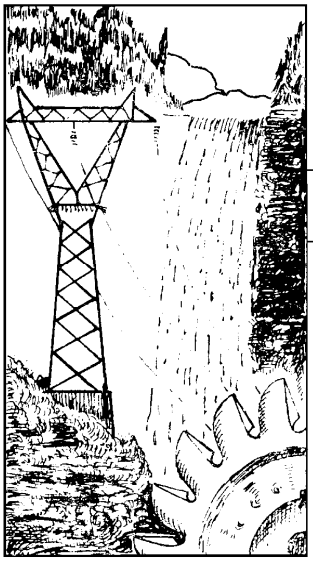


PARTECIPARE

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

Novembre
N.11
Anno 2016

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.flaeicisl@gmail.com
"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:

Contratto di settore serve una chiara disponibilità delle controparti
I dpi e il nuovo logo di e-distribuzione
Enel – modifica contrattuale carta di credito corporate Deutsche Bank.
Lutti
Enel area mercato – cambio nome Enel servizio elettrico
Terna
Disdetta agevolazioni tariffarie
Enel Country Italy – pianificazione e controllo
Enel Global Procurement
Enel spegne 23 centrali, i sindacati protestano ma l'occasione è irripetibile.
Osservazioni alla nota conclusiva Enel Area Mercato
Enel ingegneria e costruzioni/generation Italy
Arca: se la cantano e se la suonano (e gli strumenti?)
"riunione periodica" - art. 35 del D.Lgs 9.04 2008 n. 81
EGP Ut Feltre
EGP organizzazione
Disposizione organizzativa e-distribuzione
Disposizioni organizzative Enel Gem
Enel - premio di risultato anno 2016 cassa 2017
Tanti auguri

ROBERTO
TANTI AUGURI!

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

CONTRATTO DI SETTORE SERVE UNA CHIARA DISPONIBILITA' DELLE CONTROPARTI

Relativamente al negoziato per il rinnovo del CCNL del settore elettrico, informiamo le lavoratrici e i lavoratori che l'appuntamento previsto per il 29 settembre p.v. è stato da noi volutamente riprogrammato ad una prossima data ancora da individuare.

Considerato lo stato della trattativa, riteniamo fondamentale realizzare un chiarimento circa le reali disponibilità delle controparti in ordine alla parte economica del contratto, poiché ad oggi abbiamo soltanto registrato forti distanze su questo indispensabile punto della nostra piattaforma.

Pertanto riteniamo che per proseguire il confronto, le associazioni datoriali debbano manifestare chiaramente le disponibilità economiche poiché pensiamo che ad un anno dalla presentazione della nostra piattaforma, sia giunto il momento di arrivare all'auspicato rinnovo.

Ribadiamo, pur nella consapevolezza dell'attuale momento, che gli aumenti economici e la Solidarietà di Settore rappresentano i punti fondamentali per condividere, di fronte a una crisi vera e riconosciuta, una azione congiunta capace di vincere le sfide che il settore ed i lavoratori sono chiamati a fronteggiare. Il Contratto, nell'individuare possibili strumenti, deve puntare su una contrattazione aziendale, poiché questo è l'adeguato livello negoziale per affrontare le crisi, salvaguardare e tutelare l'occupazione.

Per questi motivi abbiamo preferito "forzare" i tempi e chiedere alle Controparti di mettere in campo tutte le disponibilità, per arrivare, prima della fine dell'anno, all'atteso rinnovo.

Nelle prossime settimane queste valutazioni saranno oggetto di confronto specifico in un incontro che i tre Segretari Generali di FILCTEM, FLAEI e UILTEC terranno con la delegazione datoriale.

Vi terremo informati dell'evoluzione negoziale non appena avremo ulteriori elementi.

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

Roma, 27 settembre 2016 16U066

°°*°

CONTRATTO DI SETTORE: OCCORRE UNA SVOLTA

Nella giornata di ieri i Segretari Generali di Filctem, Flaei, Uiltec, hanno incontrato la Delegazione aziendale di Assolettrica/Utilitalia per verificare se ci fossero le condizioni per pervenire in tempi brevi alla firma del Contratto di Settore Elettrico.

Purtroppo, le differenze registrate sono ancora notevoli. Le Aziende, come spiegato nei comunicati precedenti, hanno ritirato diversi argomenti negoziali, nel corso della trattativa, ma i temi che intendono ancora discutere (turni, reperibilità, Orario di lavoro e altro), non sono accettabili per noi nell'impostazione della Delegazione aziendale.

Il Sindacato ha rinunciato ad alcuni obiettivi, in quanto realisticamente il Contratto possibile è quello relativo a una leggera rivisitazione della parte normativa, per atterrare velocemente ad un rinnovo economico dignitoso.

Il Settore non può permettersi tensioni sul rinnovo contrattuale, anzi, Aziende e Sindacati devono marciare all'unisono per chiedere, alle Istituzioni e all'Autorità di Settore, garanzia per Lavoratori e Imprese.

Sarebbe miope distogliere l'attenzione dai problemi generali del Settore e creare tensioni nei posti di lavoro; tale situazione non aiuterebbe le Imprese elettriche, dove gli efficientamenti e la flessibilità necessarie a svolgere il lavoro in maniera diversa dal passato, sono già state ampiamente concesse.

È L'ORA DELLA RESPONSABILITA'

Noi abbiamo offerto una disponibilità a ragionare di alcuni argomenti a livello aziendale, dove è possibile intervenire con strumenti a tutela delle singole Aziende e dell'occupazione secondo necessità. In sostanza, non vogliamo sottrarci – non l'abbiamo mai fatto – a modificare le prassi esistenti al verificarsi di una condizione di difficoltà aziendale. Stiamo solo insistendo nel dire – e lo ribadiremo – che il Contratto di primo livello non può abbassare le tutele. Se le Aziende continuano a rimanere sulle proprie posizioni, dovremo mettere in campo le iniziative opportune.

Anche sulla parte economica si registrano distanze importanti; su questo argomento invitiamo le Aziende ad essere realistiche e a pensare ad un aumento contrattuale adeguato e che tenga conto del grande sacrificio che anche i Lavoratori elettrici stanno facendo in questo pesante periodo storico.
Per noi è arrivata l'ora di chiudere il contratto: per questo abbiamo fissato tre incontri (2 e 11 novembre con le Segreterie Nazionali, 16 novembre alla presenza della Delegazione trattante), per giungere alla conclusione di questo importante momento per la vita dei Lavoratori.
Sempre nell'incontro di ieri, abbiamo condiviso di avviare la discussione sulla Solidarietà di Settore, al fine di fornire uno strumento che possa mettere al riparo, già nel corso del 2017, le persone a rischio.
Vale la pena ribadirlo: bisogna chiudere in fretta il rinnovo contrattuale per dedicarsi, tutti insieme, ai rilevanti problemi che tengono sotto scacco il Settore Elettrico.
Roma, 20 ottobre 2016

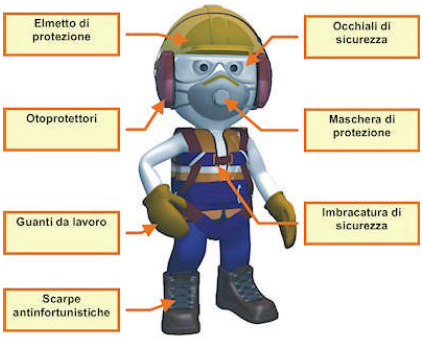
I DPI E IL NUOVO LOGO DI E-DISTRIBUZIONE

Pillole Flaei sicurezza - NEWS FLAEI a cura della SEGRETERIA REGIONALE VENETO

Per Dispositivo di Protezione Individuale – DPI- si intende "qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo." (D.Lgs. n. 81/2008, art. 74, comma 1).

I Dispositivi di Protezione Individuale rappresentano le misure di sicurezza estreme e devono essere impiegati quando tutte le altre, organizzative e gestionali, hanno fallito o sono impossibili.

La dotazione dei lavoratori dei DPI appropriati ai rischi individuati è un obbligo del datore di lavoro rimarcato dal D.Lgs. n.81/2008, art. 18, comma 1, lettera d), che deve: "fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale".



Ai fini di un corretto utilizzo e di una adeguata gestione dei DPI, il datore di lavoro deve **"mantenere in efficienza i DPI e assicurarne le condizioni igieniche, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie"**.

L'art. 20 del decreto prevede obblighi specifici anche per il lavoratore; tra questi obblighi rientrano quelli relativi all'utilizzo e alla gestione dei Dispositivi di Protezione Individuale riportati all'art. 78, in base ai quali i lavoratori devono: **"non apportare modifiche o manomissioni di propria iniziativa".**

Sul mantenimento in efficienza e le condizioni igieniche è in corso un discussione sul lavaggio dei DPI a Livello nazionale con i vertici di E-distribuzione.

Oggi la problematica del nuovo logo viene affrontata da E-distribuzione con la fantastica soluzione di "attaccare" il nuovo logo sopra il vecchio in modo da coprirlo.

Questa operazione va eseguita a caldo sulla base di precise istruzioni.

Visto che stiamo parlando di DPI, l'operazione di attaccare il nuovo logo si può configurare come un intervento di modifica del pezzo.

E visto che va eseguita a regola d'arte, l 'azienda dovrà gestire questo intervento di manutenzione.

Allo scopo verrà individuato un ogni UO un service che farà l'intervento.

Tutti i DPI verranno portati in più momenti in questi service per non lasciare sforniti i lavoratori.

Questa operazione, che può sembrare semplice e banale, non va fatta dai lavoratori con strumenti domestici o altro.

ENEL – MODIFICA CONTRATTUALE CARTA DI CREDITO CORPORATE DEUTSCHE BANK.

I Lavoratori Enel titolari della carta di credito Corporate Deutsche Bank stanno ricevendo una lettera con la quale la stessa banca comunica la modifica unilaterale delle condizioni convenute con Enel e riportate nella policy Aziendale e nella informativa di People Care, introducendo una commissione non prevista dalla convenzione con Enel.

La Deutsche Bank informa tutti i titolari della Carta di credito in oggetto che a seguito della normativa europea ha dovuto introdurre una commissione annuale di € 32,00 anno.

La policy aziendale n_153 del 30 marzo 2011 specifica che "Al dipendente è messa a disposizione, previa sua richiesta, una carta di credito a lui intestata e i cui pagamenti sono regolati sul conto corrente bancario personale, trascorsi almeno 60 giorni dall'effettuazione di qualsiasi spesa. Tale modalità consente al dipendente, qualora presenti tempestivamente la nota spese, di ottenere il rimborso delle spese di trasferta mediante accredito sullo stipendio, prima dell'addebito della spesa sostenuta con la carta di credito. Detta carta può essere richiesta alle competenti unità del Personale, mediante compilazione dell'apposito modulo di richiesta di carta di credito convenzionata, disponibile nella Intranet aziendale …"

Inoltre, la stessa prevede che "L'eventuale fabbisogno di contante per l'effettuazione della trasferta autorizzata può essere coperto attraverso la carta di credito stessa mediante prelevamento presso un qualsiasi sportello automatico ATM (c.d. bancomat) … Il limite giornaliero di importo prelevabile è pari a Euro 80 per ogni giorno di trasferta in Italia e importo corrispondente a Euro 130 per ogni giorno di trasferta all'estero …"

L'origine di tale disposizione rientra nella disposizione che ha la sua fonte nell'art. 43 del CCNL che prevede nella 2^ dichiarazione a verbale che "Anticipi per spese da sostenere per cause di servizio - le aziende, se richiesto, forniranno anticipi al lavoratore che deve sostenere spese per motivi di servizio".

In luogo di detti anticipi, l'Enel aveva introdotto l'utilizzo della predetta carta che avendo un regolamento a 60 gg dall'effettuazione delle spese, consentiva ai Lavoratori interessati, soprattutto trasfertisti, di ottenete il rimborso spese prima dell'addebito sul proprio conto corrente.

A seguito della predetta comunicazione unilaterale della Banca, siamo intervenuti come FLAEI sull'azienda per cercare di ripristinare lo status quo ante.

L'Enel ha ricontrattato la commissione con la banca, che è stata portata da 32,00 euro a 26,00 euro/anno, misura che riteniamo insufficiente, in quanto lascia in carico ai dipendenti costi impropri a seguito di una semplificazione amministrativa e gestionale aziendale.

Come FLAEI stiamo sollecitando l'Azienda affinché si faccia carico, per i Lavoratori che utilizzano la carta per motivi Aziendali, delle commissioni ovvero a trovare soluzioni alternative.

Nel contempo, ci stiamo adoperando, anche tramite ARCA, per verificare se sul mercato è possibile, con altri operatori, convenzionare una carta gratuita alle stesse o migliorative condizioni.

Anche per le altre Aziende del Settore ove si sta riscontrando la stessa problematica, sono in corso contatti per trovare soluzioni.

LUTTI

Sono deceduti:

- il collega pensionato Sestini Carlo, già della Zona di Conegliano.

Alla sua famiglia ed alla fedele RADA,che ha assistito Renato e Carlo per tanti anni, vanno le espressioni di cordoglio da parte della Flaei-Cisl di Belluno e Treviso.

