ha colpito questo settore spinge l'Enel nel rivedere drasticamente i numeri complessivi. Sono in corso drastici ridimensionamenti in Spagna, Cile, Paesi dell'Est Europa.

I progetti previsti vedono uno sviluppo solo in sud America. In Italia vi sono solo alcune flebili idee sulla riconversione degli impianti chiusi. L'Azienda non ha voluto quantificare quanti lavoratori dovrebbero essere ricollocati in altre Divisioni ma si è intuito che saranno coinvolti parecchie decine di lavoratori.

L'Enel ha dichiarato che il Piano Industriale non sarà pronto prima di aprile/maggio 2015 e solo in quella data si comprenderanno i reali dimensionamenti della Divisione; per ora l'Azienda ha dichiarato di voler recuperare attività attraverso l'insourcing di alcune attività.

Come OO.SS. abbiamo rimarcato le nostre preoccupazioni circa le ricadute che tale riorganizzazione finisce per avere sul futuro occupazionale e professionale di molti lavoratori.

Relativamente alla mobilità infragruppo pensiamo si debba agire immediatamente per capire il reale battente di attività e contestualmente definire le modalità delle riallocazioni ovviamente partendo dal criterio della volontarietà.

Nella distribuzione degli incarichi apicali deve emergere un chiaro e stabile assetto organizzativo costruito sulle risorse interne presenti, la vera ricchezza della società, quale volano per rilanciare la Divisone che in questi anni si è rivolta a Managers che non hanno portato alcun valore aggiunto se non la mera soddisfazione di qualche aspettativa personale ai loro "amici".

Chiediamo piena trasparenza nella scelta dei responsabili affinché emerga la competenza e non siano funzionali ad interessi di parte.

L'Enel ha accettato di incontrarci entro fine mese per proseguire il confronto sulla la nuova organizzazione.

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM CGIL – FLAEI CISL – UILTEC UIL

DTR VENETO -NUOVO PROGETTO SPERIMENTALE DI MANUTENZIONE

Lo scorso 29 gennaio, sono venuti a presentarsi il nuovo responsabile della Macroarea e quello della DTR,

dopo i saluti, insieme alle responsabili del personale ci hanno anche dato informazioni più dettagliate del **nuovo progetto sperimentale di manutenzione.**

La nuova attività, che sospende quelle delle verifiche e che vede coinvolti per la regione Veneto, 4 operai ed un tecnico, in trasferta in Sicilia a rotazione di 15gg con probabilmente il sabato in straordinario, prevede il riconoscimento di un forfait di 70€ al giorno e le spese di viaggio e alloggio anticipate dall'azienda.

Le organizzazioni sindacali regionali del Veneto, unitariamente, hanno espresso un parere critico rispetto alle nuove trasferte, il timore è che si ripeta il progetto vele che ha messo in seria difficoltà alcune zone ed unità operative, perché se è vero che l'impatto delle risorse è basso, per adesso, e che è solo volontario, durante l'incontro dove ci hanno presentato questa nuova attività nessuno è stato in grado di risponderci rispetto alle domande che ci preoccupano di più: quanto durerà? Quando avremo un confronto di verifica rispetto alla sperimentazione? Cosa succede se non si trovano i volontari? Che esito ci si aspetta dalla sperimentazione? Come si trasforma la sperimentazione se sarà positiva?

L'azienda ci ha rassicurato e ha sostenuto che monitorando e controllando i volontari non metterà in difficoltà zone ed unità operative, ma lo riteniamo insufficiente per evitare di esprimere tutto il dissenso e la nostra contrarietà.

Purtroppo la più vera affermazione della direzione è che "TANTO SAPPIAMO CHE LA DISPONIBILITA' C'E'", e lo sappiamo anche noi, ed è quella che rende poco efficace la richiesta di nuove assunzioni, di un controllo maggiore dei carichi di lavoro, delle continue denunce di stress in molte aree impiegatizie ed operative, perché possiamo permetterci di bloccare gli straordinari e contemporaneamente mandare le persone in trasferta mantenendo gli standard di qualità che abbiamo. Poi, ogni tanto purtroppo qualcuno si fa male ma è colpa sua, perché non ha adottato tutti i sistemi di sicurezza che gli sono stati dati o le procedure che gli hanno insegnato e quindi ispezioni a tappeto che sembrano più spedizioni punitive che di prevenzione e pesanti sanzioni disciplinari.

