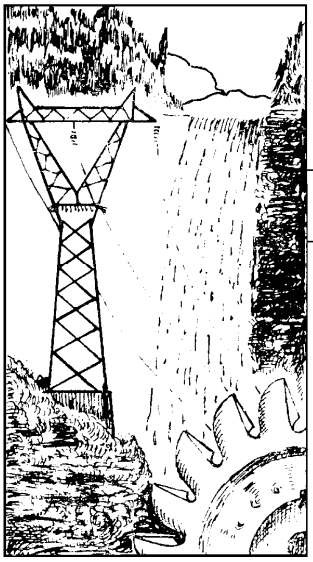


PARTECIPARE

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

Settembre
N. 9
Anno 2015

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

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

SOMMARIO:

Migranti (3 articoli)
Dicono e diciamo di noi Cisl
Rinnovo contrattuale 2016 - 2018
Enel energia avvia i lavori del primo impianto a minibiomassa per Luxottica group
Enel strutture organizzative
Congratulazioni
Tassazione buoni pasto elettronici (ticket restaurant)
Credito d'imposta per i fondi pensione che investano nell'economia reale
Rappresentanza e rappresentatività
Enel Area Rete Veneto
Lutti
Enel Infrastrutture e Reti - Task Force e Asw
Ci scrivono …
Presentazione ufficiale Utilitalia
La mia pensione
Enel S.p.A. - revisione giustificativi inibizione straordinari
Enel UBH Veneto – RLSA dell'11 giugno 2015

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

MIGRANTI

IL DOVERE CRISTIANO DELL'ACCOGLIENZA

LETTERA DEI VESCOVI DI VITTORIO VENETO E TREVISO AI CRISTIANI DI BUONA VOLONTÀ

Da L'Azione - settimanale della Diocesi di Vittorio Veneto del 2 agosto 2015

Fratelli e sorelle carissimi, già da qualche anno al territorio delle nostre due diocesi, come del resto a tutto il nostro Paese, è chiesto di offrire accoglienza ad un certo numero di "migranti forzati", tra i quali vi sono richiedenti asilo, rifugiati e migranti economici, costretti (pagando ed indebitandosi) a lasciare, in particolare, la Libia. Ad oggi, in provincia di Treviso, sono presenti circa 900 migranti, arrivati sia nel 2014 che nel 2015: in media, circa 10 persone per comune, uno ogni mille abitanti.

Recentemente l'arrivo di migranti ha dato luogo a qualche episodio di particolare tensione sociale, anche a causa di scelte improvvide per la loro sistemazione. Abbiamo voluto attendere che si attenuasse un certo clima surriscaldato, favorito da un'enfatizzazione dei fatti tipica dei mezzi di comunicazione.

Vorremmo offrire ai cristiani, e a quanti credono nel valore della solidarietà, alcune considerazioni pacate e, soprattutto, ispirate a ciò che orienta la vita dei credenti.

Rileviamo anzitutto che, se a livello nazionale ed europeo la gestione dei flussi di migranti appare priva di una gestione sufficientemente pensata e debitamente organizzata,

a livello di responsabili regionali e comunali si mescolano, alla oggettiva difficoltà di far fronte a richieste improvvisate di accoglienza, alcune componenti ideologiche; queste sembrano impedire di cogliere la dimensione drammatica di tante situazioni umane. Il fenomeno migratorio è senza dubbio di vaste proporzioni, ha radici complesse (che "i grandi" non mostrano di saper o voler esaminare con coraggio), domanda soluzioni impegnative.

Come Chiesa noi vogliamo essere attenti osservatori della realtà, non condizionati da letture preconcette e frettolose di quanto sta avvenendo; e vogliamo cogliere soprattutto il "costo umano", per chi arriva e per chi accoglie, di questi eventi. Desideriamo, nei limiti delle nostre possibilità, aiutare a dare risposte che partano dalla considerazione della dignità e della situazione drammatica di tante persone.

Vorremmo che preclusioni di principio, atteggiamenti di parte dettati dall'appartenenza politica, come pure l'accento posto solo sul "disturbo" che queste persone ci arrecano, non ci togliessero la libertà interiore di pensare e agire secondo alcuni criteri irrinunciabili per i cristiani. Ne segnaliamo alcuni.

Anzitutto il rispetto della realtà. Questo significa riconoscere che queste persone fuggono dalle loro terre a causa di situazioni drammatiche e invivibili, spesso ben più insostenibili di quelle che hanno spinto nel passato tanti nostri conterranei ad emigrare in altri Paesi. Si tratta in molti casi, come sopra accennato, di migranti forzati, di persone che cercano sopravvivenza prima ancora che dignità; molti di loro sono segnati da vicende terribili, da abusi, da storie di violenza e di morte; hanno il cuore sanguinante e il volto rigato di lacrime.

Chi ha occasione di ascoltare personalmente qualcuno di loro rimane senza parole.

Che cosa viene chiesto a noi cristiani? La nostra terra, che si connota nell'opinione comune come regione dal cattolicesimo ben radicato, viene dipinta in questi giorni – anche a causa alle frettolose semplificazioni dei media – come terra di inospitalità, di durezza, di egoismo. Vorremmo proprio che non fosse così. Una certa integrazione con molti immigrati fa ormai parte della nostra storia recente. Sappiamo, del resto, che non mancano le persone che si prodigano con generosità e dedizione verso questi fratelli disperati che stanno giungendo tra noi: lo fanno senza clamore e senza richiedere niente in contraccambio, sfidando anche – purtroppo – l'ostilità di alcuni. Li ringraziamo di cuore.

Si dice che vi sia chi specula sull'accoglienza: è possibile; ma ci dispiace che questo giudizio talora sia espresso indiscriminatamente su tutti, non esclusa la Caritas. Non vorremmo che fosse un modo ignobile di cercare scuse alla propria grettezza.

Come comunità cristiane non dobbiamo rinunciare a fare la nostra parte, per quello che possiamo, senza rifugiarci dietro la vastità del fenomeno e la sua infelice gestione "a livello alto". Abbiamo cercato strutture, mezzi, persone; invitiamo al dialogo, alla ricerca comune di soluzioni, alla solidarietà.

Del resto ci sentiamo interpellati da domande non eludibili.

Sono le domande che risuonano nella Bibbia: «Dov'è Abele, tuo fratello?» (Genesi 4,9); «Chi è mio prossimo?» (Luca 10,29); «A che serve, fratelli miei, se uno dice di avere fede, ma non ha le opere?» (Lett. di Giacomo 2,14)

Sentiamo emergere più che mai l'interrogativo su che cosa significa, in queste precise circostanze, essere cristiani. Lo siamo davvero? Lo siamo oggi di fronte a questi "scarti" dell'umanità?

Lo siamo nella maniera che ci è richiesta dal Vangelo o secondo un cristianesimo accomodante che ci siamo rimodellati sulle nostre ideologie o sulle nostre chiusure?

Forse questo è il momento di verificare se abbiamo "il coraggio del Vangelo", se l'essere discepoli di Gesù è un'esperienza che solo ci sfiora o che realmente ci penetra.

Dobbiamo confessare che rimaniamo sconcertati di fronte alla deformazione di un cristianesimo professato a gran voce, e magari "difeso" con decisione nelle sue tradizioni e nei suoi simboli, ma svuotato dell'attenzione ai poveri, agli

ultimi: dunque svuotato del Vangelo, dunque svuotato di Cristo. I poveri, ci ripete papa Francesco, sono «la carne sofferente di Cristo».
Non vogliamo credere che l'accoglienza e l'integrazione, per quanto impegnative, siano del tutto impossibili. Esse chiedono però il coinvolgimento di tutti: istituzioni, amministrazioni locali, privato sociale, associazioni, e certamente anche le comunità cristiane.
Vorremmo che si potessero perseguire scelte che nascano, nello stesso tempo, dall'intelligenza e dal cuore; vorremmo che si mettesse in atto una progettualità che preveda una accoglienza diffusa nel territorio.
Del resto le nostre diocesi, attraverso la Caritas ed in collaborazione con altre realtà del privato sociale, stanno sperimentando questo modello, il quale sta offrendo buoni risultati e mostra una sua efficacia.
E se proprio ci ritroviamo a constatare la precarietà delle nostre risposte a questa drammatica emergenza, non rifugiamoci nell'indifferenza, non rispondiamo come Caino: «Sono forse io il custode di mio fratello?" (Genesi 4,9). Almeno lasciamo spazio alla tristezza per non riuscire a fare quanto vorremmo, almeno solidarizziamo con l'amarezza di chi sperimenta il rifiuto di essere accolto, almeno piangiamo.
Nell'omelia della Messa di Lampedusa, papa Francesco ha chiesto cinque volte: «Chi di noi ha pianto?». E in *Evangelii gaudium* ha scritto: «Quasi senza accorgercene, diventiamo incapaci di provare compassione dinanzi al grido di dolore degli altri, non piangiamo più davanti al dramma degli altri né ci interessa curarci di loro, come se tutto fosse una responsabilità a noi estranea che non ci compete» (n. 54).
Il Signore ci renda "credenti credibili", uomini e donne di solidarietà di pace, costruttori di un'umanità nuova. Vi accompagnano la nostra umile preghiera e il nostro affetto.