- Giulia Chiamulera, già del Reparto Enel produzione di Calalzo
- Enrica Maso, vedova di Guido Fregonese fondatore della Flaei di Oderzo.
- Mario Scarzello, già del Reparto Produzione di Calalzo

Riprendendo una buona tradizione, venerdì 28 ottobre, alle ore 18.00 presso la parrocchia di San Vincenzo in Oderzo è stata celebrata una Santa Messa in suffragio di tutti i lavoratori elettrici e loro familiari deceduti, della provincia di Treviso.

Per chi arriverà il nostro arrivederci.

Per chi non verrà il nostro saluto.

La Flaei Cisl di Belluno e Treviso formula ai familiari le più sentite condoglianze

°*°*°

Carissima Enrica,
ci siamo conosciuti nelle giornate “calde” del 1970 quando, nel tinello della residenza tua e di Guido, ci preparavamo alla gestione dell’art. 15 sulla classificazione del personale. Ci accoglievi nella vostra magione con un sorriso e con una pressoché perenne disponibilità.
Veloce il passaggio dal Lei al Tu, dalla amicizia sindacale a quella vera tra persone che si stimano.
Da allora i miei sabati opitergini, pomeridiani e serali, sono divenuti una costante, che ricambiavo in parte, con i Natali presso la mia abitazione con mamma Teresina e papà Guglielmo.
Siete stati, per me, la seconda famiglia!
Quante cene … quanti amici (Angelo, Bruno, Carlo, Giancallisto, Mario, Pino, Sergio, con le rispettive consorti, Giorgio; Remigio, Carla e tanti altri) animavano le nostre discussioni, prevalenti quelle sul Sindacato!
Tra i tanti ospiti un gruppetto di giovani, seguaci di Guido nell’apprendere l’arte della apicoltura. Tra essi Nico Visentin.
Poi, la pensione di Guido, la sua malattia e la sua morte assistito, nelle notti, da una “catena di solidarietà” proposta da Mario e condivisa con tanti amici del nostro direttivo Zonale.
Poi la tua progressiva malattia e le tue paure.
Dalla tua solitudine emergeva sempre di più la presenza costante e silenziosa di Nico e famiglia, discreto ma costante nume tutelare della tua persona
Ti ha sostenuto nei sempre più frequenti momenti di crisi: a casa, in ospedale e nella residenza di riposo, fino alla tua morte.
Ora riposi assieme a Guido ed alla vostra Bertilla, morta poco dopo la nascita.
Ciao Enrica, salutami Guido!

Gianni

ENEL AREA MERCATO – CAMBIO NOME ENEL SERVIZIO ELETTRICO

Dal 1° gennaio 2017 Enel Servizio Elettrico, la Società del Gruppo che gestisce il servizio della maggior tutela, cambierà il nome in “Servizio Elettrico Nazionale”.

Il cambiamento risponde all’obbligo previsto dalla Deliberazione 296 di giugno 2015 emanata dall’Autorità per l’energia elettrica il gas e il sistema idrico che prescrive a tutte le società dei gruppi energetici, che operano sia nel mercato libero che nel mercato della maggior tutela, di avere una denominazione sociale ed un marchio distinti.
La nuova denominazione Servizio Elettrico Nazionale sarà riportata in tutte le comunicazioni della società, sul portale web e sulle bollette a partire dal 1° gennaio 2017.
Nelle prossime settimane sarà attivata una campagna informativa verso i clienti.

TERNA
Premio di risultato anno 2016 (cassa 2017)

A seguito dell’incontro del 19 settembre u.s. e della documentazione inviata dall’Azienda, trasmettiamo quanto pervenuto: verbale sottoscritto che riporta la rappresentazione grafica dell’indicatore Ebitda Gruppo Terna, cui correlare la quota di premio relativa alla Redditività aziendale; documento che definisce la metodologia applicativa a valere per il Gruppo Terna, relativa all’Incentivazione della produttività/qualità.
Come per gli anni passati, sia per Terna S.p.A. che per Terna Rete Italia è prevista la misurazione della performance sulla base di un numero limitato di obiettivi. Per Terna S.p.A. troverà applicazione un sistema misto collettivo/individuale per cui, una volta consuntivati i risultati, lo stanziamento corrispondente sarà ripartito nel modo seguente: in forma collettiva tra tutto il personale avente diritto, fino al limite del 100% dello stanziamento di riferimento; in forma individuale per l’eventuale quota di stanziamento eccedente il limite del 100%. Per Terna Rete Italia è invece previsto un sistema che, una volta consuntivati i risultati, prevede l’integrale ripartizione dello stanziamento in forma

collettiva. Per Terna Plus, infine, in luogo di un sistema di incentivazione collettiva è prevista l'erogazione di incentivi individuali

°°*°

Piano Formativo 2016-2017

Nell'incontro del 10 ottobre u.s., l'Azienda ha presentato il "Piano Formativo 2016-2017 Gruppo Terna" e ha illustrato la situazione relativa allo sviluppo della formazione Multiskill.
Terna ha presentato alle OO.SS. i nuovi Componenti designati dall'azienda per il CPP - Comitato di Pilotaggio - sigg. Pulvirenti Maria Vittoria (Terna SpA), Gianluca Vettese (Terna Rete Italia SpA), Giancarlo Attili (Terna Plus Srl) – e illustrato soltanto una quota parte del Piano Formativo 2016-2017, complessivo del Gruppo Terna, precisamente focalizzando l'attenzione ai 4 Piani Formativi cui inoltrare richiesta a Fondimpresa.
Successivamente l'Azienda ha esposto alle Segreterie Nazionali il "Modello Organizzativo Territoriale di Terna Rete Italia" in relazione alla figura del Multiskill, per una sempre maggiore integrazione di Linee e Stazioni, ferme restando le specificità operative delle due linee. L'Azienda su sollecitazione delle OO.SS. precisa che essere "Multiskill" non significa essere dei "super" operai che sanno operare indifferentemente e completamente su Stazioni e Linee, ma si tratta di operai che sanno effettuare alcune specifiche attività di Linee e di Stazioni come riportato nel documento.
Il nuovo piano formativo "Multiskill" è dedicato a tutti i nuovi assunti 2015-2016 senza esclusioni e inoltre continuerà per tutti coloro che avevano manifestato l'interesse, tra il 2013 e il 2014, e non erano ancora stati inseriti nel percorso.
Come FLAEI, abbiamo sottolineato la strategicità della formazione in una Società come Terna e la conseguente importanza della Bilateralità nello sviluppo della programmazione e realizzazione dei progetti formativi.
Bilateralità che non deve e non può significare semplice ratifica dei Piani formativi già decisi dall'Azienda, a cui far seguire un accordo di condivisione, ma coinvolgimento e percorso partecipativo sin dalla fase di stesura, progettazione, programmazione; il sindacato ha le competenze e le giuste professionalità, a nostro avviso, per fare un'analisi attenta e puntuale a partire dai fabbisogni dei lavoratori da formare.
In sostanza, si richiede il coinvolgimento, diretto e indiretto, dei tecnici delle OO.SS. nella docenza e nella progettazione della formazione. L'Azienda si è dichiarata disponibile ad accogliere la prima richiesta interessando di più e nel merito il Comitato di Pilotaggio.
Riguardo alla seconda richiesta sostiene che già una prima esperienza in tal senso si è dimostrata positiva con l'ultima Formazione Sicurezza (art. 37 d.lgs. 81/2018), dedicata ai neo eletti RLSA, in cui sono intervenuti in aula esperti delle OO.SS..
Alla fine della riunione si è firmato il verbale d'accordo relativo al piano formativo ed alla nomina del Comitato di Pilotaggio, nel quale come FLAEI è stato indicato Roberto Preti della FLAEI – Emilia Romagna.
A conclusione dell'incontro l'Azienda ha preso l'impegno di attenzionare le questioni affrontate al tavolo e far partire, entro l'anno corrente, la Commissione paritetica Sicurezza, facendo una specifica convocazione dell'organismo, partendo prima dalla decisione congiunta e condivisa con le Segreterie Nazionali degli argomenti da affrontare bilateralmente e prendendo come base di lavoro la bozza già fornita alle OO.SS..

°°*°

Verbale di Accordo

Roma, 10 ottobre 2016

Tra

Terna SpA, anche in nome e per conto delle Società Terna Rete Italia SpA e Terna Plus Sri rappresentata da: Di Bacco, Meneghello, Neri, Castelli

e

FILCTEM, rappresentata da: Miceli, Barbetti FLAEI, rappresentata da: De Masi, Losetti, UILTEC, rappresentata da: Pirani, Prestileo,

PREMESSO CHE

- Nel quadro del regime contributivo istituito dal d.l. 'n. 112 del 25 giugno 2008, convertito in legge n° 133 del 6 agosto 2008 (soggezione al pagamento dei contributi INPS per la mobilità **e** la disoccupazione involontaria), le società del gruppo Terna (Terna SPA, Terna Rete Italia, Terna Plus), hanno aderito a Fondimprèsa — Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua.
- Le Rappresentanze sindacali unitarie in Terna sono regolamentate dal Testo Unico sulla Rappresentanza siglato tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL, del 10 gennaio 2014; nonché dalla Contrattazione collettiva valevole per i lavoratori addetti al settore elettrico e in particolare: dal Cenl 18 febbraio 2013 e dal Verbale di accordo del 20 luglio 2015.
- L'iniziativa per la costituzione delle RSU — attualmente in carica — è stata assunta congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali FILCTEM, FLAEI e UILTEC firmatarie del Conl valevole per i lavoratori addetti al settore elettrico.
- Alla costituzione delle RSU si è proceduto, mediante elezione a suffragio universale e con sistema proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti (secondo quanto previsto nell'apposito Regolamento allegato al Verbale di Accordo del 20 luglio 2015).
- Le RSU, secondo quanto previsto dai sopra citati accordi, subentrano alle eventuali RSA nelle funzioni loro espressamente demandate dalla legge n. 300/70. I componenti delle RSU assorbono integralmente i diritti riconosciuti dalla suddetta legge ai dirigenti delle **RSA.**
- In caso di mancato rinnovo delle RSU, a seguito di scadenza del mandato o di qualsiasi altro caso di decadenza, nonché nelle more dello svolgimento delle elezioni, le relative funzioni sono assunte dalle competenti strutture delle Organizzazioni sindacali firmatarie del Ceni valevole per i lavoratori addetti al settore elettrico.

CONSIDERATO CHE

- Le Parti, riconoscono che la formazione rappresenta per il Gruppo Terna un valore aziendale, strumento privilegiato per Io sviluppo del capitale umano in coerenza con la mission, le strategie e gli obiettivi aziendali.
- Con Verbale di Accordo del 4 marzo 2014 è stato costituito un Comitato Paritetico di Pilotaggio (CPP).
- I membri comunicano alle RSU delle unità produttive territoriali la condivisione degli accordi intrapresi. Tale comunicazione potrà avvenire in diverse modalità (pubblicazioni intranet, mailing list delle RSU coinvolte, incontri periodici, ecc.), in ottemperanza alle nuove diposizioni riguardanti la contrattazione collettiva.

LE PARTI CONVENGONO

- Nella logica della bilateralità richiamata dall'articolo 11 del CCNL 18 febbraio 2013 — con la volontà di consolidare un modello di relazioni industriali di tipo partecipativo anche attraverso la condivisione delle fir alità e degli obiettivi della formazione — di dare attuazione ai progetti formativi delineati nella presente intesa i cui contenuti sono condivisi e coerenti con la mission di Fondimpresa — cui gli stessi saranno inviati per il seguito di competenza —ivi compreso l'accesso effettivo alle risorse disponibili nello specifico "Conto Formazione" intestato alle società Terna SpA, Terna Rete Italia SpA, Terna Plus Srl secondo le modalità e i regolamenti previsti.