Non possiamo dimenticare che tutto questo accade durante un'altra iniziativa di esodo incentivato che manca del coinvolgimento sindacale a tutti i suoi livelli e la volontà dell'azienda di non confermare le assunzioni dei lavoratori somministrati.
Abbiamo chiuso da poco un confronto sul riassetto durante il quale abbiamo sostenuto che era fondamentale, secondo noi, per essere all'altezza delle esigenze del sistema elettrico del paese, avere un ricambio generazionale progressivo, valorizzare le risorse che da anni lavorano nell'azienda e non licenziarle e abbassare il carico di lavoro con l'inserimento di nuova occupazione.
Sembra evidente che è un pensiero solo nostro.
Le Segreterie del Veneto

FILCTEM CGIL FLAEI CISL UILTEC UIL
SEGRETERIE REGIONALI

°°*°

Persone che vanno in trasferta nella Zona di Trapani.

- Sono volontari (per cui per le carenze, in alcune aree difficilmente si potrà essere "volontari").
- Composizione: 1 tecnico e 4 operai (2 di una Zona e 2 di un'altra, ovvero vanno via a 2 a 2) e dovrebbero lavorare tutti assieme.
- DTR interessate: TRI e TOU e 2 persone TLV del LAM
- Durata: ogni turno di trasferta è di due settimane. Si faranno inizialmente alcuni mesi di prova poi si vedrà.
- Possibilità di fare straordinari e di lavorare al sabato.
- Obiettivo principale della trasferta: manutenzione (generica) della rete MT.

Per realizzare questo progetto non saranno inviate in Sicilia altre persone per proseguire con l'ex progetto VELE.
Adesso è ancora presente personale che fa verifiche GDM ma appena rientrano nella nostra DTR non saranno sostituiti.

TERNA - SEGNALAZIONE A SEGUITO UTILIZZO INAPPROPRIATA PROCEDURA DI LAVORO.

In riferimento all'oggetto, riportiamo in allegato la lettera unitaria inviata in data odierna, unitamente alla lettera unitaria inviata dalle Segreterie Regionali del Trentino.

Terna
RETE ELETTRICA NAZIONALE

Prot. 10 Roma, 10 Febbraio 2015

Spett.le
Terna S.p.A.
Direzione del Personale
Viale Egidio Galvani, 70
00156 - ROMA
Spett.le
Terna Rete Italia
Viale Egidio Galvani, 70
00156 - ROMA

Oggetto: Segnalazione a seguito utilizzo inappropriata procedura di Lavoro.

Il territorio del Trentino ci segnala una situazione a dir poco singolare, per altro localizzata solo in quella realtà, il che non la rende solo singolare ma la lega all'iniziativa di qualche vostro "zelante" responsabile che non si rende conto degli elevati rischi e pericoli che tale iniziativa, se perseguita, potrebbe esporre il Personale. Il che fa sorgere forti dubbi che, tale responsabile, sia idoneo a svolgere l'attività assegnata.
Sostanzialmente sembra siano state assegnate attività, "anche legate alle manovre e allamessa in sicurezza degli impianti AT, a squadre di lavoro composte da Personale misto: Terna e Impresa in appalto".
Facciamo altresì presente che l'attività di manovra e messa in sicurezza degli Impianti AT, è stata a suo tempo definita attività esclusiva e quindi attività eseguibile solo dal Personale Terna proprio per la grande responsabilità che tale attività implica.
Inoltre in Terna non è mai stata utilizzato come metodologia lavorativa, in nessun campo neanche in situazioni molti più semplici, l'impiego di squadre miste quindi si è in assenza completa di tutti i presupposti sia tecnici, formativi e burocratici in quanto non è mai stata definita nessuna procedura di lavoro e sulla sicurezza.

Vi informiamo inoltre che nel frattempo inviteremo le nostre strutture territoriali a contattare i Lavoratori affinché a richieste di questo tipo rifiutino la prestazione e ci informino immediatamente per intraprendere le necessarie iniziative.
Pertanto vi invitiamo a fermare questa iniziativa e a fornire nell'incontro richiesto dalle Segreterie Regionali del Trentino le necessarie spiegazioni.
Cordiali saluti.
LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM-CGIL FLAEI- CISL UILTEC-UIL

°°*°

SEGRETERIE REGIONALI DEL TRENTINO

Trento, 9 febbraio 2015
Spett.le TERNA Spa
Via San Crispino, 22
35129 PADOVA
e p.c. FILCTEM CGIL Nazionale
FLAEI CISL Nazionale
UILTEC UIL Nazionale
LORO INDIRIZZI