+ Corrado Pizziolo
+ Gianfranco Agostino Gardin

°°*°

MA SIAMO PROPRIO COSÌ, NOI TREVIGIANI: DURI, EGOISTI E INOSPITALI
Da L'Azione - settimanale della Diocesi di Vittorio Veneto del 9 agosto 2015
A qualche giorno di distanza, desidero esprimere alcune considerazioni sull'accoglienza che ha avuto la Nota sui profughi apparsa nell'ultimo numero dell'*Azione* e della *Vita del popolo* a firma mia e del vescovo di Treviso, mons. Agostino Gardin.

Sono riflessioni che vorrei offrire soprattutto all'attenzione di tante persone delle nostre parrocchie, gruppi e movimenti, incontrate anche nella mia visita pastorale, che condividono con me e con i miei carissimi sacerdoti e diaconi la corresponsabilità della missione di dire il vangelo di Gesù oggi nel nostro territorio.

1. Una prima riflessione è questa:

quando si dice qualcosa che tocca profondamente la sensibilità delle persone, è abbastanza facile che scatti la classica operazione che tende a svuotare l'affermazione che viene fatta sviando il discorso: tu indichi la luna, l'altro guarda il dito.
Anche in questa circostanza, molte reazioni, in realtà, non sono entrate in merito a ciò che, come vescovi, abbiamo detto, ma si sono fermate e dire ciò che la
Chiesa, i vescovi, i seminari dovrebbero fare.
In altre parole: "Perché non lo fate voi, visto che siete così bravi a parlare?".
Dimenticando che molta parte dell'accoglienza riguardo ai profughi viene fatta proprio da realtà ecclesiastiche. E nello stesso tempo dimostrando di non aver letto
il testo se non nelle semplificazioni date dai mass-media.
Il testo, infatti, non dice cosa devono fare gli altri, ma pone degli interrogativi a noi stessi come battezzati e alle comunità cristiane.
2. La seconda riflessione che mi è venuta è ben più importante.
Di fronte alle molte reazioni di rifiuto, mi sono chiesto: "Ma siamo diventati proprio così, noi trevigiani: duri, egoisti e inospitali?". A casa mia, quando
ero piccolo, in quel di Zero Branco (dove sicuramente non si era ricchi) passavano ogni giorno i cosiddetti poaréti. Sempre – dico sempre – trovavano rispetto,
accoglienza, risposta, almeno parziale, ai loro bisogni. Ed era così non solo da noi, ma in tutte le altre famiglie.
Abbiamo perso queste qualità umane e cristiane?
Penso di no. E mi sento confortato, in questo, dal vedere tutti coloro che, nella nostra provincia,
sono impegnati sul fronte dell'accoglienza, della solidarietà fattiva e dell'impegno a favore dei profughi richiedenti asilo. E sono tanti pure questi, ma, quasi sempre, operano senza farsi sentire.
Perché allora la tentazione del rifiuto?
Sono convinto che di fronte al tremendo fatto della immigrazione siamo stati sopraffatti soprattutto dalla paura, anche a causa di chi ha speculato sul fenomeno. Abbiamo avuto paura di perdere la tranquillità e la sicurezza che nascono dal fatto di condividere le stesse modalità e abitudini di vita.
Accogliere gente diversa richiede sempre uno sforzo notevole, tuttavia dobbiamo farlo quando si tratta di persone che cercano ciò che ogni uomo e donna ha diritto di avere: sicurezza di vita, libertà, beni sufficienti per vivere. Rifiutare di fare questo sforzo vuol dire perdere le nostre belle qualità di veneti, sempre molto accoglienti e solidali e, se si è

cristiani, entrare in contraddizione con la propria fede. È proprio questo il pericolo che abbiamo voluto evidenziare con la nostra Nota.
3.Una terza cosa che mi sembra giusto ricordare riguarda l'invito, ripetuto quasi come un ritornello, che i vescovi mettano i profughi nei loro ambienti, in particolare nei seminari che sono vuoti.
È giusto che si sappia non solo che i seminari non sono vuoti, ma anche, ad esempio, che il seminario di Vittorio Veneto ha dato gran parte degli ambienti che non erano occupati, proprio alla Caritas, che – guarda caso – svolge un compito di accoglienza certamente verso i *poaréti foresti*, ma anche verso i *poaréti* nostrani.
4. Una domanda che ho trovato pertinente, fra quelle circolate in questi giorni, è quella così formulata: "Ma la Chiesa è sicura di aver fatto tutto quello che poteva fare?".
È una domanda sicuramente legittima, anzi doverosa. Ma era proprio questa la domanda di fondo che emergeva nel testo della Nota. Una domanda rivolta anzitutto a noi battezzati e alle comunità cristiane, cioè alla Chiesa: "Stiamo facendo realmente tutto quello che possiamo?". È una domanda seria e impegnativa che deve trovarci tutti pronti a lasciarci interrogare, a cominciare da me, vescovo, fino all'ultimo battezzato.
Come ho già avuto modo di dire, la Nota che abbiamo diffuso non intendeva porsi come giudizio e insegnamento verso gli altri, ma come richiamo – anzitutto a noi stessi battezzati, ma anche a ogni uomo di buona volontà – di quegli atteggiamenti e criteri di umanità e di vangelo su cui, prima o poi, ciascuno è chiamato a interrogarsi.
La cosa che mi preoccupa di più non è che ci siano opinioni diverse. È normale in una società democratica e, inoltre, di fronte ad una situazione così complessa. Ciò che mi meraviglia è trovare, da parte di tante persone, un rifiuto pregiudiziale a prendere in considerazione le riflessioni che proponiamo.
In questo senso sono convinto che se, ad esempio, ospitassimo dei profughi in seminario, ci sarebbero sicuramente molti che, comunque, contesterebbero la loro presenza, come puntualmente è capitato per i profughi ospitati dal Ceis a Serravalle o per quelli accolti nella casa Toniolo di Conegliano.
A nulla è valsa la risposta del Direttore: «Ma se dite sempre che sono i vescovi che devono prendersi questa gente nei loro ambienti, adesso protestate perché lo fanno?». È proprio la presenza dei profughi ciò che tante persone non vogliono.
Come duemila anni fa: "Non c'era posto per loro nell'alloggio".
Concludendo, mi rendo ben conto che il problema è molto complesso e difficile e che non si risolve soltanto con l'accoglienza. Proprio per questo non pretendiamo di dettare soluzioni globali. Chiediamo soltanto che non ci sia un atteggiamento di rifiuto pregiudiziale che si limita a dire: "Non è affar nostro. Si arrangino.
Ci pensi qualche altro!" e così via, ma ci siano cuori capaci di chiedersi: "Che cosa concretamente possiamo fare?".
Che poi non si riesca a risolvere tutte le questioni, ci può stare: tra il tutto e il nulla ci sono tante possibilità intermedie.
Proprio qualche giorno fa, nell'Ufficio delle letture, la Liturgia proponeva un testo molto provocante di san Basilio Magno (vissuto 1700 anni fa) che, parlando alla gente del tempo, diceva: «Quanto dovresti essere contento di non dover tu battere alla porta altrui, ma gli altri alle tue! E invece sei intrattabile e inabbordabile. Eviti
di incontrarti con chi ti potrebbe chiedere qualche spicciolo.
Tu non conosci che una frase: "Non ho nulla e non posso dar nulla, perché sono nullatenente".
In effetti tu sei veramente povero, anzi privo di ogni vero bene. Sei povero di amore, povero di umanità, povero di fede in Dio, povero di speranza nelle realtà eterne».
Credo che nessuno possa rimanere indifferente di fronte a queste parole di uno dei più grandi Padri della Chiesa. Io certamente no. Penso pure che
san Basilio abbia dovuto subire anche molte critiche per queste parole, ma certamente non si lasciò impaurire da esse.
Altrimenti non sarebbe santo.
Salutandovi e augurando a tutti un sereno tempo di riposo, vi ricordo al Signore e vi benedico.
+ Corrado, vescovo

°°*°

POLITICI, PROFUGHI E PAURE

Il popolo scelse Barabba

Può darsi che il qualificarsi come cristiani possa prescindere dall'insegnamento dei vescovi.
Può anche darsi che trovare soluzioni concrete possa essere più complicato che affermare teorici valori.