°°*°

1) PIANO FORMATIVO "SAFETY, AMBIENTE &QUALITÀ" (PSAQ)

Destinatari: Qúadri, Impiegati, Operai — sia neo inseriti che in servizio (territorio a livello nazionale)

Contenuti: Cartografia Digitale, Gestione', Rifiuti, Campi Elettromagnetici, Terre e rocce da scavo, Formazione abilitante e per aggiornamento inerente Valutatori e Referenti Sistema di Gestione Integrato Qualità, Addetti appartenenti ai Laboratori Prova e Taratura, Coordinatori Cantieri, Utilizzo Istruzione Operativa Near Miss, DVR Linee/Stazioni, Rischio Elettrico e Dpret; Formazione Base Ruoli TU 81/08 (lavoratori, preposti'); Guida Sicura; DPI/DPC

Obiettivi: consolidamento/sviluppo conoscenze e capacità, diffusione sensibilità inerenti impatto delle attività sull'ambiente e più in generale risvolti inerenti lo sviluppo sostenibile; conoscenze inerenti il sistema di gestione integrato qualità; promuovere un sistema di miglioramento continuo in tema di safety attraverso il consolidamento/sviluppo conoscenze e capacità, diffusione sensibilità inerenti la sicurezza delle persone nello svolgimento delle attività

Tempistiche: Novembre 2016 — Novembre 2017

2) PIANO FORMATIVO CONTESTO&BUSINESS MODEL-TRAINING (CBMT)
Destinatari: Quadri, Impiegati, Operai – sia neo inseriti che in servizio (territorio a livello nazionale)
Contenuti: Contesto & Business Model (Company Presentation, Mercato Elettrico, Modello 231, ecc) Core *Business* (Operation & Maintenance, Sviluppo & Realizzazione, Dispatching & Control); *Business Support (Amministrazione Finanza e Controllo, Approvvigionamenti, Impianti Terna per Staff, ecc)* sia dedicati a nuovi ruoli (es. multiskill operativi) sia specifici o trasversali ad aree e famiglie professionali
Obiettivi: consolidamento/sviluppo competenze professionali ed operative inerenti le attività di core business e quelle tipiche di staff, ovvero di supporto al business
Tempistiche: Dicembre 2016 – Dicembre 2017

3) PIANO FORMATIVO EDUCATION: SOFT SKILLS (PESS)
Destinatari: Quadri, Impiegati, Operai – sia neo inseriti che in servizio (territorio a livello nazionale)
Contenuti: Value Management e Sviluppo del business, Comunicazione, Integrazione Organizzativa e Fare Squadra, Innovazione e Miglioramento della Performance, Leadership & Performance/People Management, Meeting Management, Program, Project & Time Management
Obiettivi: consolidare/sviluppare competenze inerenti lo sviluppo manageriale e quello personale (comportamenti organizzativi, soft skills)
Tempistiche: Novembre 2016 – Novembre 2017

4) PIANO FORMATIVO "SKILL TRASVERSALI" (PST)
Destinatari: Quadri, Impiegati, Operai – sia neo inseriti che in servizio (territorio a livello nazionale)
Contenuti: Lingue Straniere (Full immersion Italia, Managerial English Presentation, Mini Group, Inglese Telefonico,ecc.); Office Automation; Tools Informatici; Cybersecurity
Obiettivi: consolidamento/sviluppo skills trasversali linguistiche, informatiche inerenti pacchetti base e tools o applicativi di utilizzo diffuso
Modalità di erogazione: lingue straniere anche fuori orario di lavoro
Tempistiche: Dicembre 2016 – Dicembre 2017

* * *

Le funzioni di supervisione e monitoraggio dei Progetti formativi di volta in volta approvati sono garantite dal Comitato di Pilotaggio, così come previsto dal Regolamento Fondimpresa. Detto Comitato, pariteticamente composto da 6 membri, di cui tre in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e tre in rappresentanza delle Aziende (vedasi Allegato) si riunirà orientativamente ogni 3 mesi. Il Comitato, inoltre, fórnirà a Fondimpresa le nformazioni a supporto dell'avvenuta formazione in coerenza con i Progetti condivisi.
I Letto, confermato, sottoscritto

°°*°

ALLEGATO – COMPOSIZIONE DEL COMITATO DI PILOTAGGIO
Roma, 10 ottobre 2016
Terna SpA, anche in nome e per conto delle Società Terna Rete Italia SpA e Terna Plus Srl rappresentata da: Di Bacco, Meneghello, Nerí, Castelli, e
FILCTEM, rappresentata da: Miceli, Barbetti
FLAEI, rappresentata da: De Masi, Losetti,
UILTEC, rappresentata da: Pirani, Prestileo,
sulla base del verbale sottoscritto in data odierna relativo ai Progetti formativi denominati **"Safety, Ambiente &Qualità" (PSAQ) - "Contesto&Business Model-Training"(CBMT)"Education: Soft Skills" - (PESS) - "Skil! Trasversali" (PST)** ed in ottemperanza a quanto previsto dal regolamento di

3

Fondimpresa, definiscono la nuova composizione relativo Comitato di Pilotaggio costituito dai seguenti componenti:
per la parte datoriale i signori:

Pulvirenti Maria Vittoria (Terna SpA); e-mail: mariavittoria.pulvirentiaterna.it; 3470439193 Gianluca Vettese (Terna Rete Italia SpA); e-mail: qianluca.vettesegterna.it; 3299541074 Giancarlo Attili (Terna Plus Sr1); e-mail: piancarlo.attiliaternait; 3296888536

per la parte sindacale í signori:

Andrea Lovisetto; e-mail: filctem.lovisettoveneto.cqil.it; 3481504541

Petri Roberto; e-mail: robertapetriacislit; 3396789320

Claudio De Giorgi; e-mail: claudio.decliorgiauiltec.it; 3460606295

°°*°

Terna Rete Italia:

Modello Organizzativo Territorio - Multiskill

ROMA, 10 Ottobre 2016

Principali benefici dell'integrazione Linee e Stazioni	
▪ **Sviluppo** di figure professionali con **competenze multiskill** Linee e Stazioni in grado di: – Sviluppare una **competenza trasversale sugli assets** da manutenere – **Assicurare reperibilità mista** sia per le Linee che per le Stazioni ▪ Creazioni di **nuove figure manageriali**, i capi Gruppi Impianti, con una **responsabilità manageriale e di budget su tutti gli assets** compresi nel territorio di riferimento ▪ **Sinergie tra le attività di supporto** e **pianificazione** oggi svolte dalle Unità Linee e Stazioni **con accentramento in un unico team centrale** di Coordinamento Tecnico a livello delle AOT	□ **2013** avvio *nuovo assetto organizzativo Terna Rete Italia* □ **3** nuove **Direzioni Territoriali**: accentramento delle attività gestionali (USG) e di progettazione e realizzazione (UPRI) a livello di DT, allocazione delle responsabilità del Dispacciamento Territoriale riporto delle DT di competenza □ **33 Unità Impianti**: integrazione funzionale delle attività operative "Linee" e "Stazioni" e **progressiva introduzione di figure multiskill**

	Operaio multiskill specialista stazioni	Operaio multiskill specialista linee
	LINEE	STAZIONI
Attività propedeutica all'effettuazione di interventi anche in regime di reperibilità	□Messa in sicurezza (anche in quota) □Pronto intervento a seguito di guasto □Ispezioni linee	□Manovre e messa in sicurezza – presidio impianti □Pronto intervento a seguito di guasto (reset allarmi/reintegro SF6)
	□Controlli tecnici (anche in quota) □Controlli strumentali termovision/uv □Manutenzione linee (non in quota) □Sorveglianza alle imprese	□Controlli di sorveglianza □Controlli tecnici non specialistici □Controlli strumentali termovision/uv □Manutenzione su componentistica di stazione non in tensione □Sorveglianza alle imprese □Altri controlli di legge (serbatoi, estintori, ecc.)
L'accesso alla qualifica di Coordinatore/Capo squadra multiskill presuppone il coordinamento di personale qualificato multiskill per l'effettuazione delle attività previste in capo a tali figure, inclusa l'attività di		

manutenzione e sostituzione componenti

Personale operativo abilitato a reperibilità MS che sta completando la formazione full			
Unità Organizzativa	**Operai stazioni MS linee**	**Operai linee MS stazioni**	**Totale**
DTCS	**32**	**33**	**65**
AOT NA	**16**	**18**	**34**
Unità Impianti Bari	2	3	5
Unità Impianti Brindisi	2	2	4
Unità Impianti Feroleto	4	4	8
Unità Impianti Frattamaggiore	2	2	4
Unità Impianti Maddaloni	2	3	5
Unità Impianti Rotonda	4	4	8
AOT PA	**6**	**6**	**12**
Unità Impianti Catania	1	3	4
Unità Impianti Palermo	5	3	8
AOT RM	**10**	**9**	**19**
Unità Impianti Abruzzo-Molise	4	2	6
Unità Impianti Lazio Cen-Sud	4	3	7
Unità Impianti Marche	2	2	4
Unità Impianti Umbria		2	2
DTNE	**26**	**33**	**59**
AOT FI	**12**	**15**	**27**
Unità Impianti Bologna	1	5	6
Unità Impianti Firenze	3	4	7
Unità Impianti Parma	4	3	7
Unità Impianti Suvereto	4	3	7
AOT PD	**14**	**18**	**32**
Unità Impianti Camin	4	2	6
Unità Impianti Dugale	4	4	8
Unità Impianti Friuli Venezia Giulia	1	3	4
Unità Impianti Trentino A.A.	4	4	8
Unità Impianti Vittorio Veneto	1	5	6
DTNO	**22**	**37**	**59**
AOT CA		**4**	**4**
Unità Impianti Villasor		4	4
AOT MI	**9**	**19**	**28**
Unità Impianti Brescia	1	4	5
Unità Impianti Brugherio	2	2	4
Unità Impianti Chiuro		5	5
Unità Impianti Cislago	1	4	5
Unità Impianti Gorlago	5	4	9
AOT TO	**13**	**14**	**27**
Unità Impianti Genova	1	3	4
Unità Impianti Novara	4	5	9
Unità Impianti Pont S. Martin	4	3	7
Unità Impianti Torino	4	3	7

Personale operativo da abilitare MS			
Unità Organizzativa	**Operai stazioni MS linee**	**Operai linee MS stazioni**	**Totale**
DTCS	**62**	**82**	**144**
AOT NA	**17**	**19**	**36**
Unità Impianti Bari	7	2	9
Unità Impianti Brindisi	4	3	7
Unità Impianti Feroleto	2	3	5
Unità Impianti Frattamaggiore	3	4	7
Unità Impianti Maddaloni	1	3	4
Unità Impianti Rotonda		4	4
AOT PA	**16**	**23**	**39**
Unità Impianti Catania	8	14	22
Unità Impianti Palermo	8	9	17
AOT RM	**29**	**40**	**69**
Unità Impianti Abruzzo-Molise	9	12	21
Unità Impianti Lazio Cen-Sud	7	11	18
Unità Impianti Lazio Nord	4	2	6
Unità Impianti Marche	5	9	14
Unità Impianti Umbria	4	6	10
DTNE	**28**	**61**	**89**
AOT FI	**13**	**37**	**50**
Unità Impianti Bologna	1	8	9
Unità Impianti Firenze	4	13	17
Unità Impianti Parma	6	7	13
Unità Impianti Suvereto	2	9	11
AOT PD	**15**	**24**	**39**
Unità Impianti Camin		6	6
Unità Impianti Dugale	5		5
Unità Impianti Friuli Venezia Giulia	2	6	8
Unità Impianti Trentino A.A.	4	6	10
Unità Impianti Vittorio Veneto	4	6	10
DTNO	22	37	559
AOT CA		4	4
Unità Impianti Villasor		4	4
AOT MI	**9**	**19**	**28**
Unità Impianti Brescia	1	4	5
Unità Impianti Brugherio	2	2	4
Unità Impianti Chiuro		5	5
Unità Impianti Cislago	1	4	5
Unità Impianti Gorlago	5	4	9
AOT TO	**13**	**14**	**27**
Unità Impianti Genova	1	3	4
Unità Impianti Novara	4	5	9
Unità Impianti Pont S. Martin	4	3	7
Unità Impianti Torino	4	3	7

DISDETTA AGEVOLAZIONI TARIFFARIE

TERNA

Riportiamo le comunicazioni intercorse a seguito della disdetta, da parte di TERNA, delle agevolazioni tariffarie.

Vi informiamo, inoltre, che avvieremo immediatamente la trattativa con l'Azienda per definire un accordo che confermi, come indicato nella loro lettera, la prassi in atto per il Personale Dipendente e ricerchi una possibile soluzione per il personale cessato e i superstiti.

Nella trattativa verificheremo la possibilità di definire con l'Azienda un accordo che ricerchi anche una soluzione per tutti i nuovi assunti.

Vi terremo costantemente informati sullo sviluppo della trattativa.

Cordiali saluti.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

Roma - 14/10/2016

°°*°

Raccomandata A/R Anticipata via mail
Roma, 13 ottobre 2016
Prot. RUO n° 748

Spett.li
Segreterie Nazionali
delle Organizzazioni
Sindacali

FILCTEM-CGIL Via Piemonte, 32 00187 Roma	FLAEI-CISL Via Salaria, 83 00198 Roma	UILTEC-UIL Via di Tor Fiorenza 35 00199 Roma

Oggetto: Disdetta della regolamentazione collettiva sulle agevolazioni tariffarie

Per effetto del mutato scenario di riferimento, le agevolazioni tariffarie di fonte collettiva si palesano non più compatibili con l'evoluzione del mercato e hanno progressivamente perso il loro significato originario.

Tra l'altro, le agevolazioni tariffarie si collocano in un contesto economico e regolatorio ampiamente modificato. Per i settori soggetti a regolamentazione tariffaria, infatti, la legge 11 agosto 2014 n. 116 ha previsto, all'art. 27, la totale eliminazione di ogni forma di copertura economica degli oneri sostenuti dagli operatori, generando un significativo aggravio di costi a carico dell'Azienda.

In considerazione di ciò, vi comunichiamo la formale disdetta, con estinzione al 31 dicembre 2016, della regolamentazione collettiva sulle agevolazioni tariffarie, riconducibile in particolare all'accordo sindacale 19 aprile 2002 punto 1) - che ha confermato le disposizioni di cui all'art. 33 C.c.l. Enel 21 febbraio 1989.

Relativamente al personale attualmente in servizio e come già anticipatovi, nelle more di una ridefinizione organica della materia, vi confermiamo la disponibilità a ripristinare, mediante specifico accordo, l'attuale disciplina a far data dal 1° gennaio 2017.

Per quanto riguarda il personale cessato e i superstiti e come già anticipatovi, vi confermiamo la disponibilità a definire, mediante specifico accordo, le opportune soluzioni.

Cordiali saluti

Luciano Di Bacco

°°*°

Prot. 82
Roma, 14 Ottobre 2016

Spett.le
Terna
Direzione Risorse Umane e
Organizzazione

c.a. Dott. Luciano Di Bacco
Dott. Stefano Meneghello

Disdetta della regolamentazione collettiva sulle agevolazioni Tariffarie
Con la presente, a seguito della vostra comunicazione di disdetta, prot. RUO n° 748 del 13 ottobre 2016, siamo a richiedere un incontro urgente al fine di verificare una possibile soluzione in merito al problema.