Oggetto: nuove modalità operative
Siamo venuti a conoscenza di una nuova modalità di lavoro che prevede l'assegnazione di attività legate alle manovre e alla messa in sicurezza degli impianti AT a squadre di lavoro composte da personale misto Terna e imprese in appalto.
Vi evidenziamo che oltre alle ripercussioni relative alla catena delle responsabilità e della sicurezza, tali attività sono annoverate tra quelle esclusive e pertanto non esternalizzabili.
Pertanto con la presente richiediamo un incontro urgente.
In attesa di un sollecito riscontro inviamo cordiali saluti.
Le Segreterie Regionali del Trentino
FILCTEM/CGIL-FLAEI/CISL-UILCEM/UIL

ENEL – EGP – BLACK BOX; TRASFERIMENTI PERSONALE DA UNITÀ INGEGNERIA.

Nell'incontro del 5 febbraio u.s. l'Azienda ha presentato **l'analisi delle registrazioni delle Black Box installate nelle vetture.** Analisi che, come d'accordo con la commissione bilaterale sulla sicurezza, si è articolata fino alle Unità produttive.

Informativa su alcuni trasferimenti di personale da Ingegneria verso EGP.
I dati forniti dalle **Black Box** si basano su registrazioni relative alla situazione della vettura che avvengono ogni 5 minuti e il rilievo della velocità fatto a livello GPS può avere un errore massimo di 0,5 Km/h.
Il quadro presentato si attesta a livello di unità Esercizio / Area Geotermica e desta preoccupazione in quanto in talune Realtà si concentrano situazioni di particolare pericolo che consistono nel mancato utilizzo della cintura di sicurezza e nel superamento dei limiti di velocità, anche di oltre 40 Km/h, per lunghi periodi.
Come FLAEI abbiamo fatto rilevare la necessità di adottare provvedimenti per sensibilizzare ulteriormente i Lavoratori e renderli edotti dei gravi rischi che corrono con comportamenti difformi.
L'Azienda ha convenuto di mettere in atto una nuova campagna di sensibilizzazione/coinvolgimento, a livello locale, nella quale svilupperà incontri con RLS e Lavoratori per analisi più puntuali e specifiche.
Nello stesso incontro l'Azienda ha illustrato i **trasferimenti di Lavoratori da Ingegneria a EGP** nelle sedi di Catania e Pisa, che avverranno attraverso lo strumento della cessione individuale di Contratto.
Detti trasferimenti sono in linea con quanto qualche mese fa presentato sul nuovo riassetto di ENEL sia a livello GLOBAL che a livello di Country Italia. Infatti, in quei documenti si evince una collocazione, per diverse attività "di servizio" alle aree di Businnes, all'interno delle stesse aree nelle varie Country.

Come FLAEI abbiamo espresso all'Azienda l'esigenza di riprendere gli incontri Regionali nei quali sviluppare la corretta interlocuzione sindacale su tutti gli argomenti previsti per quel livello che non riguardano solo la
situazione Aziendale ma anche una corretta e puntuale informativa e discussione sui riconoscimenti professionali.
L'Azienda ha replicato che, a partire dal prossimo mese di marzo, HR di EGP provvederà a calendarizzare con le Organizzazioni Sindacali Regionali specifici incontri da dedicare all'esame di tutti i principali aspetti della gestione del Personale, ivi inclusi i temi della Safety. Questi incontri verranno organizzati a livello è di Unità Territoriale.
Infine, abbiamo chiesto quanto corrisponda al vero il fatto che EGP stia analizzando la possibilità di riprendersi la **tele conduzione dei suoi impianti** uscendo dal service di GEM.
La risposta ottenuta è che stanno semplicemente valutando quale sia la modalità tecnica più opportuna per enucleare questi impianti dall'operatività di GEM. La situazione si limita all'analisi in quanto allo stato attuale costituire centri autonomi nel breve periodo sembra piuttosto difficile.
Sul primo argomento, Vi invitiamo a sensibilizzare tutti i Colleghi di EGP ad attenersi scrupolosamente, durante la guida, al rispetto del Codice della Strada.

INFORTUNIO IN ITINERE: L'INAIL ALLARGA LA TUTELA.

L'Inail ha precisato che l'infortunio occorso al lavoratore nel tragitto casa-lavoro - interrotto o deviato per accompagnare il proprio figlio a scuola - previa verifica della necessarietà dell'uso del mezzo privato, potrà essere ammesso alla tutela assicurativa subordinatamente alla verifica delle modalità e delle circostanze del singolo caso.

In materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, sia l'infortunio in itinere sia l'infortunio verificatosi nel corso di uno spostamento del lavoratore per motivi inerenti allo svolgimento della propria prestazione, sono indennizzabili anche in caso di utilizzazione di mezzi di trasporto privati, purché tale utilizzazione sia necessaria, in relazione alle circostanze di tempo e di luogo in cui avviene, ad un corretto e puntuale adempimento dei compiti lavorativi.
L'infortunio in itinere si caratterizza per il fatto di essersi verificato fuori sia dall'orario di lavoro che dal luogo di lavoro, ed è indennizzabile solo in presenza di un nesso causale, anche indiretto, tra l'infortunio medesimo ed il lavoro. Tale nesso causale viene interrotto dal cosiddetto rischio elettivo, che si verifica allorquando il lavoratore pone in essere una situazione pericolosa svincolata dalle esigenze lavorative; quando, cioè, l'evento lesivo sia ricollegabile ad una scelta volontaria del soggetto, scelta puramente arbitraria, che abbia indotto il soggetto stesso ad affrontare un rischio diverso da quello inerente alla attività lavorativa.
L'Inail interviene sulla problematica dell'infortunio in itinere alla luce degli ultimi indirizzi giurisprudenziali. Al riguardo, l'art. 12 del D. Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38 prevede che "salvo il caso di interruzione o deviazione del tutto indipendenti dal lavoro o, comunque, non necessitate, l'assicurazione comprende gli infortuni occorsi alle persone assicurate durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro e, qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale, durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti. L'interruzione e la deviazione si intendono necessitate quando sono dovute a cause di forza maggiore, ad esigenze essenziali ed improrogabili o all'adempimento di obblighi penalmente rilevanti. L'assicurazione opera anche nel caso di utilizzo del mezzo di trasporto privato, purché necessitato. Restano, in questo caso, esclusi gli infortuni direttamente cagionati dall'abuso di alcolici e di psicofarmaci o dall'uso non terapeutico di stupefacenti ed allucinogeni; l'assicurazione, inoltre, non opera nei confronti del conducente sprovvisto della prescritta abilitazione di guida".
L'Inail, modificando la propria posizione, ha esteso la tutela assicurativa anche agli eventi in itinere occorsi durante le deviazioni e/o interruzioni "necessitate" per il soddisfacimento di esigenze familiari. Ciò in quanto l'uso del mezzo privato da parte del lavoratore risulta necessitato in riferimento agli standard comportamentali esistenti nella società civile e rispondenti ad esigenze tutelate dall'ordinamento, tesi a tutelare l'intensità del legame nell'ambito della comunità familiare.

PROBLEMA ISCRIZIONE FOPEN IN ENEL RETE

Abbiamo verificato che alcune iscrizioni al FOPEN d e i neoassunti non sono state perfezionate nei tempi previsti.

Se nella modulistica consegnata a suo tempo si è indicata la modalità di iscrizione definita “MANIERA P IENA” c h e prevede oltre la destinazione del TFR maturando anche la contribuzione a proprio carico e la carico del datore di lavoro secondo quanto stabilito dagli accordi sindacali vigenti (pari al 1,35%), consigliamo tutti i neoassunti di verificare se nella busta paga n e l riquadro PREVIDE NZA COMPLEMENTARE è indicato il contributo a carico della società pari al 1,35 %.

In caso che non sia indicato questo versamento, vi chiediamo di informare il delegato Flaei Veneto in Fopen, Giuseppe Pavan, al suo indirizzo mail (pi o231@alice.it) indicando nominativo, data di nascita, codice fiscale e data di inoltro della domanda di iscrizione, se possibile anche con la copia del modello inviato.

In questo modo ci si attiverà presso le direzioni Enel e Fopen per risolvere le situazioni nel più breve tempo possibile.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE: FONDO PENSIONE FOPEN

Contributo a carico dipendente				
%	Importo mese base	Importo aggiuntivo	Importo mese corrente	Progressivo annuo
1,35	-57,57	0,00	-57,57	-174,75

Contributo a carico società							
%	Importo mese base	Importo aggiuntivo	Importo mese corrente	Progressivo annuo	Aggiuntivo fisso Imp. mese corr	Aggiuntivo fisso Progr. annuo	Totale annuo
1,35	-57,57	-49,79	-107,36	-324,12	-7,00	-21,00	-345,12

NEWS FLAEI a cura della
SEGRETERIA REGIONALE VENETO

Ricordi della “Grande Guerra” in un’inedita testimonianza

1918 - COSÌ CADDE LA STRETTA DI SERRAVALLE

Cronaca minuta all'indomani del 4 novembre 1918

Da il settimanale L’Azione della diocesi di Vittorio Veneto del 22 ottobre 1989,

In occasione dell'approssimarsi del 71° anniversario della Vittoria nella «grande guerra», il 4 novembre 1918, pubblichiamo stralci del «diario di guerra» del cav. Piero Marciano, di Pieve di Soligo, ora residente a Conegliano, che allora, ragazzo, visse direttamente a Vittorio Veneto le fasi conclusive della guerra. Le pagine qui di seguito si soffermano particolarmente sulla conquista da parte italiana della «stretta» di Serravalle.