Può darsi infine che nelle pieghe di un altruismo disinteressato, si nascondano perfino interessi inconfessabili.
Ma rifiutare l'appello alla riflessione e alla responsabilità verso i più poveri in nome della difesa del popolo ("di questo passo le chiese rimarranno vuote") mi ha fatto andare con il pensiero ai tempi in cui il popolo "ha votato" Barabba invece che Gesù. È bastato, infatti, che qualche capo politico e religioso ne alimentasse le paure e i sentimenti meno nobili.
È bastato trovare un capro espiatorio perché tutti si sentissero sollevati dalle proprie responsabilità , ben felici di aver individuato la causa di tutti i mali.
Oggi non è facile per nessuno gestire problemi di questa portata, men che meno per chi ha una qualche responsabilità politica e istituzionale.
Ma proprio per questo è necessaria una classe dirigente degna di questo nome, meno condizionata dagli umori quotidiani e più ispirata a visioni di prospettiva.

Il fenomeno migratorio – sempre esistito ma ora in fase di crescita veloce e tumultuosa – non terminerà domani. Pensare poi che esso riguardi tutti fuorché noi e la nostra realtà territoriale, è semplicemente un'illusione, perché non esiste un'isola felice in un mare in tempesta. Come pure non basta il pericoloso esercizio propagandistico del tipo "rimangano a casa loro" per evitare di farci i conti.
È quindi una valutazione squisitamente politica quella che ci impone di affrontare questa problematica con consapevolezza e responsabilità (quella che è mancata e manca nella gestione statale e locale), e non certo un convincimento morale o, peggio, una volontà "pelosamente" moralistica.
Se poi i vescovi trevigiani ci richiamano anche a un "supplemento di umanità" (né "buonista", né irresponsabile), credo faremmo bene a prenderci qualche minuto di pausa.
Perché tutte le civiltà crescono e si misurano soprattutto da come sono capaci di aprirsi alle sfide esterne, in particolare a quelle portate da chi sta peggio. Nella storia chi ha chiuso le proprie porte ha sempre finito per chiudere la propria esperienza politica e civile.
Aprirsi al nuovo è difficile per definizione e nessuno vuole nasconderne le criticità
(e le strumentalizzazioni),
ma l'alternativa è tra l'avere un futuro e non averlo,
tra una responsabile gestione dei processi e la preparazione di un inevitabile declino.
Solo le società che sanno aprirsi rimangono vive, gestendo al meglio anche il fenomeno migratorio, investendo su di esso e considerandolo più un'opportunità che un pericolo, specialmente se posto in relazione al grave problema demografico del nostro Paese, alla necessità del rilancio dei consumi interni, al contributo al mondo delle imprese.
Tutti siamo portati a credere che i nostri diritti siano indiscutibili e frutto del nostro impegno e sacrificio.
Cosa vera e sacrosanta, ma parziale. Il messaggio biblico – se mi è permessa questa segnalazione – ci dice che il metro del giudizio della giustizia e della positiva convivenza sociale non risiede nel "mio "diritto", ma nel "diritto della vedova, dell'orfano, del povero, dello straniero".
Per una volta proviamo a riflettere prima di parlare e di agire. Ne trarremo tutti un grande giovamento.

Franco Lorenzon
Segretario generale
Cisl Belluno Treviso

DICONO E DICIAMO DI NOI CISL …

Nella Cisl è guerra sui mega stipendi

Dirigente li denuncia ed è espulso. Furlan: già cambiate le regole

Da Avvenire dell'11 agosto 2015
ROMA

Polemiche dopo il dossier sui mega-stipendi nella Cisl diffuso via posta elettronica, con tanto di Cud e cedolini, dal sindacalista veneto Fausto Scandola. Iscritto dal 1968, Scandola si è visto notificare un provvedimento di espulsione (e una denuncia penale dai diretti interessati). Avrà dieci giorni di tempo per appellarsi. La vicenda è riportata ieri dal quotidiano *la Repubblica.*
Ed ecco alcuni dei nomi e delle cifre citati dal giornale: «Antonino Sorgi, presidente nazionale dell'Inas Cisl, nel 2014 si è portato a casa 256mila euro lordi: 77.969,71 euro di pensione, 100.123,00 euro di compenso Inas e 77.957,00 euro come compenso Inas immobiliare. Valeriano Canepari, ex presidente del Caf Cisl Nazionale, nel 2013 ha messo insieme 97.170,00 euro di pensione, più 192.071,00 euro a capo della Usr Cisl Emilia Romagna: totale annuo, 289.241,00 euro. Ermenegildo Bonfanti, segretario generale nazionale Fnp Cisl, 225mila euro in un anno, di cui 143mila di pensione. Pierangelo Raineri, gran capo della Fisascat Cisl, 237 mila euro grazie anche ai gettoni di presenza in Enasarco, più moglie e figlio assunti in enti collegati alla stessa Cisl».
Nomi e cifre da capogiro che, vista anche la crisi economica e del mercato del lavoro, hanno spinto il dirigente sindacale a sfogarsi. «I nostri dirigenti ai massimi livelli nazionali – dice Scandola – si possono ancora considerare rappresentanti sindacali dei soci finanziatori, lavoratori dipendenti e pensionati? I loro comportamenti, il modo in cui gestiscono il potere, si possono ancora considerare da esempio e guida della nostra associazione?».
Le polemiche sugli stipendi avevano toccato anche l'ex 'numero uno' Raffaele Bonanni che, poco prima della pensione, si era aumentato il compenso. Il segretario generale della Cisl Anna Maria Furlan, tuttavia, promette un cambio di rotta: «L'organizzazione aveva bisogno di nuove regole e se le è già date con il regolamento approvato il 9 luglio, che entrerà pienamente in vigore a settembre: escluse d'ora in poi le

possibilità di cumulo delle indennità. Abbiamo imboccato la strada della trasparenza e la completeremo con l'assemblea di novembre ». Con le nuove regole, tra l'altro, lo stipendio della Furlan potrebbe arrivare al massimo a 114mila euro (pari a 3.326 euro netti più un 30% di indennità) e oltre questo tetto nessuno potrà andare. La sua risposta non placa però le polemiche. «Un sindacalista non può guadagnare più di Obama o del presidente della Repubblica. Chi si erge a difensore dei lavoratori non può predicare bene e razzolare male», afferma Stefano Pedica (Pd). E l'ex leader Savino Pezzotta chiede «una commissione d'inchiesta fatta da esperti estranei alla Cisl» e chiede alla Furlan di «essere radicale».
Maurizio Carucci

°°*°

L'intervista/Gigi Petteni

Gigi Petteni

«Perché ora questi dossier?
Il cumulo sarà impossibile»
MAURIZIO CARUCCI
«C'è chi vuol fermare la nostra riforma. Con la segreteria Furlan più trasparenza.
No alla somma stipendio-pensione.
L'espulsione?
Decidono i probiviri»
ROMA

« **N**on ci fermeranno. Stiamo cambiando la Cisl per una scelta di trasparenza». Un vento nuovo soffia nella sede di via Po. Scandali e dossier non preoccupano Gigi Petteni, segretario confederale.

Non le sembra eccessiva l'espulsione del sindacalista veneto che ha denunciato gli stipendi d'oro nella Cisl?
Saranno i probiviri a decidere. Non sono preoccupato da queste denunce. Questa segreteria si è impegnata a riformare il sindacato. Il 9 luglio abbiamo approvato il nuovo regolamento, che entrerà in vigore il prossimo 30 settembre e che limita gli stipendi e vieta incarichi esterni. E a novembre è stata convocata un'assemblea di organizzazione. Ho dei sospetti, però.

si spieghi meglio...
Da quando è diventata segretaria Annamaria Furlan, la Cisl si è data regole interne e sanzioni chiare. Vogliamo chiudere la ventennale stagione della concertazione per passare a un sindacato più attento al territorio e alle aziende. Abbiamo perfino commissariato la categoria dell'agroalimentare. A qualcuno, evidentemente, non piace questa nostra scelta.

Ma è preoccupato per questi scandali?
Da quando stiamo riformando il nostro sindacato ci sono diversi malumori. Qualcuno scrive ai giornali. Ogni volta che ci vengono segnalate delle situazioni critiche, però, noi ci informiamo ed effettuiamo i controlli. Ma mi chiedo: perché non hanno scritto prima? Vengo dalla Cisl Lombardia e posso assicurare che i nostri operatori non arrivano a 1.500 euro mensili.

Un futuro sempre più trasparente, quindi?
Metteremo tutto su Internet. Già lo fanno i metalmeccanici della Fim. A partire dalla fine di settembre manderemo gli ispettori per le verifiche. Inoltre, se un sindacalista ottiene incarichi esterni, il compenso sarà versato direttamente all'organizzazione e non al diretto interessato. Del resto, lo stipendio da sindacalista è più che sufficiente, ed è giusto che gli incarichi esterni producano introiti da destinare alle nostre strutture. Con una delibera di segreteria immediatamente esecutiva abbiamo provveduto a ridurre in modo drastico le indennità di vertice più alte.