°°*°

EON
Dal giugno 2008 E.ON Italialia è la terza azienda nella produzione di energia elettrica (oltre 6.000 MW). Attraverso la sua struttura commerciale e di trading vende oltre 30 TWh di elettricità e 2,2 bcm di gas con 900.000 clienti.

Spett.le FILCTEM CGIL Via Piemonte, 32 00187 ROMA (RM)	Spett.le FLAEI CISL Via Salarià, 83 00198 Roma (RM)	Spett.le UILTEC UIL Via di Tor Fiorenza, 35 00199 Roma (RM)

21 Settembre, 2016
Disdetta dalla regolamentazione collettiva sulle agevolazioni tariffarie agli ex di-pendenti e superstiti
Spett.li OO.SS.,

in considerazione del mutato scenario di riferimento le agevolazioni tariffarie riconosciute agli ex dipendenti e superstiti non risultano più in linea con l'evoluzione normativa e di mercato ed hanno perso il loro significato originario.
Tenuto conto, inoltre, che:

- ENEL Distribuzione ci ha comunicato l'impossibilità a proseguire il servizio di intermediazione operativa e finanziaria necessaria all'erogazione del servizio necessario alla erogazione delle agevolazioni tariffarie
- tali benefici non sono nemmeno più riconosciuti dal 31.12.2015 agli ex dipendenti e superstiti delle società del medesimo Gruppo ENEL

Vi comunichiamo la nostra formale disdetta, con estinzione al 31 dicembre 2016, della regolamentazione collettiva sulle agevolazioni tariffarie per i cessati e superstiti. Restiamo a disposizione per un incontro al fine di condividere con le condizioni in termini di "una tantum" sostitutive delle precedenti agevolazioni.
Cordiali saluti

°°*°

Dopo aver ricevuto la lettera, da parte di Eon Produzione, della disdetta del riconoscimento dello sconto sul consumo di Energia Elettrica agli ex dipendenti e superstiti, FILCTEM – FLAEI – UILTEC si sono attivate richiedendo un incontro urgente.
L'incontro si è tenuto martedì **27 settembre u.s..** L'Azienda ha illustrato la situazione che si è venuta a creare a seguito della comunicazione, da parte di ENEL, di non poter proseguire il "servizio di intermediazione operativa e finanziaria" necessario al riconoscimento delle agevolazioni tariffarie. In questo nuovo contesto Eon ha dichiarato l'impossibilità materiale di continuare a riconoscere lo sconto. L'Azienda ha però dichiarato la sua disponibilità a individuare opportune soluzioni.
Come OO.SS. abbiamo fatto rilevare come, per gli ex dipendenti e superstiti al fine di definire un percorso condiviso, sia necessario coinvolgere le associazioni di categoria in rappresentanza dei Pensionati e le Confederazioni.
In merito poi alla situazione che sta vivendo l'Azienda in Italia abbiamo evidenziato come non sia più rinviabile lo sviluppo di un esame congiunto e puntuale sullo stato attuale e sulle prospettive della Società e delle sue Controllate.
Infine abbiamo espresso l'esigenza di definire, per il Personale in servizio, il nuovo accordo sulla produttività che dia la possibilità a livello locale di quantificare il premio.

A conclusione dell'incontro Eon si è resa disponibile ad affrontare e approfondire tutti i temi rappresentati nell'incontro ed a tale scopo è stato fissato un nuovo appuntamento per il giorno 11 ottobre p.v. alle ore 15.00.

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

°°*°

EON disdetta delle agevolazioni tariffarie
11.10.2006

Martedì 11 Ottobre u.s. è continuata la discussione relativa al superamento dello sconto sul consumo di Energia Elettrica ai Pensionati EON in quanto, avendo l'Azienda ricevuto la disdetta da parte dell'Enel dell'accordo che permetteva il riconoscimento dello sconto nella bolletta, dall'inizio dell'anno prossimo non sarà più in grado di riconoscerlo.
Di fatto ci si sta orientando sull'applicazione della stessa procedura e dello stesso riconoscimento economico adottato per i Pensionati Enel.

°°*°

ENEL INCONTRO DEL 29.9 .2016

1.Con l'incontro del **29 settembre**, termina la presenza periferica nel territorio trevigiano, per la firma dei verbali di adesione alla transazione con Enel, per il superamento del benefit elettrico. **I successivi incontri si terranno presso la sede FNP Cisl di Treviso il 13 ed il 27 ottobre, che saranno esaustivi di tutte le manifestazioni di interesse arrivate in data utile.**

2.93 verbali sottoscritti, 11 tra assenze motivate e schede ancora "in verifica". Esse saranno riproposte nelle due restanti trance di Treviso. Non è dato ancora sapere come si procederà per i pochi casi rimasti in verifica e che la superano dopo il 27 ottobre; così come per le situazioni in cui il titolare della fornitura elettrica sia deceduto nel 2016, poiché il diritto del coniuge superstite si allarga a tutti gli eredi.

3.Si ricorda che, a fronte delle pratiche validate dall'Enel, saranno contattati personalmente gli interessati per la firma del Verbale.

4. In virtù dell'impegno della dottoressa Capraro, sono state raccolte le firme anche presso case di riposo ed ospedali.

5.Riportiamo il numero dei verbali sottoscritti e quelli ancora da firmare.

Pratiche EVASE	**N.**	**Pratiche DA EVADERE**	**N.**
Oderzo (09.06.2016)	44	Treviso (2) (13.10.2016)	96
Vittorio Veneto (1) (23.06.2016)	78	Treviso (3) (27.10.2016)	92
Treviso (1) (07.07.2016)	78	**Totale**	**188**
Montebelluna (04.08.2016)	74	**Pratiche SOSPESE**	3
Conegliano (15.09.2016)	88	In verifica	9
Vittorio Veneto (2) (29.09.2016)	93	Eredi	9
Totale	**455**	**Totale GENERALE (al 30.09.2016)**	**664**
Tabella aggiornata al 30.09.2016			

6.Riceviamo, come naturale, tante richieste di informativa, premesse dalla constatazione che i colleghi pensionati della GCGIL hanno già ricevuto l'una tantum.
E' come pungere con una spina!

Il nostro censimento è partito dagli strumenti disponibili per interpellare i pensionati ed i superstiti: archivio Fnp Cisl per gli iscritti, e le conoscenze porta - porta. Altre soluzioni erano impraticabili per la"privacy" dei vari possibili archivi (Anse, Arca, Inps, Enel).
Abbiamo tenuto due serie di assemblee informative, dal 15 gennaio al 18 marzo.
Il programma informatico è stato abilitato per il caricamento delle adesioni nel mese di maggio.
Il calendario degli incontri è stato convenuto nelle seguenti date:

9.6.2016 Oderzo	1 7.7.2016 Treviso1	15.9.2016 Conegliano	13.10.2016 Treviso2
23.6.2016 Vittorio V1	4.8.2016 Montebelluna	29.9.2016 Vittorio V2	27.10.2016 Treviso3

Non solo i colleghi pensionati della CGIL hanno ricevuto l'una tantum … Anch'io, collega pensionata della CISL, esattamente un mese dopo aver firmato il contratto … certamente chi non aveva ancora firmato non poteva percepire l'una tantum!

Carla

7.Avviandoci verso la fine dell'anno concordato per la manifestazione di interesse, invitiamo tutti i nostri interlocutori, a coinvolgere colleghi che stanno temporeggiando perché.. " c'è temo fino alla fine dell'anno"!!!

8. Ecco alcune immagini colte a Vittorio Veneto

Lo staff: Mario da i numeri – Gianni accoglie – Remigio procuratore – Gina e Carla insegnano a firmare nei posti giusti

Massimo operatore INAS, capace, paziente, collaborativo, aiuta gli interessati a reperire la documentazione previdenziale integrativa

Carla indica il posto della firma a Fiammetta, vedova dell'ing. Barbantini

Gina e Gianni con Giancarla Pitau, vedova dell'ing. Badino. Gianni è stato il testimone della sposa al loro matrimonio

I procuratori Patrizia per Enel e Remigio per Cisl controfirmano i verbali di Francesca

Francesco, della Fnp Cisl, raccoglie le adesioni "libere" da ogni vincolo. Un prezioso aiuto!

?

IL regista Tiziano, fotografa, ma non ama essere fotografato

Mamma Ida, fotografata dal figlio Giorgio, assieme a Remigio, Patrizia e Gianni. E' stato un incontro di serenità, vivacizzato da Ida nei ricordi condivisi con Gianni, e terminato con un bacio per tutti. Era il tempo della cena, e una buona minestrina era, sempre, ben gradita

°°*°

ENEL INCONTRO DEL 13.10.2016

1.Con l'incontro del 13 ottobre siamo tornati al capoluogo per la firma dei verbali di adesione alla transazione con Enel, per il superamento del benefit elettrico. Il successivo del 27 ottobre si terrà sempre presso la sede FNP Cisl di Treviso.

2.89 verbali sottoscritti, 6 le assenze motivate e le schede ancora "in verifica". Esse saranno riproposte nella restante trance di Treviso, probabilmente sarà l'ultimo incontro a livello provinciale. Non è dato ancora sapere come si procederà per i pochi casi rimasti in verifica e che la superano dopo il 27 ottobre; così come per le situazioni in cui il titolare della fornitura elettrica sia deceduto nel 2016, poiché il diritto del coniuge superstite si allarga a tutti gli eredi.

3.Si ricorda che, a fronte delle pratiche validate dall'Enel, saranno contattati personalmente gli interessati per la firma del Verbale.

4.Subito dopo l'in contro del 27 ottobre, invieremo una e-mail a tutti i colleghi interessati all'ex benefit utilizzatori della posta elettronica, invitandoli a segnalare la mancata telefonata di convocazione; ciò per verificare eventuali imprecisioni da sanare celermente.

5.Avviandoci verso la fine dell'anno concordato per la manifestazione di interesse, invitiamo tutti i nostri interlocutori, a coinvolgere colleghi che stanno temporeggiando perché.. " c'è tempo fino alla fine dell'anno"!!!

6.Un fatto increscioso, è occorso nell'incontro del 5 settembre a Conegliano, che è emerso dai discorsi odierni. Un collega, dopo aver firmato le otto copie e fatte controfirmare dai due procuratori, ha strappato la sua copia davanti a loro e, teatralmente, se ne è andato in silenzio.
Il comportamento è di una grave scorrettezza verso i colleghi, l'azienda ed il sindacato.
Poteva non aderire alla transazione o fare causa o non attivarsi.
A lui facciamo la proposta più coerente: quando arriveranno gli euro li strappi o faccia beneficenza!

7. Ecco alcune immagini colte a Treviso

Il gruppo d'assalto: Beniamino – Gianni – Adriano – Carla – Remigio - Rita

Un gradito incontro con la signora AnnamariaVianelli, sorella del dirigente Enel Diomiro.
Tutti ci siamo trovati con i ricordi affluiti come da un torrente in piena: grande dirigente, grande uomo, grande signore!
Aveva un evidente rispetto per le persone impegnate nel sindacato, che riceveva e ascoltava, aiutandole a trovare una corretta soluzione a tanti piccoli problemi.
In questo periodo la sua famiglia ha sofferto tanto, per cui alla sorella abbiamo dato l'incarico di salutarlo per tutti noi

La dottoresa Rita da le spiegazioni sullo svolgimento dell'incontro. E' l'oazsione anche paer manfestare il dissenso alcomportamento aziendale.
Accanto a lei Beniamino e Tiziano

Primo piano per la dottoressa Rita e per il nostro regista informatico, che controlla e rimedia tramite il PC.
Si scioglie l'enigma della volta scorsa rappresentato dal punto interrogativo.

Firme … sotto gli'occhi vigili di Remigio a Carla …

… e controfirma di Beniamino e della dottoressa Rita

PRESCRIZIONE BLOCCO PEREQUAZIONE

Facendo seguito alle nostre informative sull'argomento, nelle quali si davano indicazioni operative da

intraprendere, anche in merito alla prescrizione, con la presente ribadiamo che coloro i quali non hanno presentato all'Inps l'istanza da noi già a suo tempo inviata, **devono procedere all'inoltro della stessa entro il 31 dicembre 2016**, al fine di interrompere i termini di prescrizione.
La modulistica da noi predisposta, è idonea ad interrompere la prescrizione in quanto, con la stessa si mette in mora l'istituto previdenziale al pagamento della perequazione per gli anni interessati al blocco.
Vi ricordiamo che siamo in attesa della fissazione dell'udienza per la discussione dinanzi alla Corte Costituzionale delle norme sull'adeguamento parziale delle pensioni.
Pertanto riteniamo non opportuno procedere giudizialmente, fermo restando la volontà e la responsabilità del pensionato interessato di agire giudizialmente.
FNP-CISL - Roma 6 ottobre 2016

°°*°

Perequazione Sentenza Corte Costituzionale N°70/2015

In relazione alla trasmissione di Michele Santoro, dove si invitavano tutti gli interessati al ricorso sulla mancata perequazione, e alla tempestiva segnalazione proveniente dalle varie sedi, Vi invito a riprendere la raccolta delle adesioni al ricorso attraverso il modello collettivo.