E venne l'ottobre. Una sera, ritornando dal consueto lavoro, mia madre raccontò a "Filomena" che il comando militare s'era trasferito da Vittorio, e non sapeva dove; e che gli ufficiali presenti alla mensa s'erano ridotti a meno della metà. C'erano, dice, cose grosse nell'aria e lo poteva arguire dal nervosismo che regnava tra il personale militare.

VITTORIO V.TO - Soldati austriaci in p.zza Flaminio a Serravalle

Noi ragazzi s'andava regolarmente a scuola. Non avevamo mai smesso, neppure nei mesi caldi di luglio ed agosto, e questo per accordo con i nostri genitori, che almeno, per alcune ore, ci sapevano, in qualche modo, custoditi. La signora Maestra, che nell'aula teneva tutte e cinque le classi, aveva fatto una certa selezione tra di noi, svolgendo il pro-gramma non a seconda dell'età, ma dello sviluppo mentale dell'allievo. Così m'ero trovato col programma di quarta e fu proprio in quel tempo che la

Maestra mi consigliò di tenere il primo diario, e molte delle cose che scrivo oggi sono desunte dagli appunti infantili, conservati per lungo tempo.
Verso la metà del mese, non si incontravano più militari in città; anche quelli convalescenti ed invalidi della casa di fronte, erano partiti. Mamma raccontò che alla mensa non,c'erano più ufficiali, erano rimasti il cuoco, il dispensiere e due militari anziani del posto di guardia, anche questi sulle mosse per ritornare "a ca-sa". La "Signora bionda" considerando ormai sua anche la nostra famiglia, non aveva mai cessato di portare, a piccole dosi, zucchero e caffè e negli ultimi giorni aveva aumentato i quantitativi. C'era un rilassamento generale, nei controlli, nei servizi presago di buone notizie per noi.
Anche la funivia, che negli ultimi mesi aveva funzionato giorno e notte, ora era ferma, e alla stazione di Vittorio non giungeva più al-cun treno. Correva voce che i nostri avessero il 24 ottobre attaccato con successo sul Grappa e che l'offensiva si fosse poi estesa, nei giorni successivi, su tutto il corso del Piave e fosse favorevole per le armi italiane.
Quei giorni erano pieni di notizie, non so come ci giungessero: sussurrate nelle strade., ripetute nel confessionale nelle chiese, a scuola, riportaste pi casa per casa; notizie consolanti che ci aprivano il cuore alla speranza, dopo tanti mesi di privazioni, sofferenze e disagi.
Nella notte tra il 26 e 27, gli arditi, con una audace azione, avevano sfondato sul Piave, di fronte al paese di Moriago e dilagavano nella piana di Sernaglia. Il 29 erano arrivati a Pieve di Soligo. Arrivavano anche da noi a Vittorio Veneto? La notte del 29, sulla strada, sotto casa nostra, vi fu un continuo passaggio di cavalli, carri, uomini a piedi, diretti verso il bellunese.
Mia madre, con la signora bionda, che era rimasta con noi, non avevano dormito la notte; socchiuse le imposte, avevano assistito trepidanti al traffico sulla strada. Il mattino dopo era ritornata la calma, non un soldato nelle strade, una calma foriera di tempesta.
Verso le otto, la signora bionda mi aveva pregato di accompagnarla a Palazzo Lucheschi, al cui invito aderii volentieri: mia madre da due giorni non andava alla mensa, e lei voleva, se possibile entrare, ritirare alcuni effetti personali e se del caso altre cibarie.
Per strada, qualche vecchio, qualche donnetta e dei ragazzi della mia età, invogliati dall'apparente calma ad uscire di casa.
Giunti a metà della via Cavour, poco prima del Palazzo, vedemmo sbucare dal viale alberato che unisce Serravalle a Ceneda e venirci incontro, un carro da trasporto a timonella con dei soldati tedeschi che incitavano a gran voce i due cavalli lanciati al galoppo. Erano seguiti da due dei nostri lancieri, riconoscibili dalla bandierina azzurra che sventolava sulle loro lance; lo stavano raggiungendo e affiancatisi, sempre correndo, con la punta delle loro lance alle reni del conducente, imposero l'alt.
Mentre due degli occupanti alzavano le mani in segno di resa, il terzo, quello che guidava il carro, si dava da fare con le briglie ed il freno per arrestare la corsa. Con grande stridio di ruote sulla strada polverosa, il carro si fermò. I cavalli, due grossi stalloni; sbuffanti, schiumanti, scalpitavano impazienti, mentre uno dei tedeschi, tenendoli per le briglie cercava di calmarli.
Avevano appena allogato il carro in un vialetto che portava ad una delle ville che fiancheggiavano la stra-da quando sopraggiunsero altri nostri lancieri, seguiti da altri militari a bordo di uno sferragliante camion. Immaginare la nostra gioia non è facile; altra gente era scesa nella strada, e batteva le mani e baciava i soldati e da qualche finestra vedemmo esporre il nostro tricolore chissà con quanta cura conservato, e con quanto pericolo nascosto per questo giorno.
I soldati tedeschi erano stati portati nella villa e custoditi da due dei nostri scesi dal camion. Sul carro si scoprì che sotto il telone non portava munizioni, ne armi, bensì solo cibarie, in un battibaleno era stato scaricato di tutto dai civili, che si erano aggiunti numerosi a noi.
Io ricordo; correvo verso casa con un "pan di zucchero", l'unica cosa che mi aveva attirato, una massa bianca dolce alta quasi mezzo metro. Giunsi a casa trafelato e felice. Poi cominciarono i primi colpi verso Serravalle.
Da piazza Flaminio, dove era la mia scuola, sopra la loggia serravallese (ora museo) la strada che portava nel bellunese si divideva come una "V" con base proprio sulla piazza.
Il tratto di destra correva incassato come una gola,una parete di roccia da un lato e lo stabilimento Italcementi dall'altro. E dalla finestre di questo tedeschi, con le loro armi; battevano d'infilata la strada. Sul tratto a sinistra, che portava alle rovine di un vecchio castello medievale, la strada s'inerpicava ripida, fiancheggiata in parte da abitazioni civili, per poi discendere dall'altra parte verso una piccola frazione della città.
Al culmine della salita avevano i tedeschi innalzato una barricata, munita di armi pesanti che impediva-no, anche da questa parte di passare a chiunque si presentava all'imbocco della strada. Questa era la "stretta di