Sarà possibile cumulare pensione e stipendio?
Assolutamente no. Abbiamo deciso che il sindacalista che va in pensione decade automaticamente dall'incarico senza attendere la fine del mandato.

Altre novità?

Destineremo il 70% delle nostre entrate ai territori e ai sindacalisti che lavorano nelle fabbriche. Vogliamo privilegiare i contratti territoriali e aziendali ed è giusto che spostiamo lì le nostre risorse.

°°*°

Lettera del Segretario Generale ai Responsabili Sindacali FLAEI – CISL

Carissime/i,

orse ruberò qualche minuto al vostro meritato riposo feriale, per questo chiedo scusa in anticipo a Voi e ai Vostri Cari, ma avverto l'esigenza di sottoporvi alcune sintetiche riflessioni rispetto al "fango" che qualcuno, artatamente, sta buttando sulla Cisl.
Avrete sicuramente preso visione da organi di Stampa o ascoltato da qualche TV "notizie scandalistiche" riguardanti alcuni Dirigenti Cisl (non arrivano alle dita di una mano), mentre tutti Voi sapete che la nostra Confederazione annovera decine di migliaia di uomini e donne (solo noi della FLAEI ne contiamo oltre 1000) che ogni giorno svolgono la loro missione, tra Iscritti e Lavoratori, con impegno e dedizione (in massima parte volontariamente e senza alcun compenso).
Certo, a nessuno fa piacere apprendere di retribuzioni così elevate, anche se il problema riguarda il versante etico, non certamente quello giuridico.
Tuttavia, i casi in questione attengono a Persone che occupano o hanno occupato posizioni di massimo livello nell'Organizzazione o in Enti collaterali che, ancorché abbiano percepito retribuzioni al di fuori del Regolamento Cisl (anche per via del cumulo degli incarichi ricoperti) non si discostano dagli usi e consuetudini del Paese: Politici di ogni livello, Manager, Consiglieri di Amministrazioni di Società varie, Giornalisti, ecc..
Perché, allora, si grida allo scandalo per qualche rarissima eccezione cislina? E a tal proposito, come mai il signor SCANDALO si è ricordato di denunciare questi fatti solo adesso?
Ciò premesso, come FLAEI prendiamo le distanze sia da compensi così rilevanti, sia da chi li strumentalizza, usando dati personali (in violazione della privacy) e gettando discredito su Persone e Organizzazione.
Il nuovo corso della Cisl, con Anna Maria Furlan in testa, ancor prima di queste strumentalizzazioni, ha avviato una discussione interna che ha portato all'approvazione unanime di un Regolamento amministrativo obbligatorio (quello precedente era indicativo), a partire dal 30 settembre c.a. e, soprattutto, la Cisl svolterà verso la piena trasparenza con la pubblicazione delle dichiarazioni dei redditi di tutta la Dirigenza, oltre che con ispezioni che verranno fatte in ogni Struttura.
Dai numerosi messaggi e mail che ci sono pervenuti, ho riscontrato l'amarezza e lo sconcerto di tanti Iscritti e Responsabili Sindacali. Al riguardo, come ho già evidenziato in una nota precedente, non dobbiamo temere accuse infamanti, per cui possiamo continuare ad essere orgogliosi di appartenere alla Cisl e, per quanto ci riguarda, alla FLAEI che da sempre si occupa del merito e dei problemi concreti di Iscritti e Lavoratori.
Per questo vi invito, alla ripresa post feriale, a rafforzare la nostra presenza e la nostra azione tra Iscritti e Lavoratori, per non consentire a nessuno di infangare la storia e i valori di una grande Organizzazione come la Cisl, che ha contribuito alla crescita economica del nostro Paese, oltre ad aver contraddistinto il Movimento sindacale italiano.
Il resto sono chiacchiere in libertà che alimentano solo sconcerto e confusione!
Cordialità e buone vacanze a tutti.

°°*°

COMUNICATO/INTERVENTO **STAMPA**
Treviso 11 Agosto 2015
"A mali estremi, estremi rimedi."
Così Franco Lorenzon, Segretario Generale della Cisl Belluno Treviso, risponde ai fatti che vedono interessata la sua Confederazione a livello nazionale, su presunti stipendi e indennità d'oro percepite da Segretari e Responsabili nel corso degli ultimi anni, come risulta dalla denuncia di un dirigente veneto della Cisl.
"*Di fronte ad elementi così gravi è necessaria una profonda chiarezza* - **afferma Lorenzon** - *La Cisl deve saper recuperare la dignità propria dell'organizzazione e la sua credibilità, e per*

fare questo è necessario approfittare di questa spiacevole situazione per prendere distanze da quanto può essere successo in passato e tracciare un nuovo percorso, limpido e coerente con i valori che da sempre ci contraddistinguono."
"Per fare questo credo che la Cisl debba istituire immediatamente una commissione indipendente, esterna alla Confederazione, fatta di persone sulla cui moralità e trasparenza non ci sia alcun dubbio. - **prosegue il Segretario di Belluno Treviso** - *Questa commissione avrà il compito di valutare, in assoluta libertà e autonomia, la veridicità delle situazioni denunciate, individuando eventuali responsabilità e colpe, rispetto alle quali intervenire con assoluta fermezza, allontanando le persone che si siano rese protagoniste di comportamenti non consoni al regolamento e all'etica interna alla Cisl, chiedendo inoltre che siano restituite le somme indebitamente riscosse."*
"Solo in questo modo si potrà recuperare la credibilità nei confronti dei lavoratori e degli iscritti, e soprattutto si potrà ridare dignità al lavoro dei nostri delegati, operatori e segretari Cisl che in questi anni hanno operato senza interessi personali, investendo gratuitamente parte del loro tempo personale e delle loro capacità e percependo per questo il giusto compenso professionale."
"La Cisl può ripartire con il piede giusto da quanto è accaduto, solo se saprà fare profonda chiarezza sugli eventi, prendendo una netta posizione contro gli eventuali illeciti, quelli denunciati ma anche quelli che fossero comunque riscontrati, senza guardare in faccia a nessuno - **conclude Lorenzon.** - *Solo così avrebbe significato non equivoco il cammino che abbiamo già avviato nella direzione della trasparenza (con nuovi regolamenti ai quali tutti si dovranno attenere, rendendo conto on line dei bilanci e delle retribuzioni), per il bene dei lavoratori che rappresentiamo e della storia, di grande dignità, del Sindacato che siamo."*

Franco Lorenzon
Segretario Generale Cisl Belluno Treviso

RINNOVO CONTRATTUALE2016 – 2018

Approvata l'ipotesi di piattaforma e il regolamento per le assemblee.

Si è svolta il 29 luglio la riunione degli Organismi Unitari di FLAEI-FILCTEM-UILTEC per l'approvazione della Piattaforma contrattuale del Settore Elettrico. La stessa è stata approvata con un solo voto contrario.

La riunione degli Organismi Unitari, che ha dato via libera alla Piattaforma, è stata preceduta da singoli incontri delle tre Federazioni di Categoria per analizzare il dettaglio delle proposte che saranno presentate alle Aziende del Settore, dopo l'approvazione nelle assemblee.

La condivisione registrata in casa FLAEI sui contenuti della Piattaforma è stata unanime e, durante la discussione, sono state suggerite alcune opportune modifiche, che saranno inserite nella Piattaforma definitiva, dopo una sintesi unitaria, insieme a quelle che perverranno dalle assemblee (emendamenti).

Sono stati altresì approvati sia l'ordine del giorno della riunione, che il Regolamento per le Assemblee.

Prima delle assemblee sarà inviata alle Strutture regionali una scaletta riepilogativa dei punti più salienti, utile allo svolgimento delle stesse.

Si presenta ora, uno scenario molto complesso: le Controparti datoriali, informalmente (vedi notizie a mezzo stampa), hanno già fatto intuire le loro posizioni, che puntano a raggiungere una rivisitazione della parte normativa, per recuperare agibilità contrattuali ed efficienza operativa (orari di lavoro, turni, ecc.).

I contenuti inseriti nella Premessa della Piattaforma, di fatto, contrastano questa esigenza. I costi della crisi, stante gli utili e i margini operativi che le Aziende elettriche ancora registrano, nonché i dividendi elargiti agli Azionisti e i provvedimenti che il Governo si prepara a varare, a sostegno delle Imprese, anche su nostra sollecitazione, prefigurano una realtà che dovrà essere tenuta in considerazione durante tutta la fase del negoziato.