Inoltre, Vi informo che anche la FNP Nazionale ci ha inviato una circolare di aggiornamento sullo stato dell'arte, che Vi invito a leggere, indicando la data di **decadenza per la raccolta il 31 dicembre 2016.**
Vi invito poi a dare informazione immediata ai recapitisti per l'invio delle adesioni e contemporaneamente a raccogliere i numeri telefonici dei sottoscritti in un elenco a parte.
Naturalmente l'operazione può essere fatta solo per gli iscritti.
Treviso 07/10/2016
I pensionati che non si fossero già attivati, possono aderire alla nuova sottoscrizione presentandosi nelle sedi FNP-CISL. Sinora le adesioni sono state circa 3.000 nelle province di Belluno e Treviso.

ENEL COUNTRY ITALY – PIANIFICAZIONE E CONTROLLO

L'Azienda, nell'incontro di lunedì 17 ottobre ha illustrato il documento su Country Italia AFC – Pianificazione e Controllo che definisce il nuovo modello organizzativo che modifica sostanzialmente l'organizzazione legata a Pianificazione e Controllo, di "e-distribuzione" e "Generazione Termoelettrica", **mentre per le altre aree va a collocare le Risorse, in modo ordinato, all'interno di aree definite secondo le attività.**

La rappresentanza Aziendale, nella sua esposizione, ha configurato, per la "Generazione Termoelettrica", un rafforzamento della struttura nelle UB, dove il Business è presente, assegnando ad ogni UB un area Pianificazione e Controllo alle dirette dipendenze del Capo UB. Tale struttura manterrà un collegamento con le Unità Centrali alle quali fornirà tutte le informazioni gestionali. La Struttura Centrale, invece, sarà suddivisa in tre filoni: Coal, CCGT/Oil & Gas (più legate alle tecnologie) più una struttura di staff centrali, investimenti e assetto societario.
Relativamente alle **5 Risorse di Porto Tolle**, per le quali abbiamo sottolineato come già in passato eravamo intervenuti, inascoltati, per trovare una collocazione diversa, l'Azienda ha definito una nuova destinazione che prevede il passaggio, attraverso la cessione individuale del contratto, dall'attuale contabilità cespiti alla Pianificazione e Controllo Energy Management (area ENEL TRADE), mantenendo quindi inalterate tutte le garanzie contrattuali.
L'Azienda nella rappresentazione dell'Unità "e-distribuzione" ha comunicato che continuerà a mantenere una reporting line funzionale con l'unità Pianificazione e Controllo e si articolerà territorialmente nelle macro Aree per tutte le attività legate alla gestione della rete. Invece per la parte "Operations" e "Commerciale rete e impatti regolatori" sarà strutturata su due funzioni centrali che coordineranno il territorio. Le due funzioni si avalleranno anche di Risorse collocate territorialmente.
La FLAEI ha evidenziato come il processo esposto configuri il passaggio di diverse attività a livello centrale a scapito del territorio e come questo fatto sia rilevante soprattutto in "e-distribuzione". Abbiamo che fatto notare che un tale accentramento lascia intravedere, per alcune attività, un allontanamento della gestione da dove si sviluppa il lavoro con conseguente perdita di posti di lavoro territoriali. Inoltre abbiamo sottolineato la carenza di personale che in alcune Macro Aree si sta verificando per effetto degli esodi. Per ciò abbiamo chiesto la conferma di una adeguata presenza di Risorse, stabili nel tempo, nel territorio.
Per il Personale di Porto Tolle è stata chiesta la consegna, nella cessione individuale di contratto, della lettera a garanzia.
Infine abbiamo espresso l'esigenza che siano sviluppati i necessari passaggi territoriali, a partire dalle regioni dove c'è una adeguata presenza di lavoratori (verranno subito attivati le Consultazioni nelle regioni: Lazio, Lombardia, **Veneto**, Toscana, Campania, Sicilia).

ENEL GLOBAL PROCUREMENT

Enel S.p.A. - Documenti conclusivi, Confronto Global Procurement

E' stata redatta la nota conclusiva del Confronto nazionale sulla nuova organizzazione di Global Procurement e la fotografia delle risorse al 31 agosto 2016 dell'area e il documento organizzativo.
Seguendo il percorso condiviso durante l'interlocuzione, formalizzato altresì il documento dei riflessi sul personale al 30 settembre, limitatamente alle Unità Global Thermal Generation Procurement e Global Renewable Energies Procurement, oggetto delle modifiche organizzative.

Con l'Azienda abbiamo condiviso che potranno essere attivati approfondimenti a livello regionale, ove lo si ritenesse necessario, su richiesta delle strutture stesse.
L'Azienda ci ha anticipato che è in programma il superamento dell'unità Procurement Europe e North Africa; ne consegue che l'unità Procurement Romania riporterà direttamente al direttore del Procurement e che entrambe le modifiche non avranno impatti sulle risorse italiane.

ENEL SPEGNE 23 CENTRALI, I SINDACATI PROTESTANO MA L'OCCASIONE È IRRIPETIBILE.

Con riferimento all'articolo apparso su Partecipare del mese di ottobre

La risposta

In merito alla trasmissione della lettera del nostro segretario Generale Carlo De Masi al Direttore del "Il Fatto Quotidiano.it", relativa all'articolo dal titolo "Enel spegne 23 centrali, i sindacati protestano ma l'occasione è irripetibile", vi rimettiamo in calce, per opportuna conoscenza, la risposta di Mario Agostinelli, autore del pezzo.
Cordiali saluti.
--
---------- Messaggio inoltrato ----------
Da: Mario Agostinelli <agostinelli.mario@gmail.com>
Date: 26 settembre 2016 21:15
Oggetto: Risposta da Mario Agostinelli a Carlo De Masi
A: nazionale@flaeicisl.org

Egregio Segretario Carlo De Masi
Mi è stata girata dal direttore del Fatto quotidiano la lettera da Lei inviatagli riguardo la mia nota sulle dismissioni delle centrali Enel. La ringrazio non solo per l'attenzione, ma anche per la serietà e "l'urbanità" con cui ribadisce l'impegno del sindacato su una questione di tale rilievo. Se devo essere sincero, speravo proprio in una reazione come la Sua, che confermasse la volontà di esserci senza corporativismi, senza elusioni, ma con la percezione di essere di fronte ad un cambiamento profondo del paradigma energetico che richiede anche una altrettanto profonda reazione dell'organizzazione dei lavoratori. Organizzazione che conosco bene e che continuo a stimare ed amare, essendo – come forse Lei sa – stato per otto anni segretario generale della CGIL Lombardia. Proprio per la mia esperienza so quanto il sindacato può essere decisivo su una riconversione di straordinaria portata come quella in atto e con un interlocutore all'ENEL ben più lungimirante di quelli con cui mi confrontavo io negli anni '90. Forse il titolo non ha reso giustizia al mio argomentare, non tanto critico coi sindacati, quanto meravigliato che il governo e l'opinione pubblica siano rimasto fin qui estranei. Mi auguro quindi di poter convergere "sul campo". Purtroppo non ho avuto altrettanta attenzione, neppure critica, dall'organizzazione di cui sono stato per 30 anni dirigente e militante
Cordiali saluti. Mario Agostinelli

Mario Agostinelli
e-mail: agostinelli.mario@gmail.com
www.marioagostinelli.it

OSSERVAZIONI ALLA NOTA CONCLUSIVA ENEL AREA MERCATO

In riferimento alla nota organizzativa inviataci dall'Azienda a valle del confronto nazionale che si è chiuso in data **18/07/2016**, pur prendendo atto di alcune precisazioni e puntualizzazioni sui temi affrontati, richieste dalle OO.SS. FILCTEM-FLAEI-UILTEC e correttamente riportate sul vostro documento, riteniamo utile precisare alcuni aspetti che sono stati oggetto di discussione nel corso degli incontri e che non hanno trovato piena soddisfazione da parte sindacale.

Abbiamo esplicitato con chiarezza le difficoltà che si registrano sui luoghi di lavoro in ragione dei carichi di lavoro (segnatamente nei Punti Enel, dove il carico di lavoro gestionale è almeno pari al 50%) e della carenza di risorse, anche per effetto delle uscite realizzatesi nel tempo. A nostro avviso è necessario individuare un numero di risorse adeguato, che tenga conto delle attività esclusive e distintive che si svolgono e si svolgeranno in futuro, all'interno di tutta l'Area.
Pur nella consapevolezza che le decisioni dell'Autorità relativamente all'apertura totale del Mercato e l'obbligo di usare il marchio solo per una Società del Gruppo, rendono tutto molto complicato, è altrettanto vero che è oramai da tempo che segnaliamo all'Azienda tutta una serie di problemi (puntualmente riportati nel documento), che secondo noi richiederebbero fin da subito maggiore chiarezza organizzativa.
Quanto prospettato dall'azienda nella nota conclusiva se da un lato prende atto dell'esigenza di un riassetto organizzativo dell'Area, dall'altro preannuncia immediati, limitati interventi, rispetto ai quali abbiamo nel corso del Confronto espresso chiaramente le nostre perplessità di fondo. In primo luogo abbiamo espresso la nostra contrarietà all'idea presentata dall'Azienda di andare al superamento di alcune realtà di Punto Enel, per le ragioni espresse durante gli incontri (crediamo fortemente che i Punti Enel debbano rimanere centrali nei futuri assetti aziendali e che la Rete esterna debba essere utilizzata sempre tenendo conto delle attività esclusive e distintive che una Società come Enel deve mantenere al proprio interno).
L'imminenza dei cambiamenti che interesseranno il mercato elettrico e gli ultimi interventi che hanno interessato l'Area Mercato (Cessioni di Contratto tra ESE ed Enel Energia), richiedono a nostro avviso di tracciare un percorso negoziale immediato che metta sul tavolo tutte le difficoltà e i problemi che si registrano quotidianamente e che porti alla definizione di un documento politico in cui siano contenute garanzie importanti per i lavoratori e per la stabilità dell'Area Mercato.
A tal riguardo si tratta, in sostanza, di dar seguito agli impegni assunti nella Nota Conclusiva, calendarizzando, a stretto giro, una serie di incontri sui temi quali:

- Dimensionamento ottimale dei Punti Enel e loro mantenimento sul territorio nazionale;
- Formazione;
- Sicurezza;
- Indagine di clima;
- Integrazione di Sole nella nuova struttura Soluzioni Grandi Clienti e Pubblica Amministrazione;
- Verifica dell'efficacia delle attività di Efficienza energetica;
- Professionalità ed inquadramenti;
- Focus generale su tutte le altre attività esterne ai Punti Enel (ad. Es. Centri di Competenza e altre Aree Centrali).

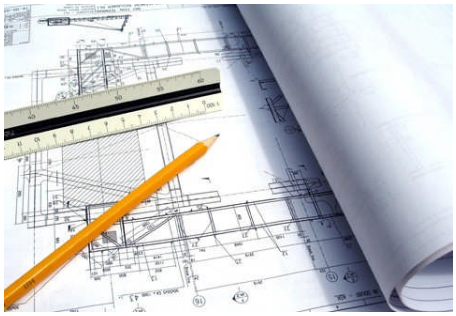
Per questi motivi, siamo ancora una volta a chiedere di aprire un tavolo negoziale utile ad affrontare e risolvere quanto riportato in questo documento e chiaramente espresso da queste OO.SS. durante gli incontri.
Roma, 28 settembre 2016

ENEL INGEGNERIA E COSTRUZIONI/GENERATION ITALY

Nell'incontro del 18 Ottobre u.s. l'azienda ha presentato:

- le logiche riorganizzative post "Carve Out" delle strutture Ricerca e Innovazione, Central Maintenance e Technical Support Italy;
- il riepilogo riutilizzo del Personale E&C anno 2016;
- l'analisi della situazione Cantieristi 2017.

Relativamente a Ingegneria e Ricerca ci hanno comunicato che dall'1/1/2017 sarà fusa per incorporazione con ENEL Produzione S.p.a.



Conseguentemente le 74 Risorse di Ricerca e Innovazione, restanti dopo le uscite verso Global Renewadles, prevedono di ricollocarle nel seguente modo: 32 nell'area innovation (comprendenti le Risorse con profilo di Ricercatori dei laboratori Pisa e Livorno), 25 nell'area Technical Support Italia, 8 nell'area E&C, 9 nelle UB e in HSE&Q.
Rispetto al Central Maintenance, dopo le uscite verso la parte Renewables, pensano di ricollocare: 35 Risorse (il blocco operativo) sotto E&C, 17 Risorse al Technical Support Italia (Personale legato ad attività specialistiche tecniche), 9 Risorse verso le UB.

Pertanto la nuova Techinical Support Italia riceverà 42 persone da Ricerca e Central Maintenance mentre cederà 35 persone a E&C.

Redeployment 2016 Ingegneria e Costruzioni
Ad oggi, per arrivare alle 356 unità stabilite a fine 2016 servono ulteriori 23 ricollocazioni; queste saranno colloquiate per un loro possibile utilizzo nell'area Mercato (efficienza energetica, punti ENEL e Back Office) l'Azienda comunica che a fronte di ulteriori rifiuti procederà a utilizzare lo strumento del distacco.
Pertanto al 31/12/2016 le Risorse in carico alla struttura E&C dovrebbero restare 356 di queste nel 2017 ne dovranno riallocare altri 44.