Serravalle". I tedeschi, per dar modo al resto dei loro reparti ormai in rotta, di risalire le valli cadorine e tentare di portarsi oltre il confine, avevano creato anche questo ostacolo all'avanzata italiana; un caposaldo che poteva "novella termopili" essere tenuto da un esiguo numero di uomini, votati alla morte.
Da questa parte i nostri non potevano passare. In-tanto nella piazza Flaminio e nelle vie adiacenti, protette dal fuoco diretto del nemico, s'erano ammassati cavalieri e camions carichi di truppa ed anche qualche pezzo di artiglieria leggera al seguito di questi.
Gente del luogo, uscita non si sa da dove, felice di rivedere i nostri, s'era frammista ai soldati fraternizzando con loro.
Qualcuno, pratico dei luoghi e principalmente della montagna aveva consigliato ad uno dei comandanti di "prendere i tedeschi alle spalle" offrendosi di indicare la strada che avrebbe consentito questa manovra.
Dopo un conciliabolo tra i vari comandanti di reparto, ritenuto valido il suggerimento, anche perché la semplicità della manovra non avrebbe messo a repentaglio la vita dei nostri, formarono due gruppi d'operazione.
Uno sarebbe salito verso il colle di S. Augusta che dominava lo stabilimento Italcementi, l'altro avrebbe preso posizione sul colle di S. Antonio, dove passava la famosa funivia, e dava proprio sopra la postazione di mitragliatrici del piazzale del castello. I due gruppi, carichi di sole bombe a mano s'erano incamminati per prendere posizione, menti i nostri dal basso, per diversivo al nemico sparavano continuamente su quelle posizioni per concentrare l'attenzione del nemico sulle strade, onde le considerasse obiettivo principale della sua avanzata.
Quando ad un segnali con un razzo rosso. i nostri cominciarono a far cader dall'alto le bombe a mano, sui tetti dello stabilimento sui cortili retrostanti a questi e sulle postazioni delle mitragliatrici nel piazzale del vecchio castello, con un "crescendo rossiniano", per alcuni minuti il fuoco delle armi nemiche cessò.
I tedeschi erano convinti di essere stati accerchiati, abbandonate le armi usciva no con le braccia alzate dalla parte dei nostri che aspettavano. Così cadeva "la stretta di Serravalle" ultimo ostacolo all'avanzare delle nostre truppe verso il Cadore. Quelle che seguirono, furono giornate felici e spensierate per noi ragazzi. La scuola momentaneamente era stata chiusa e l'attrattiva maggiore era lo scende re nella strada per veder sfilare di continuo le nostre truppe verso il Cadore.
Alcune su camions, trainati anche dai cannoni, altre in bicicletta: erano i bersaglieri, seguiti da cucine da campo traballanti sulla strada sconnessa, fumanti e odoranti di cose buone.
Per tutti sventolavamo delle bandierine che ci avevano cucito in casa con pezzi di tela recuperata non so dove, e i cui tre colori no erano proprio quelli regolamentari. Avevano anche cominciato a distribuire alla popolazione dei viveri in abbondanza, quindi la preoccupazione dei pasti era superata e finalmente sulle nostre tavole comparve anche il pane bianco.
Il fabbricato di fronte a casa nostra, era adibito a convalescenziario per i nostri soldati. Noi ragazzi s'andava spesso a trovarli nelle loro camerette, invogliati, attratti, oltreché dal cioccolato che ci offrivano gentilmente, anche e soprattutto dai racconti della guerra che volentieri rivivevano per noi. Era una narrazione semplice, di episodi eroici vissuti da loro o dai loro commilitoni, di lunghi mesi inattivi in trincea, seguiti da azioni pericolose, dove la loro vita era considerata un nulla di fronte al dovere, alla riuscita dell'impresa.
Alcuni di loro, i più anziani, avevano combattuto sul Carso, e dopo la ritirata, at-testatisi sul Piave, avevano respinto tutti gli sforzi del nemico per attraversarlo.
C'era un giovane, quasi un ragazzo, non doveva avere ancora vent'anni, il quale ci raccontava di quando i tedeschi nella loro "strafen spedition" avevano sfondato a Nervesa. Baracca dal cielo e le nostre artiglierie, avevano tagliato i loro ponti im-pedendo in tal modo i rifor-nimenti. Lui con altri com-militoni non avendo più mu-nizioni, protetti solo dal terrapieno della ferrovia, sparavano in faccia al nemico avanzante, con pistole lanciarazzi, uniche armi rimaste. Il nemico poi s'era fermato e, con gravi perdite, aveva riattraversato il fiume.
Quello che più ci attirava, fra loro, era un soldato ferito ad una spalla. Aveva una faccia che ci incuteva paura tant'è che quando s'andava a trovarlo cercavamo di essere in tre o quattro. Ci vedeva volentieri, era anche più generoso degli altri col cioccolato, pensavamo che si privasse della sua razione per darla a noi; ci schermivamo nell'accettarla, ma non eravamo mai usciti dalla sua stanza senza aver preso la nostra abbondante razione. Era un ardito, doveva aver vissuto fatti terribili. Aveva attraversato il Piave di fronte a Moriago e nei suoi racconti rivedevo i luoghi a me noti.
Quando seppe che, infan-tilmente tenevo una specie di diario, s'interesso princi-palmente a me e giorno per giorno mi dettava dei brani, che raccontavano della sua vita sul Montello fino al suo arrivo a Vittorio.
P.M.