Come Segreteria Nazionale vogliamo ringraziare le Commissioni Contratto e Pari Opportunità e tutti i Segretari Generali Regionali per l'apporto fornito alla costruzione della Piattaforma contrattuale.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

°°*°

Contratto elettrici, via libera all'ipotesi di piattaforma del settore
Da Conquiste del Lavoro del 6 agosto 2015

Semaforo verde all'ipotesi di piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale del settore elettrico. Il via libera è stato dato dagli esecutivi unitari di Filctem Cgil, Flaei Cisl, Uiltec Uil con un solo voto contrario di non difficile interpretazione. Sono circa 60.000 i lavoratori interessati al rinnovo del contratto in scadenza il 31 dicembre 2015.
Ora l'ultima parola spetta alle assemblee dei lavoratori, in maniera tale da consentire l'avvio delle trattative – presumibilmente alla fine di settembre,subito dopo l'Assemblea dei quadri e delegati per il varo definitivo – con le associazioni imprenditoriali di riferimento.
È di 140 euro la richiesta di aumento salariale dei sindacati per il triennio1gennaio 2016 - 31 dicembre 2018, "una richiesta coerente sostengono i segretari generali di categoria e gli organismi - che deve garantire, tenuto conto degli andamenti economici, la difesa del potere di acquisto del salario attraverso l'incremento dei minimi,il miglioramento del welfare contrattuale e delle prestazioni lavorative". Vera novità,per rispondere alle criticità occupazionali, è rappresentata dalla richiesta di riunificazione della filiera,estendendole tutele dei lavoratori in appalto, dei settori delle fonti rinnovabili e dell'efficienza energetica. Quanto alle relazioni industriali, il modello dovrà evolvere in senso realmente partecipativo e bilaterale, attraverso la valorizzazione del ruolo della contrattazione aziendale, delle Rsu e - nelle aziende a dimensione sovranazionale - andando oltre i Cae per considerare i perimetri delle imprese.
Sul versante del welfare contrattuale i sindacati chiedono l'unificazione dei Fondi di previdenza complementare e la confluenza in un unico Fondo integrativo sanitario. "Non ci convincono - commentano Emilio Miceli, Carlo De Masi, Paolo Pirani, rispettivamente segretari generali di Filctem, Flaei, Uiltec - le scelte operate dal Governo Renzi in merito al mercato del lavoro e la tutela dell'occupazione. Per questo chiediamo alle imprese che per i nuovi assunti a tempo indeterminato si attivino modalità di maggiori tutele occupazionali, con la conferma sia del divieto di licenziare senza giusta causa, sia dei codici disciplinari".
Infine resta tutta intera la spada di Damocle dell'allarme lavoro, in particolare nel comparto termoelettrico e per i suoi 10.000 addetti.

Ubaldo Pacella

ENEL ENERGIA AVVIA I LAVORI DEL PRIMO IMPIANTO A MINIBIOMASSA PER LUXOTTICA GROUP
Roma, 05/08/2015 - Comunicato Stampa

Roma, 5 agosto 2015 – Enel Energia ha avviato i lavori per la costruzione di un innovativo impianto di minibiomassa trigenerativo al servizio dello storico stabilimento di Luxottica nel comune di Agordo, in

provincia di Belluno.
Con una potenza di 199kWe, l'impianto, la cui entrata in esercizio è prevista entro la fine del 2015, sarà in grado di soddisfare per la quasi totalità il fabbisogno termico (caldo e freddo) e parte di quello elettrico dell'azienda, consentendo per la prima volta la produzione di occhiali con energia verde.
L'impianto sarà approvvigionato con biomassa solida, quali cippato forestale, sfalci e potature, a filiera corta. L'Unione Montana e il comune di Agordo, nel cuore del Parco delle Dolomiti, contribuiranno con il

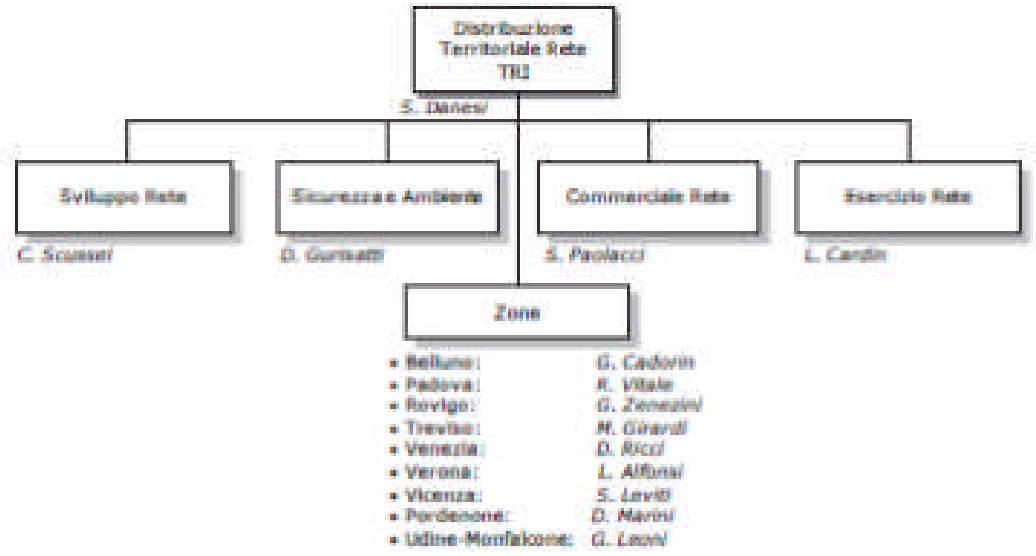
coinvolgimento diretto delle risorse e imprese del territorio, con biomassa di qualità certificata proveniente esclusivamente da produttori agordini e dei comuni limitrofi nel raggio massimo di 30-40 km. L'obiettivo è quello di garantire una migliore gestione dei boschi, contribuendo a preservare l'equilibrio idrogeologico del territorio. Saranno inoltre valorizzate le competente locali , così da generare ricadute economiche ed occupazionali per il territorio.
L'innovativo impianto si inserisce in un più ampio progetto di Enel Energia per favorire la diffusione su tutto il territorio nazionale di una rete di micro-impianti a biomassa in cogenerazione/trigenerazione, alimentati a filiera corta. Il calore verde prodotto è ceduto a basso costo ad imprese locali, migliorando il loro conto economico e riducendo le emissioni atmosferiche di CO_2 rispetto ai combustibili fossili tradizionali.

ENEL STRUTTURE ORGANIZZATIVE

Dalla Disposizione Organizzativa n. 410 del 31 luglio 2015 di Enel Distribuzione

Nell'ambito della Macro Area Nord Est, affidata, *ad interim*, ad Ernesto COPPA:
Distribuzione Territoriale Rete Triveneto, affidata a Stefano DANESI ed articolata nelle seguenti unità organizzative:
- Sviluppo Rete, affidata a Carlo SCUSSEL;
- Sicurezza ed Ambiente, affidata a Dario GURISATTI;
- Commerciale Rete, affidata a Silvio PAOLACCI;
- Esercizio Rete, affidata a Luciano CARDIN;
- Zona Belluno, affidata a Guido CADORIN;
- Zona Padova, affidata a Roberto VITALE;
- Zona Rovigo, affidata a Gabriele ZENEZINI;
- Zona Treviso, affidata a Maurizio GIRARDI;
- Zona Venezia, affidata a Davide RICCI;
- Zona Verona, affidata a Luca ALFONSI;
- Zona Vicenza, affidata a Stefano LEVITI;
- Zona Pordenone, affidata a Davide MARINI;
- Zona Udine-Monfalcone, affidata a Giulio LEONI.

In coerenza con gli indirizzi forniti dalle competenti unità organizzative della Business Line e relativamente all'ambito territoriale di competenza, alle sotto elencate unità organizzative della Distribuzione Territoriale Rete sono attribuite le seguenti responsabilità.



Sviluppo Rete
· Elabora il piano di sviluppo della rete AT ed MT, cura le attività di progettazione e realizzazione della rete AT, della rete MT strutturata e dei lavori complessi;
· fornisce alle unità territoriali interessate i criteri per la progettazione e la realizzazione degli impianti, il supporto per l'introduzione di nuovi materiali, costituisce il riferimento territoriale per la gestione dell'autoparco e dei fabbisogni informatici;
· ottimizza il fabbisogno di materiali ed appalti di interesse e cura la gestione;
· assicura la gestione del patrimonio industriale e predispone la documentazione finalizzata all'acquisizione di autorizzazioni e di concessione lavori, curando il rapporto con gli Enti Pubblici e privati interessati.

Esercizio Rete
· Assicura la conduzione della rete elettrica, curando la supervisione degli assetti di esercizio e il coordinamento delle manovre di esercizio per i lavori programmati e per la gestione dei guasti;
· cura l'elaborazione dei piani di emergenza ed assicura le relative esigenze connesse alle attività di protezione civile;
· elabora il piano di ispezioni e di manutenzione delle reti in AT e in MT, monitora le prestazioni connesse alla qualità del servizio elettrico; assicura le attività di analisi evoluta della rete, dei guasti e dei comportamenti della generazione distribuita;
· pianifica e gestisce i sistemi di automazione e controllo delle reti di distribuzione e delle reti di trasmissione dati/fonia operativa;
· effettua le verifiche degli impianti di terra della cabine primarie (AT/MT) e della qualità delle tensione di fornitura di energia elettrica, relativamente alle installazioni degli strumenti in impianti primari;
· effettua le verifiche dei sistemi di misura in impianti in AT (compresi quelli relativi alla trasformazione AT/MT in cabina primaria) e in MT e BT di particolare interesse, natura o complessità (es: convenzioni con RFI, interconnessioni tra reti, etc.).