CANTIERISTI
A fine 2016 prevedono la disponibilità di circa 76 Risorse. Di queste nel 2017 dovrebbero uscirne circa 7. Delle restanti 69 circa 42 Risorse avranno il lavoro assicurato, mentre 27 saranno progressivamente fatte rientrare in sede. Nel 2017 10 risorse delle 27 dovranno uscire dall'area Cantieristi ed essere ricollocate.
Infine comunicano che dei 14 Cantieristi distaccati in EGP solo 7 potranno essere trasferiti per l'utilizzo all'estero mentre gli altri dovrebbero rientrare e anche questi andranno ad aggiungersi alle risorse da ricollocare nel 2017.
Come Organizzazioni Sindacali abbiamo richiesto di addivenire al più presto ad una omogeneizzazione dei diversi accordi economici relativi ai trattamenti delle trasferte ad oggi presenti all'interno delle società del gruppo, abbiamo criticato e denunciato il metodico azzeramento della Ricerca nell'Azienda, evidenziando la nostra più completa contrarietà e richiesto una rifocalizzazione sulla stessa.
Per quanto riguarda i laboratori della ricerca di Pisa e Brindisi abbiamo espresso preoccupazione sia rispetto alla continuità delle attività svolte fino ad oggi, sia rispetto alla necessità di salvaguardare le competenze e le professionalità esistenti. Allo stesso tempo abbiamo chiesto che venga fatta chiarezza su come si svilupperà l'integrazione con gli altri laboratori di Firenze e Santa Barbara in Toscana e il laboratorio della centrale di Brindisi ancora in fase di ristrutturazione.
Abbiamo inoltre indicato indispensabile che i ricollocamenti colgano in maniera più puntuale i profili professionali dei lavoratori, prevedendo confluenze principalmente in strutture di società del gruppo aventi attinenza con tali competenze, in particolare quelle dell'area O&M e delle Costruzioni di EGP.
Infine, si è proposto di individuare una struttura minima sulla quale assestare l'organizzazione delle aree interessate al riassetto, al fine di ottenere un quadro chiaro della situazione e poter così definire percorsi chiari per rendere leggibili le scelte fatte e permettere che una volta utilizzato lo strumento della volontarietà, in ambito ricollocazione, si possano adottare criteri definiti per l'individuazione delle Risorse.
Il ricollocamento previsto nel 2017 dovrà avvenire solo dopo la determinazione dei criteri oggettivi indispensabili nel momento che potrebbe venire meno la volontarietà.
Infine abbiamo chiesto di spostare, per l'ultima volta, ulteriormente il termine di scadenza del redeployment al fine di permetterci di parlare con i Lavoratori.
L'Azienda ha accolto la richiesta spostando di ulteriori 40 giorni il termine ultimo per il redeployment.
Per il 27 ottobre p.v. è stato fissato un nuovo incontro.
Roma 21 Ottobre 2016

ARCA: SE LA CANTANO E SE LA SUONANO (e gli strumenti?)

Su forte impulso del Sindacato, e per quanto ci riguarda della FLAEI, siamo riusciti a convincere l'Enel a procedere ad una riorganizzazione degli Istituti Sociali FISDE e ARCA al fine di risolvere i problemi strutturali che da anni affliggono questi due importanti strumenti di Welfare.
Enel non ha mai negato i problemi ma, nei fatti, ha preferito rinviare una riorganizzazione ormai ineludibile.
Come FLAEI, abbiamo sempre posto la socialità come priorità.
Da ultimo l'Enel ha condiviso un accordo che ha già portato un primo importante risultato: la separazione dei due Istituti, che ha generato notevoli risparmi.
Ma mentre il FISDE sta iniziando una riorganizzazione interna per rendere più funzionali i servizi che eroga, per l'ARCA ancora tutto tace, anzi no, qualcuno per conto di Enel ha iniziato a parlare nelle sedi sbagliate.

Abbiamo appreso, tra le altre cose, che l'ARCA dovrebbe diventare uno strumento non più di Settore.
Soprassediamo, per brevità, circa altre voci che girano su diversi altri argomenti.
Ancora una volta la FLAEI è costretta a fare delle precisazioni, di cui avremmo fatto volentieri a meno: l'ARCA NON E' DI PROPRIETÀ' DI ENEL, BENSI' DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI (ENEL è nella
gestione per volontà del Sindacato).
Per quanto riguarda il merito degli argomenti che girano, l'unico documento ufficiale è stato approvato dalla CAN circa due anni fa e sia l'ENEL che le Organizzazioni Sindacali lo hanno acquisito come utile traccia per una riorganizzazione tesa ad aumentare la qualità e la tipologia dei servizi da erogare ai Soci e alle loro Famiglie.
Va da se che per le condizioni in cui si trova l'ARCA, saranno necessari interventi profondi (come per ogni Azienda in crisi), ma tali interventi debbono essere concordati e attuati insieme: Sindacato e
Azienda.
Chi in questi giorni si affanna ad anticipare il futuro, fa uno sforzo inutile: serve condivisione altrimenti nessun progetto potrà essere messo in campo unilateralmente.
La FLAEI sa cosa bisogna fare e cosa serve all'Associazione.
Attendiamo, a questo punto, un incontro urgente con l'Enel.
Detto questo, invitiamo l'Enel a fare in modo che il Responsabile della struttura tecnica di ARCA non anticipi contenuti che non potranno essere tradotti in pratica prima di una complessiva e condivisa riorganizzazione.

"RIUNIONE PERIODICA" - ART. 35 DELL D.LGS 9.04 2008 N. 81 EGP UT FELTRE

Riunione con Medico Competente e RLS per aggiornamento DVR e .cambio Datore di Lavoro

21 settembre 2016

Conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, il giorno 21 settembre 2016, presso la Sede dell'Unità Territoriale Veneto, si è tenuta una riunione alla quale hanno preso parte:

- *Datore di Lavoro - Unità Territoriale Veneto Dott. Giovanni Rocchi*
- *Medico Competente Dott. Cristiano Borsari*
- *RSPP - Unità Territoriale Veneto Sebastiano Ladu*
- *Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza Michele Rech*
- *Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza Matteo De Leoni*
- *Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione Stefano De Simoi*

Omissis …

Premessa

Si è provveduto a convocare tutti i partecipanti inviando la comunicazione via e-mail; risultano tutti presenti.
Il nuovo Datore di Lavoro Giovanni Rocchi apre la riunione illustrando i punti all'ordine del giorno:

1. Aggiornamento nomine e deleghe;
2. Informativa agli RLS e MC a seguito pubblicazione del D.Lgs n. 159 del 1 agosto 2016: "*Attuazione della direttiva 2013/35/UE sulle disposizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (campi elettromagnetici) e che abroga la direttiva 2004/40/CE."* che entrerà in vigore a partire dal 2 settembre 2016;
3. Aggiornamento della scheda valutazione dei rischi da CEM e del DVR;
4. Varie ed eventuali;
5. Osservazioni dei RLS;

Aggiornamento nomine e deleghe
A seguito della nomina del Dott. Giovanni Rocchi a Datore di Lavoro in data 13 settembre 2016, al posto dell'Ing. Angelo Nasso, verranno aggiornate del nomine a MC, RSPP, ASPP, Resp. Amianto, Addetti Emergenza, TR, RI, PAV, PES, PEI, ecc.
Inoltre verranno nominati i Dirigenti Delegati per ICT e Enel Italia.

Informativa a seguito pubblicazione del D.Lgs n. 159
A seguito pubblicazione del D.Lgs n. 159 del 1 agosto 2016: "*Attuazione della direttiva 2013/35/UE sulle disposizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (campi elettromagnetici) e che abroga la direttiva 2004/40/CE",* viene data informativa agli RLS e MC .

Aggiornamento della scheda valutazione rischi da CEM e del DVR;
L'ultimo aggiornamento del DVR è datato 30 gennaio 2015.
E' in corso di ultimazione l'attività di miglioramento del DVR avvalendosi di Consulenti esterni.
E' programmata per il giorno 12 ottobre 2016 l'incontro di presentazione alla Direzione dei risultati della valutazione dello Stress Lavoro-correlato. Appena possibile verranno comunicati a tutto il Personale.
La scheda valutazione rischi da CEM è stata aggiornata, anche se la valutazione del rischio per i lavoratori non è cambiata rispetto alla versione precedente, in quanto non venivano e non vengono superati i Valori di Azione.
Una maggiore attenzione è stata posta dal Decreto alle persone sensibili, per cui verrà istallata la cartellonistica di avviso.
Inoltre verrà data informativa anche a tutti i dipendenti dell'UT Veneto.
Il DVR aggiornato, viene firmato dal Datore di Lavoro, Medico Competente, RLS e RSPP.
Al Medico Competente e agli RLS, viene data copia in formato digitale.

Varie ed eventuali;
Nulla da segnalare

Osservazioni dei RLS;
Nulla da segnalare

EGP ORGANIZZAZIONE

Dal 1° di agosto, il Responsabile di EGP Unità Territoriale del Veneto e datore di lavoro è, ad interim, Rocchi Giovanni, Responsabile della UT Emilia, Toscana, Marche.
Il ricorso in EGP a tanti "interim" è certamente dovuto alla incipiente riorganizzazione dell'Area Idroelettrica, conseguente al rientro in Enel di EGP.

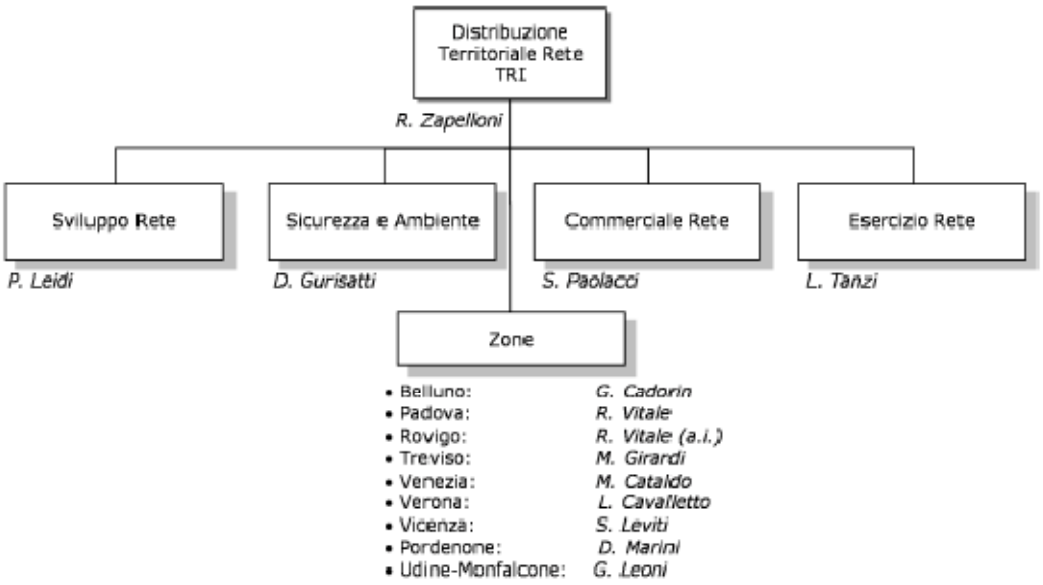
DISPOSIZIONE ORGANIZZATIVA E-DISTRIBUZIONE

Con decorrenza immediata (30.9.2016) nell'ambito delle Macro Aree Territoriali di e-distribuzione Spa si riportano i seguenti cambiamenti organizzativi:
▪ Distribuzione Territoriale Rete Triveneto, affidata a Roberto ZAPELLONI;
omissis …
Nell'ambito della Macro Area Territoriale Nord, affidata a Debora STEFANI:
Distribuzione Territoriale Rete Triveneto, affidata a Roberto ZAPELLONI ed articolata nelle seguenti unità organizzative:
− Sviluppo Rete, affidata a Paolo LEIDI;
− Sicurezza ed Ambiente, affidata a Dario GURISATTI;
− Commerciale Rete, affidata a Silvio PAOLACCI;
− Esercizio Rete, affidata a Luca TANZI;
− Zona Belluno, affidata a Guido CADORIN;

− Zona Padova, affidata a Roberto VITALE;
− Zona Rovigo, affidata *ad interim* a Roberto VITALE;
− Zona Treviso, affidata a Maurizio GIRARDI;
− Zona Venezia, affidata a Monica CATALDO;
− Zona Verona, affidata a Luca CAVALLETTO;
− Zona Vicenza, affidata a Stefano LEVITI;
− Zona Pordenone, affidata a Davide MARINI;
− Zona Udine-Monfalcone, affidata a Giulio LEONI.