ENEL: ETICA A 360° ?

Non è una novità che la nostra azienda abbia fatto dimagrire in maniera pesante gli organici, con tutti gli
strumenti prima possibili e poi disponibili.
Diverso è però ridurre l'organico, talvolta al di sotto dei numeri di risorse necessarie per svolgere le attività
distintive tipiche delle nostre realtà, in una accanita ricerca della minimizzazione assoluta dei costi del personale per aumentare i dividendi.
Non bastano neppure le nevicate eccezionali e i fortunali monsonici a rendere evidente tutto ciò, grazie al senso di responsabilità, al senso civico, o meglio, al senso etico che i lavoratori di questa azienda esprimono in questi momenti. Tutto, in barba al vento, al gelo, alla neve, spesso anche alla stanchezza, correndo su e giù per l'Italia affinché a tutti i cittadini venga ripristinato il servizio il prima possibile
E non parliamo di altri aspetti non proprio in linea neppure con "l'etica", unilateralmente definita dall'azienda a volte anche al di là di norme precise, dei quali registriamo troppo spesso l'accadimento, ad opera dei quadri intermedi verso i loro collaboratori, tutti finalizzati al contenimento assoluto dei costi.
Ma quando apprendiamo che giovani lavoratori in contratto di somministrazione, risorse formate, chiaramente capaci, inequivocabilmente competenti nelle attività che hanno svolto in questi anni verranno "licenziati" perché la legge lo consente, allora è il momento di

gridare il nostro sdegno, la nostra indignazione!