Commerciale Rete
· Assicura la gestione commerciale delle richieste di connessione dei clienti finali, dei produttori in MT e AT e dei distributori, coordinando le relative attività gestite dalle unità Gestione Connessione di Zona;
· assicura la fatturazione delle ricostruzioni di energia a seguito di verifiche, dei servizi di misura ai produttori e di tutti i servizi "non energy", garantisce il supporto al Competence Center di Fatturazione e all'unità Gestione del Credito dell'unità Commerciale Rete;
· gestisce la relazione commerciale con gli Enti Territoriali e con gli Uffici Tecnici di Finanza, curando le attività inerenti le denuncie annuali e di officina e rappresenta l'azienda nel caso di verifiche e controlli ispettivi per le attività connesse alla misura di energia elettrica che hanno generato contenziosi, verifiche fiscali per clienti serviti in AT, etc.;
· predispone, d'intesa con l'unità Esercizio Rete, il programma annuale delle verifiche dei complessi di misura, verificandone la corretta esecuzione;
· assicura la rilevazione, validazione, registrazione e messa a disposizione dei dati di misura, coordinando le corrispondenti attività svolte dalle Zone;
· assicura i livelli di performance commerciale delle attività, cura la gestione dei reclami e delle richieste di informazione provenienti da clienti, produttori, venditori ed Autorità, coordinando le corrispondenti attività gestite dalle unità di Zona, Esercizio Rete e Sviluppo Rete.

Sicurezza e Ambiente
· Cura il Servizio di Prevenzione e Protezione e fornisce supporto al Datore di Lavoro della competente Unità Produttiva per gli adempimenti di competenza (D. Lgs. n. 81/2008);
· fornisce il supporto specialistico e tecnico/operativo alle unità territoriali in materia di ambiente, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e per l'elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi;
· predispone il piano di sicurezza, implementa i metodi di lavoro e le innovazioni riguardanti i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) e le attrezzature di lavoro;
· assicura la gestione degli infortuni; cura le attività di competenza per l'addestramento e la formazione in tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e su tematiche ambientali;
· cura, la diffusione delle linee guida e degli indirizzi aziendali in materia di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, definisce la programmazione e l'esecuzione delle visite di sorveglianza operativa previste dal Sistema di Gestione Integrato.

Zone
· Cura la gestione commerciale delle richieste di connessione alla rete elettrica dei clienti passivi/trader e produttori alimentati in bassa tensione;
· cura le attività di progettazione e realizzazione dei lavori in BT e MT;
· assicura la manutenzione degli impianti AT - ove presenti - MT e BT, effettua le manovre di esercizio e su guasto e le attività operative connesse alla telegestione;
· effettua le verifiche degli impianti e della qualità della tensione della fornitura dei clienti alimentati in MT e BT;

· effettua le verifiche dei sistemi di misura in MT e BT e cura l'acquisizione dei dati di misura;
· fornisce il supporto specialistico alle Unità Operative Rete in materia ambientale e di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
· gestisce il fabbisogno di materiali e appalti per le attività di competenza, controlla l'avanzamento lavori e budget e monitora la performance operativa.

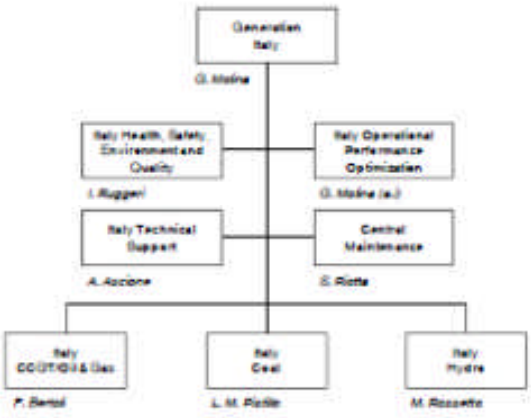
L'AMMINISTRATORE DELEGATO DI ENEL DISTRIBUZIONE S.P.A
Gianluigi Fioriti

°°*°

Dalla Disposizione Organizzativa n. 99 del 31 luglio 2015 di Enel Global Generation

With immediate effect, Generation Italy, entrusted to Giuseppe MOLINA, is structured as follows:
· Italy CCGT/Oil & Gas, entrusted to Francesco BERTOLI;
· Italy Coal, entrusted to Luciano Mirko PISTILLO;
· Italy Hydro, entrusted to Maurizio ROSSETTO;
· Italy Health, Safety, Environment and Quality, entrusted to Ivano RUGGERI;
· Italy Operational Performance Optimization, entrusted , *ad interim*, to Giuseppe MOLINA;
· Italy Technical Support, entrusted to Antonino ASCIONE;
· Central Maintenance, entrusted to Stefano RIOTTA.
Roles and responsibilities of Italy CCGT/Oil & Gas, Italy Coal, Italy Hydro, Italy Health, Safety, Environment and Quality, Italy Operational Performance Optimization and Italy Technical Support are defined in the respective Organizational Directives issued at Global Generation level.
Role and responsibilities of Generation Italy specific unit are defined as follows:

Central Maintenance
· To support power generation units in planning and executing repair and overhaul activities ensuring the achievement of safety, quality, time and cost targets;
· to manage internal repair workshops ensuring the development of technical know-how specific to the italian generation fleet.



THE HEAD OF GLOBAL GENERATION
Enrico Viale

CONGRATULAZIONI

L'ing. Maurizio Rossetto è stato nominato Responsabile di Italia Hydro. Questi i messaggi:
Con la sua nomina a Responsabile Hydro Italy vengono premiate professionalità e "mobilità". Ben tornato!

Ringrazio molto per le congratulazioni.

Saluti, Maurizio Rossetto

°°*°

Il Responsabile di UBH Veneto, ing. Francesco Bernardi è stato nominato Dirigente.

Ho appreso della nomina a dirigente. Alle più sincere congratulazioni personali si aggiungono i complimenti della Flaei Cisl Belluno Treviso.

Domenico Tempesta

Nella foto l'ing. Bernardi illustra "Il Vajont" ai componenti l'Esecutivo Nazionale della Flaei-Cisl il 16 ottobre del 2013.

°°*°

L'ex Responsabile della Zona di Treviso, p.i. Gabriele Zuccon è stato nominato dirigente
Era nell'aria ma ho voluto essere sicuro che ci fosse la ufficialità, non si sa mai.
Finalmente, ti riconoscono l'impegno che ci metti.
Complimenti da parte mia e della FLAEI Treviso.

Beniamino Michieletto

°°*°

L'ex Responsabile della Zona di Treviso, ing. Luciano Cardin, è stato nominato dirigente
Già Referente per le risorse umane della Distribuzione del Triveneto, la dott.ssa Cristina Bresadola è stata nominata dirigente
Già Referente per le risorse umane della Distribuzione del Triveneto, la dott.ssa Monica Zucchi è stata nominata dirigente
Il Responsabile di UBH Veneto, ing. Francesco Bernardi è stato nominato Dirigente.
Il Responsabile di UBH Sicilia, ing. Girolamo Andrea Cicero, già Responsabile della Funzione Esercizio dell'UBH Veneto, è stato nominato Dirigente.

°°*°

Una volta tanto siamo stati lettori preventivi della valanga di nomine dirigenziali.
Alcune trincee dell'Azienda Enel sono state premiate. Non erano scarti, ma lavoratori meritevoli.
Auspichiamo che le promozioni interessino anche i quadri – impiegati - operai che sono la base delle Unità aziendali

Ing. Rossetto

Ing. Bernardi

p.i. Zuccon

Ing. Cicero

TASSAZIONE BUONI PASTO ELETTRONICI (TICKET RESTAURANT)

A seguito di alcuni articoli comparsi sia su testate giornalistiche che on line, sono pervenute alla scrivente Organizzazione richieste di chiarimento circa la natura dei buoni pasto elettronici (ticket restaurant).

Al riguardo, ricordiamo che la legge di stabilità nulla ha innovato rispetto alla natura delle prestazioni e indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, ma ha semplicemente aumentato la soglia di esenzione da € 5,29 a € 7,00 nel caso in cui le predette prestazioni e indennità sostitutive siano rese in forma elettronica.