Omissis …

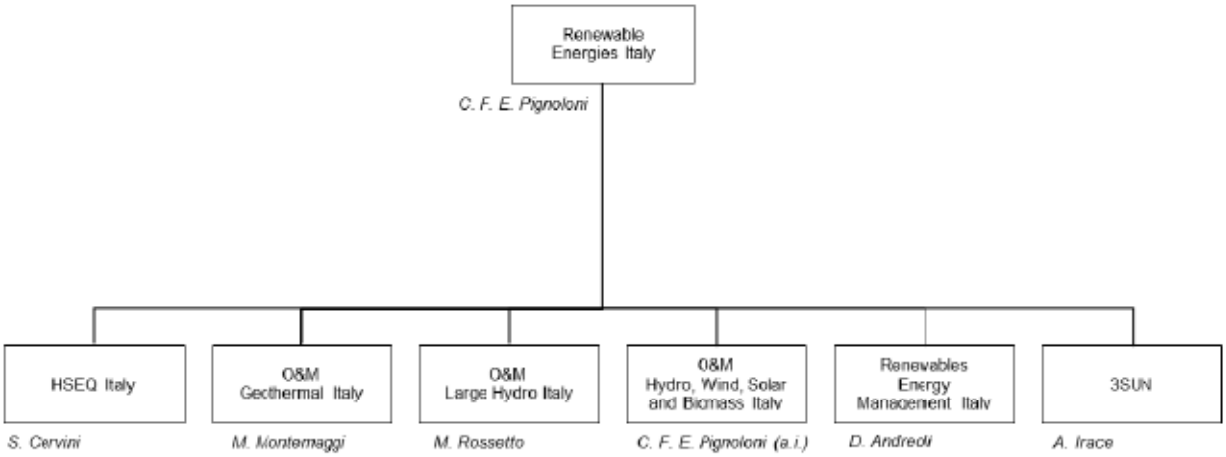
In coerenza con gli indirizzi forniti dalle competenti unità organizzative della Business Linee relativamente all'ambito territoriale di competenza, alle sotto elencate unità organizzative sono attribuite le seguenti responsabilità. (indicate in precedenti analoghe Disposizioni)



DISPOSIZIONI ORGANIZZATIVE ENEL GEM

With immediate effect, Renewable Energies Italy, entrusted to Carlo Franco Emanuele PIGNOLONI, is structured as follows:

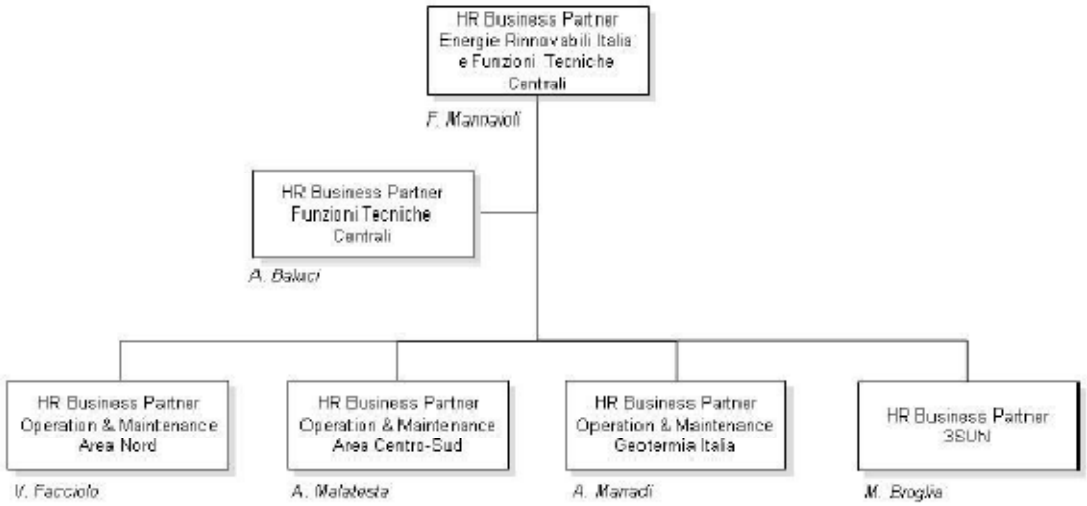
 Health, Safety, Environment and Quality Italy, entrusted to Stefano CERVINI;
 Operation & Maintenance Geothermal Italy, entrusted to Massimo MONTEMAGGI;
 Operation & Maintenance Large Hydro Italy, entrusted to Maurizio ROSSETTO;
 Operation & Maintenance Hydro, Wind, Solar & Biomass Italy, entrusted, ad interim, to Carlo Franco Emanuele PIGNOLONI;
 Renewables Energy Management Italy, entrusted to Daniele ANDREOLI;
 3SUN, entrusted to Antonello IRACE.



°°*°

Con decorrenza immediata, l'unità HR Business Partner Energie Rinnovabili Italia e Funzioni Tecniche Centrali, affidata a Fabrizio MANNAIOLI assume la seguente struttura organizzativa:

- HR Business Partner Funzioni Tecniche Centrali, affidata a Andrea BALUCI;
- **HR Business Partner Operation & Maintenance Area Nord, affidata a Valeria FACCIOLO;**
- HR Business Partner Operation & Maintenance Area Centro-Sud, affidata a Annamaria MALATESTA;
- HR Business Partner Operation & Maintenance Geothermal Italy, affidata a Andrea MARRADI;
- HR Business Partner 3SUN, affidata a Miriam BROGLIA.



ENEL - PREMIO DI RISULTATO ANNO 2016 CASSA 2017

Martedì 18 ottobre u.s. si è tenuto l'incontro tra le Segreterie nazionali e i rappresentanti dell'Enel per discutere del premio di risultato 2016. Anche quest'anno, in ragione del ritardo nella definizione del nuovo contratto scaduto da oltre 10 mesi, siamo addivenuti al rinnovo di un accordo ponte valevole per il solo anno 2016 - cassa 2017 confermando sostanzialmente l'impianto dell'accordo 2015 con alcune **importanti novità** tra cui quella legata alla legge di stabilità 2016 art. 51 **riguardante il Welfare Aziendale**.

Per quanto riguarda la produttività, è confermata l'erogazione su base interamente collettiva o in forma mista in continuità con i criteri adottati in ultimo per il 2015.

Gli importi sia per la redditività che per la produttività sono confermati nelle cifre previste dall'accordo del 2015, mentre per quanto riguarda la quota di Premio che era destinata a Fopen è stata incrementata a 200

Euro per tutto il personale. Tale quota è collegata al raggiungimento di un valore del rapporto E/R che, in base ai dati economici già noti, sarà quasi certamente erogata.

Per tutto il personale (eccetto i quadri) riferito alla BSs

Redditività aziendale Euro 556
Produttività/qualità Euro 1.667

Per i Quadri riferita alla Qs

Redditività aziendale Euro 455
Produttività/Qualità Euro 1.365

Novità rispetto al Welfare

Relativamente a quanto previsto dalla nuova normativa in tema di agevolazioni fiscali previste sulla detassazione di welfare aziendale, si è convenuto di definire, entro marzo 2017, con un accordo sperimentale che regolamenti la possibilità dei Lavoratori di destinare quote di premio in prestazioni di welfare. E' questa una importante novità poiché, nel rinviare al contenuto dell'accordo, si è stabilito che in quella sede verranno definite le quote aggiuntive che l'azienda aggiungerà alle quote di premio destinate dal lavoratore al welfare.

°°*°

Verbale di Accordo

Roma, 18 ottobre 2016

Tra

ENEL Italia srl, anche in rappresentanza di tutte le Società/Business Line/Global Service Function c Gruppo, rappresentata dai sigg.:

Quaranta, Contino, Capitani. Chianese, Scaramozzino, Bertolli, De Luca, Caliendo, Cofacci

e

FILCTEM, rappresentata dai sigg.:	Miceli, Barbetti, Tudino
FLAEI, rappresentata dai sigg,:	De Mesi, Meazzi, Losetti, Testa, Mancuso
UILTEC, rappresentata da sigg..	Pirani, Prestileo, De Giorgi

Premesso che

La materia del premio di risultato in Enel è stata regolata, per l'anno 2015, coerentemente con quanto previsto dal CCNL 18 febbraio 2013, dal verbale di accordo del 28 settembre 2015;

La legge 28 dicembre 2015 (legge di stabilità 2016) ha introdotto nuove previsioni agevolative dì natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale. Tali previsioni sono state ulteriormente precisate dal decreto interministeriale applicativo del 25 marzo 2016 e dalla circolare dell'Agenzia delle entrate del 15 giugno 2016.

Le Parti condividono l'opportunità di sviluppare, in conformità alle previsioni normative, nell'ambito dell'attività negoziale di competenza, le soluzioni più adeguate al fine di sostenere, anche alla luce delle perduranti criticità del contesto economico e sociale, il potere d'acquisto dei dipendenti, e nel contempo migliorare la produttività e la redditività,

Considerato che

— Le trattative per il rinnovo del predetto CCNL, scaduto il 31 dicembre 2015, sono state avviate nel corso del 2016 e sono tuttora in corso

– Le Parti, pur ritenendo sostanzialmente valido l'impianto di cui all'accordo 28 settembre 2015, ravvisano l'opportunità di perseguire con sempre maggiore incisività la finalità dell'istituto che è quella di incentivare la produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e competitività dell'Azienda, definendo un assetto coerente con il nuovo quadro normativosi conviene quanto segue

Per l'anno 2016, nelle more del rinnovo contrattuale, per quanto riguarda il premio di risultato aziendale viene definita una nuova normativa di carattere sperimentale e transitorio con validità annuale, secondo quanto di seguito riportato, demandando ad un successivo accordo triennale la regolamentazione definitiva della materia.

°°*°

1. Il premio di risultato - coerentemente con l'assetto definito dall'art.46 del CCNL 18/2/2013, che ne demanda l'attuazione in sede di contrattazione aziendale di secondo livello -costituisce un istituto di carattere unitario, che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'impresa e di incremento della produttività, qualità e della competitività.
2. Tale premio, ferma restando la sua struttura unitaria, si articola su due voci:
   - redditività aziendale
   - incentivazione della produttività/ qualità/ competitività.

   Esso sarà correlato, ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti relativamente alle due voci indicate, tra loro interconnessi e collegati.

Redditività aziendale

3. Tale quota di premio – correlata all'andamento generale dell'Azienda – sarà corrisposta alla generalità del personale (quadri, impiegati, operai) nei cui confronti trova applicazione il CCNL del settore elettrico, secondo quanto indicato al successivo comma 4; per tale quota di premio l'indicatore utilizzato è il rapporto in termini percentuali tra Ebitda (E) e Ricavi (R) nell'anno di riferimento (E/R), relativo al perimetro Italia del Gruppo Enel.
4. L'erogazione del premio – determinato nel suo valore di riferimento sotto forma di importo lordo pro-capite da parametrare ìn base alla scala di cui all'art. 35 CCNL – risponderà ad un criterio di reale variabilità, secondo quanto di seguito indicato. Il raggiungimento, nell'arco di tempo di un anno solare, di un livello compreso nell'intervallo previsto costituisce una misura idonea ad attestare un incremento di redditività, tenuto anche conto delle complessive condizioni di contesto economico e delle dinamiche del mercato.
   4.1 II raggiungimento di un valore del rapporto E/R corrispondente a quello considerato "target" comporterà l'erogazione dell'intera quota di premio. Tale valore sarà espresso in termini percentuali e sarà compreso entro un margine di oscillazione predeterminato.
   4.2 In presenza di valori del rapporto E/R superiori rispetto a quello considerato "target", si farà luogo ad erogazioni del premio maggiorato fino ad un massimo prestabilito, secondo criteri di interpolazione lineare.
   4.3 in presenza di valori del rapporto E/R inferiori rispetto a quello considerato "target", sì farà luogo ad erogazioni del premio in misura ridotta, sempre secondo criteri di interpolazione lineare.
5. i valori (target, massimo e minimo) del rapporto E/R, su richiesta delle Organizzazioni sindacali, potranno formare oggetto di confronto sulla base di opportuni elementi di valutazione forniti dall'Azienda. La rappresentazione grafica ed i valori relativi sono riportati nell'allegato A che costituisce parte integrante del presente verbale.

In corso d'anno,potranno essere effettuati appositi incontri di verifica a fronte di eventi eccezionali che modifichino in maniera sostanziale il quadro di riferimento.

6. Entro 15 giorni dalla data di approvazione del bilancio, relativo all'anno dí riferimento, da parte dell'assemblea degli azionisti, saranno illustrati alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali i risultati raggiunti, al fine di procedere all'erogazione delle quote individuali conseguenti; tale erogazione avverrà con le competenze del primo mese utile successivo all'approvazione di detto bilancio nei confronti dei lavoratori aventi diritto ed in forza alla medesima data.

Incentivazione della produttività/ qualità/ competitività

7. Le unità produttive rispetto alle quali si dà luogo all'assegnazione degli obiettivi per il corrente anno, tenuto conto dell'assetto organizzativo in atto, sono individuate come appresso specificato:
   - Country Italia Aree di business Rete, Generazione e Mercato;
     - Global business lines Infrastructure and networks, Global Generation, Renewables, Upstream gas e Global trading;
     - Global service functions ICT e Procurement.

8 La metodologia applicativa – coerentemente con quanto stabilito nel presente verbale di accordo - avrà cura di precisare, con riferimento alle subarticolazioni organizzative delle predette unità, le modalità di erogazione del premio (su base interamente collettiva o in forma mista, in continuità

con i criteri adottati da ultimo per il 2015), potendo altresì prevedere importi diversi, in relazione a particolari esigenze strategiche ovvero premi aggiuntivi, destinando a tale fine ulteriori somme del proprio bilancio anche risultanti da premi/maggiori ricavi conseguiti a vario titolo, nei confronti di gruppi di lavoratori ovvero di articolazioni organizzative che abbiano partecipato a progetti di particolare rilevanza.