Che siano 4 in Veneto o 50 in Italia non fa differenza.
Vogliamo dire ad Enel che in questo momento difficile di crisi, in cui la disoccupazione giovanile nel nostro paese tocca percentuali record, dovrebbero essere proprio le aziende come la nostra a far ripartire il mercato del lavoro, cominciando dalla stabilizzazione dei precari ed alla creazione di nuovi posti di lavoro e non di distruggerli.
Per questo invitiamo tutti i colleghi ad un'iniziativa nuova per la nostra realtà: una raccolta di firme per richiedere a gran voce l'assunzione dei giovani colleghi somministrati.
Il delegati sindacali del vostro posto di lavoro hanno il foglio per raccogliere la vostra adesione (cognome, nome, matricola e firma).
Metteremo insieme tutte le firme raccolte nel Veneto per inviarle a Roma, informeremo anche le altre regioni della nostra iniziativa, se ciò non dovesse bastare valuteremo altre azioni di maggiore incisività.
Vi aspettiamo tutti per il rispetto del nostro lavoro e dell'impegno quotidiano!
Le Segreterie del Veneto
FILCTEM CGIL FLAEI CISL UILTEC UIL
Lovisetto Andrea Cecchelin Giorgio Virginio Celin

FILCTEM CGIL — CISL Reti Comunicazioni-Energia-Trasporti — UILTEC

SEGRETERIE REGIONALI VENETO

Petizione a ENEL per l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori oggi in contratto di somministrazione

COGNOME NOME	MATRICOLA	FIRMA

CAF CISL VENETO

730 PRECOMPILATO 2015
CAF CISL VENETO PRONTO AL 100%

Da quest'anno cambiano le modalità di compilazione del modello 730. Dal **15 aprile 2015**, in via sperimentale, l'Agenzia delle Entrate metterà a disposizione dei titolari di redditi di lavoro e pensione, in una sezione dedicata del proprio sito internet, **il modello 730 precompilato lasciando al cittadino l'onere di controllare, modificare e integrare i dati inseriti**.

Compilando un'apposita DELEGA che trovi sul retro del foglio **puoi autorizzare il Tuo Caf ad accedere alla Tua dichiarazione ed avere in piena sicurezza e tranquillità la verifica e la consulenza sul Tuo 730.**

MOLTI NOSTRI UTENTI HANNO GIÀ DELEGATO IL CAF CISL AL PRELIEVO DEL NUOVO 730 PRECOMPILATO.

730

BUONI MOTIVI per venire al CAF CISL VENETO

- Professionalità
- Cortesia e Disponibilità
- 565 Sportelli in Veneto
- Informazione Completa ai Tuoi Perché
- Rapporto Diretto con Agenzia delle Entrate
- Una Rete di Servizi in risposta ai Bisogni Tuoi e della Tua Famiglia
- Garanzia dei Valori Cisl

NOVITA' DEL NUOVO 730 PRECOMPILATO

- Gestione del Precompilato ministeriale: **un occhio esperto al Tuo servizio**
- Responsabilità totale del Caf: **in caso di errore il Caf Cisl paga per Te**
- Archiviazione di tutti i documenti da parte del Caf: **la Tua dichiarazione è al sicuro presso di noi**

PENSIERI
PASSA AL CAF CISL, CONVIENE!

SOTTOSCRIVI ANCHE TU LA DELEGA AL PRECOMPILATO E PRENOTA IL TUO APPUNTAMENTO!
Contatta la tua sede provinciale ed avrai indicazione dell'ufficio caf cisl a te piu' vicino:

BELLUNO
Via Feltre 58
Tel. 0437/942779

PADOVA
Piazzetta Conciapelli 7/11
Tel. 049/8753629

VICENZA
Viale Carducci 23
Tel. 0444/320344

TREVISO
Via Cacciatori del Sile 24
Tel. 0422/578411

ROVIGO
Viale Tre Martiri 87/A
Tel. 0425/399246

VENEZIA MESTRE
Via Ca' Marcello 10
Tel. 041/2905900

VERONA
Via Lungadige Galtarossa 22
Tel. 045/8096027 - 045/8096911