Pertanto, questo il nuovo testo dell'art. 51, c. 2, lett. C):

"Non concorrono a formare il reddito: ... c) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, o, fino all'importo complessivo giornaliero **di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica***, le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione."*

Il TUIR prende in considerazione tre distinte ipotesi, e precisamente:

a) gestione diretta di una pasto da parte del datore di lavoro;

b) prestazione di servizi sostitutivi di mense aziendali (buoni pasto o ticket restaurant);

c) corresponsione di una somma a titolo di indennità sostitutiva di pasto.

Nel primo caso (gestione diretta del servizio pasto) è sempre esclusa la emersione di un reddito di lavoro dipendente, mentre nel caso b) (buoni pasto o ticket restaurant) la concorrenza dei buoni al reddito di lavoro dipendente è esclusa solo fino all'importo di euro 5,29 ovvero, dal 1° luglio 2015, euro 7,00 in caso di buoni pasto elettronici.

E' evidente la differenza che c'è tra le due situazioni.

Con la circolare 16 luglio 1998, n. 188, il Ministero delle Finanze ha qualificando come mense aziendali anche gli esercizi pubblici, limitatamente alle prestazioni di somministrazione di alimenti e bevande realizzate sulla base di specifiche convenzioni con i datori di lavoro.

Dalla funzione attribuita al badge elettronico denominato "card", di mero strumento identificativo dell'avente diritto, deriva che lo stesso non è assimilabile ai buoni pasto (ticket), ma ad un sistema di pasto aziendale "diffusa" (ipotesi a) in quanto il dipendente può rivolgersi ai diversi esercizi pubblici che avendo sottoscritto la convenzione con il datore di lavoro sono abilitati a gestire la card (circolare Agenzia delle Entrate n. 63/2005).

I servizi sostitutivi di cui all'ipotesi b) sono definiti dalla L. 77/1997, art. 4: *"Per servizi sostitutivi di pasto resi a mezzo dei buoni pasto di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 3 marzo 1994, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 66 del 21 marzo 1994, devono intendersi le somministrazioni di alimenti e bevande effettuate dai pubblici esercizi, nonché le cessioni di prodotti di gastronomia pronti per il consumo immediato effettuate da mense aziendali, interaziendali, rosticcerie e gastronomie artigianali, pubblici esercizi e dagli esercizi commerciali muniti dell'autorizzazione di cui all'articolo 24 della legge 11 giugno 1971, n. 426 , per la vendita dei generi compresi nella tabella I dell'allegato 5 al decreto 4 agosto 1988, n. 375 , del Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato nonché dell'autorizzazione di cui all'articolo 2 della legge 30 aprile 1962, n. 283 , per la produzione, preparazione e vendita al pubblico di generi alimentari, anche su area pubblica, e* **operate dietro commesse di imprese che forniscono servizi sostitutivi di pasto aziendale***."*

Allo stato, quindi, non risultano modificate le caratteristiche dei buoni pasto, né le modalità di utilizzo e accettazione degli stessi, fermo restando eventuali interventi futuri da parte della Agenzia delle Entrate.

Infine, si ribadisce che l'aumento del limite di esenzione riguarda esclusivamente i buoni pasto in formato elettronico e non quello cartaceo o altre forme sostitutive della pasto.

CREDITO D'IMPOSTA PER I FONDI PENSIONE CHE INVESTANO NELL'ECONOMIA REALE

Sulla G.U. del 30 luglio 2015 n. 175 è stato pubblicato il decreto 19 giugno 2015 del Ministero dell'Economia e delle Finanze - "Attuazione dell'articolo 1, commi da 91 a 94, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, concernente la determinazione di condizioni, termini e modalità di applicazione del credito di imposta in favore degli enti di previdenza obbligatoria, nonché delle forme di previdenza complementare ed individuazione delle attività di carattere finanziario a medio e lungo termine nelle quali i medesimi soggetti devono effettuare i loro investimenti al fine di usufruire del credito" – che rende operativo il credito d'imposta per le forme di previdenza complementare e le Casse di previdenza che investono nell'economia reale.

L'art. 1, comma 94, della Legge n. 190/2014 ha autorizzato per l'attuazione del predetto provvedimento, una spesa di 80 milioni di euro annui a decorrere dal 2016 per ridurre al 20% (anziché 26%) l'aliquota Ires nel caso di investimenti selezionati dal Tesoro.

Il decreto stabilisce che gli investimenti nelle attività di carattere finanziario a medio e lungo termine individuate all'art. 2 del D.M., siano esenti dagli aumenti fiscali previsti dalla legge di Stabilità e individua un'ampia gamma di settori ed infrastrutture che consentono agli investitori di essere parte attiva nella ripresa economica del Paese.

In particolare si tratta di investimenti in "attività finanziarie di medio o lungo termine", nel campo delle "infrastrutture turistiche, culturali, ambientali, idriche, stradali, ferroviarie, portuali, aeroportuali, sanitarie, immobiliari pubbliche non residenziali, delle telecomunicazioni (comprese quelle digitali) e della produzione e trasporto di energia".

Le azioni o quote di società ovvero le obbligazioni devono riferirsi a società ed enti residenti in Italia o in uno degli Stati membri dell'Unione europea o in Stati aderenti all'accordo sullo spazio europeo.

Sarà anche possibile immettere risorse in "azioni o quote di organismi di investimento collettivo del risparmio, di durata non inferiore ai cinque anni" emessi da Pmi (Piccole e medie imprese), incluse quelle "innovative".

Il Decreto prevede, un credito di imposta del 9% dell'ammontare del risultato netto di gestione assoggettato a imposta e investito nelle attività di cui all'art. 2 per i Fondi e del 6% per gli Enti pensionistici privati "a decorrere dal periodo d'imposta 2015".

I Fondi e gli enti interessati devono inoltrare in via telematica apposita istanza all'Amministrazione finanziaria entro il termine che verrà stabilito con provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle Entrate.

Riteniamo che il provvedimento costituisca un utile intervento che porterà agevolazioni di carattere fiscale agli associati dei Fondi previdenziali.

Gli 80 milioni di euro, d'altro canto, non sono ancora sufficienti per attivare investimenti che producano benefici significativi all'economia reale.

Al riguardo, è auspicabile che già dalla prossima legge di stabilità queste cifre possano essere incrementate.

I Fondi e le Casse previdenziali, per converso, dovranno rivedere i loro profili di investimento in armonia con la nuova normativa.

RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITÀ

Sintesi del Seminario formativo del 21 maggio 2015

In data 21 maggio 2015 si è svolto, presso il Centro studi CISL di Firenze, il Seminario formativo sul tema Rappresentanza e Rappresentatività anche alla luce dell'Accordo interconfederale del gennaio 2014 e della convenzione sottoscritta con l'INPS sulla certificazione dei dati di iscrizione al Sindacato.

Nella prima parte del Seminario sono stati approfonditi i contenuti del testo unico sulla Rappresentanza e Rappresentatività (legato ai precedenti accordi), e la convenzione INPS da cui sono emerse alcune questioni prioritarie che di seguito sintetizziamo:

- il peso di ciascuna Organizzazione sindacale sarà sancito dai dati che l'INPS pubblicherà periodicamente;

- i contratti di lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali che rappresentano il 50% + 1, se validate dalla maggioranza semplice dei lavoratori, saranno efficaci per tutti;
- le RSU vengono elette con un sistema elettorale proporzionale che abolisce il patto di solidarietà;
- ritorna il ruolo delle Rappresentanze sindacali (RSA) nelle Aziende dove non ci sono RSU;
- si introduce il sistema di Arbitrato e sanzioni per il Sindacato e per le Aziende al fine di rendere esigibili gli accordi;
- la RSU assume un maggiore ruolo di contitolarità contrattuale che andrà recepita nei rinnovi contrattuali.

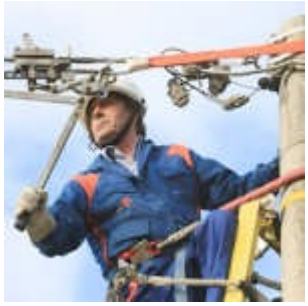
La seconda parte del Seminario è servita ad un approfondimento del ruolo delle RSU nel contratto di lavoro e negli accordi Aziendali. Al riguardo, è stato realizzato un opuscolo, che rimettiamo in allegato, nel quale sono riportati tutti gli articoli contrattuali che richiamano il ruolo delle RSU.
Inoltre, sul sito www.flaeicisl.org sono stati resi disponibili buona parte degli accordi Aziendali in vigore o in fase di definizione che riguardano le RSU e nei prossimi giorni saranno disponibili gli interventi dei vari Relatori.
L'approccio che, come Segreteria nazionale, intendiamo porre in essere è legato alla volontà di rendere sempre più efficaci gli strumenti informatici e di comunicazione attraverso la catalogazione degli accordi Aziendali correlati al CCNL.
L'occasione è stata anche utile per far scaturire una discussione su come si dovrà organizzare la FLAEI rispetto al crescente ruolo delle RSU e dei loro Coordinamenti. L'argomento sarà sviluppato in successive riunioni per essere portato successivamente al dibattito degli Organismi.
Per quanto riguarda le candidature alle prossime elezioni sono state lanciate alcune idee:

- far coincidere la fase statutaria del rinnovamento delle SAS FLAEI con la definizione delle candidature RSU;
- **ipotizzare il coinvolgimento di Segretari regionali e/o territoriali;**
- inserire nelle liste uomini e donne che possono garantire una prospettiva e, quindi, una duratura permanenza nell'incarico;
- prevedere un'attività formativa fatta di concretezza e di merito.