9. La produttività/qualità di ciascuna Unità produttiva oggetto di incentivazione collettiva/mista, è misurata da un Indicatore di Performance (IP di Unità) ottenuto mediante la somma dei risultati parziali ponderati (espressi in termini percentuali) riferiti ad un certo numero di obiettivi di produttività/qualità o relativi a significative milestone di progetto.
10. Per ciascun obiettivo viene stabilito un valore target (t), un valore minimo (min) e un valore massimo (max) che esprimono incrementi di produttività idonei a giustificare l'erogazione del premio. Inoltre, a ciascun obiettivo (xi) è associato un peso (ki). La somma dei pesi, espressa in percentuale, è posta pari a 100.
11. L'Indicatore di Performance dell'Unità produttiva è pertanto uguale alla sommatoria dei punteggi conseguiti per ciascun obiettivo ottenuti moltiplicando il risultato (ri) per il relativo peso (pi), tale che:

$$\text{IP di Unità} = \sum_{i=1}^{n} ri*pi$$

12. La rappresentazione grafica ed i relativi valori della incentivazione della produttività/qualità/competitività sono riportati nell'allegato B che costituisce parte integrante del presente verbale,
13. Le modalità di applicazione del sistema di incentivazione definite con la predetta metodologia saranno oggetto di confronto in appositi incontri che si terranno a livello locale con le competenti OOSS/RSU.
14. Successivamente, a fronte di eventi eccezionali che modifichino in maniera sostanziale il quadro di riferimento su iniziativa aziendale e/o a fronte di motivata richiesta delle competenti strutture delle Organizzazioni sindacali/RSU potranno essere effettuati appositi incontri di verifica sull'andamento dei risultati rispetto agli obiettivi fissati.
15. Entro il mese di giugno, le competenti strutture delle Organizzazioni sindacali/ RSU saranno informate sui risultati conseguiti e sull'ammontare delle successive erogazioni. In tale occasione saranno oggetto di approfondimento le ragioni che hanno determinato i risultati in questione.
16. Analoga informativa sarà data, a richiesta, anche alle Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali sulla base di dati di sintesi forniti dalle strutture centrali delle Unità/ Società.

Le unità/ risorse dì Staff e Servizio della Country Italia e le unità/ risorse di staff delle Linee/ Funzioni/ Unítà Globali e delle Funzioni di Holding a cui si applica il CCNL elettrico saranno incentivate sulla base della media dei risultati raggiunti dalle unità produttive di riferimento dislocate in Italia, ovvero della Country Italia nel suo complesso. In ogni caso, la ripartizione delle quote spettanti avverrà in forma collettiva fino al limite di ingresso previsto per l'erogazione del premio, ed in forma individuale per l'eventuale parte eccedente detto limite.

Tale modalità di ripartizione delle quote troverà applicazione anche agli impianti marginali e/o a basso fattore di utilizzo della Generazione.

17. Resta infine confermata come eccezione l'incentivazione in forma individuale laddove, per le particolari caratteristiche dì alcune Unità non trovi applicazione l'incentivazione collettiva o mista secondo quanto sopra definito. Per i lavoratori appartenenti a tali unità, la valutazione sarà condotta prevalentemente sulla base di considerazioni a carattere qualitativo, riferite al contributo individuale nello svolgimento dei compiti assegnati alle unità medesime.
18. Le quote di premio relative all'incentivazione della produttività/qualità verranno erogate unitamente alle retribuzioni del mese di luglio ai lavoratori aventi diritto ed in forza alla medesima data.

Erogazione del premio di risultato

19. Il premio di risultato, ai sensi dell'art. 46 comma 15 Ccnl sarà corrisposto sotto forma di somme "una tantum", non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale e contrattuale e non sarà

utilmente computato ai fini del trattamento di fine rapporto.

20. Al premio di risultato, in considerazione delle sue caratteristiche di incertezza, si applica il regime agevolato per le erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali di cui alla specifica normativa vigente, purchè nell'arco di periodo congruo definito dall'accordo sia stato realizzato l'incremento di almeno uno degli obiettivi di redditività e/o produttività.
21. Agli importi individuali relativi al premio di produttività/qualità/competitività sarà applicato un coefficiente di riduzione che tiene conto del rapporto tra le ore ordinarie lavorate nell'anno di riferimento e quelle lavorative dello stesso anno. Non si applicherà alcuna riduzione per i periodi di assenza a titolo di congedo obbligatorio per maternità.
22. Per quanto riguarda la redditività aziendale, i periodi di assenza dal servizio durante i quali, in virtù di legge o di contrattazione collettiva, è corrisposta la retribuzione in misura intera o ridotta, si considerano come trascorsi in servizio, Non si applicherà alcuna riduzione per i periodi di assenza a titolo di congedo obbligatorio per maternità.
23. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, si farà luogo alla corresponsione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati in detto anno; le frazioni di mese superiori ai quindici giorni vengono computate come mese intero. Relativamente ai processi di mobilità tra le diverse Unità/ Società, si farà luogo, ai fini delle reciproche competenze, alla corresponsione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati rispettivamente nell'anno di riferimento.
24. Ai fini dell'erogazione dei premi e della loro quantificazione, si applicano, oltre alle norme espressamente previste/richiamate nel presente verbale, le disposizioni dell'art. 46 vigente CCNL, ed in particolare quelle di cui ai commi 17,18,19, 20 e 21 del paragrafo "erogazioni del premio".
25. Il presente accordo – ricorrendone presupposti e condizioni – troverà applicazione, secondo i criteri e le modalità in esso stabiliti, anche nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo determinato, +n relazione agli accordi sottoscritti in Azienda. Detto accordo sarà altresì applicato, in misura riproporzionata, nei confronti dei lavoratori a part-time.

Importi lordi pro-capite

26. Si riportano di seguito gli importi lordi pro-capite per la cat. BSs, definiti, per l'anno 2016, tenendo conto dell'esigenza di realizzare un doveroso equilibrio tra le aspettative del personale e le oggettive difficoltà economico/finanziarie di contesto in cui l'Azienda è chiamata ad operare, salvo verifica/ aggiornamento in relazione ad eventuali determinazioni in materia che potranno essere stabilite in sede di rinnovo contrattuale.

	2016	
Redditività aziendale-	€	556
Produttività/qualità/ competitività	€	1667

Norme particolari per i quadri

27. I quadri non destinatari di sistemi di incentivazione individuale (es.: MBO, incentivazione commerciale) sono interessati ad entrambe le voci di premio. Si riportano di seguito gli importi lordi pro-capite per la cat. QS, definiti, per l'anno 2016, tenendo conto dei maggiori oneri derivanti dall'estensione del premio anche alla produttività/ qualità/ competitività, oltre che dell'esigenza di realizzare un doveroso equilibrio tra le aspettative del personale e le oggettive difficoltà economico/finanziarie di contesto in cui l'Azienda è chiamata ad operare salvo verifica/aggiornamento in relazione ad eventuali determinazioni in materia che potranno essere stabilite in sede di rinnovo contrattuale.

	2016	
• Redditività aziendale:	Qs €	455
• produttività/qualità/ competitività	Qs€	1365

Gli importi di cui sopra sono da riparametrare per i Q. Per ì quadri destinatari di sistemi di incentivazione individuale continua a valere la normativa di cui al verbale 10 dicembre 2004; gli stessi sono pertanto interessati solo all'istituto della redditività che, con riferimento ai QS, avrà per il 2016 il valore di € 1630 e con riferimento ai Q di € 1.429.

27. Le Parti si danno atto che le erogazioni del premio come sopra indicate consentono

l'applicazione dell'agevolazione fiscale secondo quanto previsto dalla legge 24.12.15 (legge di stabilità 2016) art.1 commi 182-191, dal decreto interministeriale del 25/3/16 e dalla circolare dell'Agenzia delle entrate del 15/6/16, sempre che sussistano altresì i requisiti individuali richiesti dalla legge, con esclusione della quota parte di incentivi individuali di cui ai commi 15 e 16 ove la stessa non sia misurabile con indicatori quantitativi ed in tal caso le relativi corresponsioni saranno escluse dall'applicazione del regime fiscale agevolato.

28. Il premio di risultato trova applicazione anche nei confronti dei dipendenti a tempo determinato, ivi inclusi i lavoratori in somministrazione a tempo determinato presso le unità produttive aziendali in cui si applica l'accordo.

Welfare di produttività

- Ove ricorrano i presupposti richiesti, la vigente normativa (legge di stabilità 2016, art. 51 TUIR) prevede che il lavoratore possa scegliere di fruire - in sostituzione totale o parziale del premio di risultato in denaro - di prestazioni, opere, servizi aventi finalità di rilevanza sociale, corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, facenti parte del cosiddetto "welfare aziendale". In tal caso, il relativo controvalore – fermi restando i limiti di ammontare del premio e di reddito previsti per la detassazione del premio - resta escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente come considerato ai fini della tassazione del medesimo.
- Riguardo a tale previsione, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di marzo p.v. per definire un accordo di prima applicazione – in via sperimentale per il 2016 (cassa 2017) - precisando eventualmente in tale sede la quota di premio interessata, la possibilità di scelta del lavoratore e le possibili modalità di integrazione da parte dell'Azienda, con risorse distinte da quanto previsto come stanziamento di produttività, delle quote di premio fruite da parte di ciascun dipendente in forma di welfare, al fine di favorire l'utilizzo delle opportunità offerte dalla nuova normativa.
- Modalità di scelta e tipologia di prestazioni fruibili in sostituzione del premio in denaro (in particolare Fopen, prestazioni aggiuntive Fisde e Arca, altro) saranno oggetto di esame nell'ambito del comitato Bilaterale Welfare aziendale e di successiva comunicazione ai dipendenti.

* * *

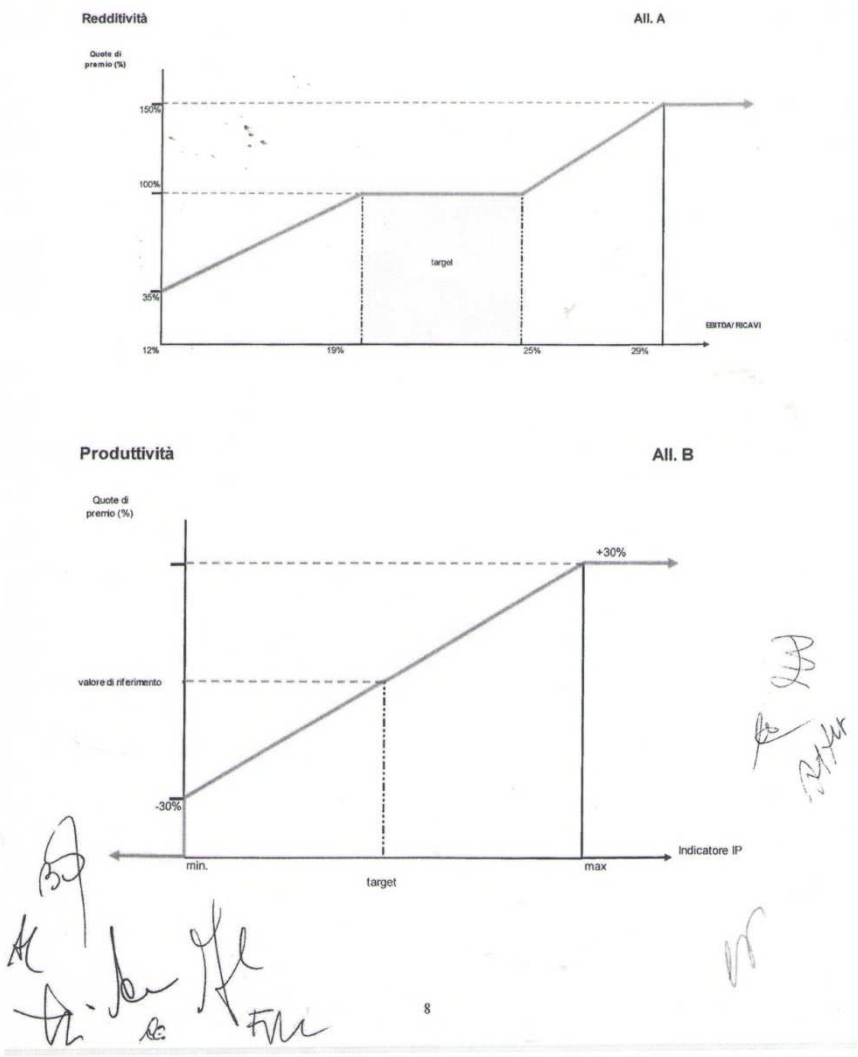
Misure di welfare aziendale

- Le Parti convengono inoltre che, in considerazione di quanto previsto dalla normativa richiamata in premessa, fermo restando quanto sopra definito come welfare di produttività, in caso di raggiungimento di un valore del rapporto E/R corrispondente o superiore al 18%, si darà altresì luogo ad una erogazione aggiuntiva in forma di welfare, attraverso il versamento al FOPEN di un importo in cifra fissa pari a € 200, contestualmente al pagamento del premio di redditività e per i lavoratori che risultino iscritti al Fondo a tale data.

Decorrenza e Durata

La presenta regolamentazione si applica per l’anno 20116 e viene a scadenza al 31 dicembre 216.

Letto, confermato, sottoscritto.



TANTI AUGURI!

Il 19 ottobre ROBERTO GRIGUOLO ha varcato il secolo.
A lui il triplice augurio da parte nostra.
Trevolte,, come:

- uomo e padre di famiglia;
- lavoratore che ha condiviso il centenario con i suoi "capi" di una volta (Aristide Piovan e Giacomo Piccin)
- artista depositario del brevetto sul logo Flaei Cisl del nostro giornalino Partecipare.