Il seminario su Rappresentanza e Rappresentatività non poteva eludere la questione sul ruolo del Sindacato, peraltro tema molto attuale, e delle Relazioni industriali in Azienda.
Nelle conclusioni il Segretario Generale **Carlo De Masi**, ha dato risalto alla necessità del Sindacato di recuperare maggiori spazi nelle Aziende, con iniziative mirate, possibilmente unitarie, riportando in maniera visibile la voce dei Lavoratori nelle politiche e nelle strategie aziendali, consapevoli che solo un maggior sostegno dei Lavoratori attraverso il loro voto e la loro iscrizione al Sindacato (e per quanto ci riguarda alla FLAE Cisl) potrà determinare un reale cambio di passo.
Infine, è stata dichiarata la disponibilità della Segreteria nazionale a dare un proprio sostegno, oltre quello dei Relatori presenti al seminario, ad eventuali analoghe iniziative periferiche.

ENEL AREA RETE VENETO

In data 22 luglio 2015 si è svolto l'incontro con la Direzione ENEL Rete come previsto dal verbale di raffreddamento redatto in Prefettura a Venezia.



In apertura di riunione sono state illustrate le tabelle di consuntivo dei risultati dell'incentivazione della produttività 2014. Le tabelle, allegate al presente comunicato, evidenziano come in tutte le unità si sia superato abbondantemente il 100% degli obiettivi nonostante fossero complessi e sfidanti.
Spiace in ogni caso, al di là dell'effetto contenuto della penalizzazione, che l'indicatore relativo agli infortuni sia quello che ha depresso il risultato.
Questo fatto deve stimolare tutti ad un rinnovato impegno verso la ricerca di maggiore coinvolgimento sui temi legati alla sicurezza, per ribadire il principio che la sicurezza va perseguita sempre in ogni momento per il valore della vita e per scardinare questo obiettivo dalla produttività, definendo strumenti diversi per riconoscere, sostenere e incentivare i comportamenti virtuosi.
Venendo ai temi di cui alla vertenza aperta abbiamo registrato positivamente la calendarizzazione di una serie di incontri Nazionali che a partire dal 31 luglio dovrebbero affrontare i temi che, per mancanza di

mandati, non possono essere risolti in sede locale ovvero: task force, active safety, copertura posizioni di struttura, Nuova reperibilità, assunzioni, provvedimenti disciplinari e accordi economici.
Come da impegni presi in sede prefettizia abbiamo affrontato le questioni per cui, localmente, vi era la possibilità di un confronto costruttivo ovvero:

tematica	**osservazione**
organici: richiesta degli organici al 30 giugno 2015 e ulteriori immissioni	verrà fornito elenco delle consistenze, le immissioni saranno legate all'esito degli incontri nazionali per le quali abbiamo cmq già espresso le nostre valutazioni
percorso operai impiegati: situazione e recupero di quelli rimasti in attesa	si stanno valutando le posizioni che sono rimaste pregresse e si potrà procedere ai passaggi non appena si avranno le aperture nazionali
promiscuità di ruoli capi squadra che fanno esclusivamente i preventivisti	c'è l'impegno per trovare la soluzione che permetta la nomina dei c. squadra effettivi
trasferimento impiegati	entro settembre ci forniranno un piano complessivo quindi eventuali necessità andranno portate all'attenzione dei referenti sindacali locali
spostamento operai neo assunti	accettano di farli dove tali spostamenti non sguarniscono la reperibilità
uso dpi scenario: anomalie e problemi	ci sono allo studio nuovi materiali più comodi, in ogni caso permane la richiesta di miglioramento e di chiarezza sulle finalità di utilizzo del ASW per il quale permane la nostra opposizione e l'indicazione sulla volontarietà alla sperimentazione
chiusura percorso operai at	32% già PES, 30% fatta formazione, in corso affiancamento, 21% apprendisti, 17 % formata per metà da c. squadra e l'altra metà che verrà formata entro fine anno al netto di eventuali rinunce
percorso ex ATC inserimento in reperibilità tecnica	entro fine settembre si farà il punto dell'avanzamento della formazione per tutti i coinvolti
passaggio da impiegato ad operaio per quelli coinvolti nel percorso di sistemazione ATC	chi è interessato presenta domanda che verrà valutata in base all'idoneità fisica e, con resa delle indennità erogate
coperture posizioni di struttura	provvederanno al completamento entro settembre
questione inquadramento capi UO	viene fatto valere un accordo 2012 che riteniamo non applicabile. la questione verrà portata in sede nazionale
interim in unità verifiche, telegestione	tranne uno (BL) si provvederà' al loro superamento entro fine settembre
sistemazione definitiva turnisti CO ed SSG verrà coperta una posizione SSG	rimangono scoperte per mancanza di idonei 1 assistente e 1 SSG in attesa del riutilizzo di personale produzione
carenza tecnici nelle varie unità	soluzione immediata per Oderzo, stanno studiando per Mestre e Montecchio, per CHIOGGIA valuteranno candidature
definizione dei parametri del mutamento mansione	ritengono ragionevole il MTM per almeno una settimana di sostituzione anche per i C.U.O. dove però verrà valutata l'opportunità di incaricare a C.U.O. limitrofi
definizione numerica e omogeneizzazione reparto verifiche	non essendo possibile stabilire un numero uniforme si tende ad utilizzare le U.O. qualora i carichi di lavoro non siano coerenti con le risorse, ipotesi questa da noi rifiutata come metodo, torneremo sull'argomento quando discuteremo dei range di zona
turni reperibilità, task force	rimane la nostra ferma opposizione a modifiche che comportino la diminuzione dei contemporaneamente reperibili ed a forme di chiamata diverse dal consueto
impatto fibra ottica sulla operatività	per ora a parte due installazioni non si prevedono impatti, nel caso si farà formazione
emergenza caldo e guasti rinvio manutenzioni e gestione lavori domenicali	accettano un rallentamento delle attività non core, e a fronte di una nostra ferma presa di posizione anche i controlli verranno allentati senza però mettere in discussione la sicurezza.
passaggi di categoria	per effetto degli automatismi negoziati negli accordi ci

tematica	osservazione
	sono stati più di 130 passaggi di categoria che a nostro avviso non dovranno incidere sul budget dei riconoscimenti per ampliamento di mansioni che ci aspettiamo di avere per fine anno
ore straordinarie	a fronte di nostra richiesta la direzione ha negato di poter fornire il dato (come in tutte le altre DTR) anche su questo si dovrà provvedere allo sblocco nazionale
terziarizzazione visite safety	destituito di ogni fondamento

Come OO.SS. giudichiamo che i temi trattati e l'agibilità data non possa essere considerata sufficiente per il livello del tavolo, e di conseguenza abbiamo ribadito alcune questioni che non possono essere ritenute superate dalla discussione, ovvero:

- è inaccettabile, come stiamo ripetendo da anni, che posizioni di struttura vengano coperte con inquadramenti non adeguati soprattutto usando trucchetti come le lettere
- di incarico che surrettiziamente conferiscono l'attività, ma non la qualifica;
- non si possono vessare con controlli asfissianti i lavoratori già stressati da ritmi di lavoro e da condizioni climatiche proibitive;
- va risolta al più presto la questione del vestiario e dei DPI anche ripensando a metodi di lavoro che obblighino all'utilizzo di certi DPI solo nelle fasi in cui sono realmente indispensabili;
- l'avvio dell'utilizzo dei TAG deve essere su base volontaria e si deve ben chiarire che non ha né finalità né strumenti per essere usato a scopi disciplinari.

Data la situazione **abbiamo ritenuto di considerare conclusa questa fase vertenziale** in attesa di verificare se i confronti romani daranno i frutti sperati; in caso contrario siamo pronti a riprendere la fase vertenziale che, con la nuova regolamentazione del
diritto di sciopero può saltare la fase di raffreddamento presso la prefettura.
Nel frattempo, per rafforzare l'azione sindacale volta a difendere l'attuale consistenza delle risorse reperibili, e per stimolare maggiori assunzioni invitiamo tutti, in particolar modi i responsabili sindacali, dall'astenersi dal rispondere alle chiamate al di fuori del proprio turno di reperibilità e dall'evitare di dare la disponibilità al rinforzo della reperibilità.
Il prestarsi a tali pratiche vanifica gli sforzi messi in campo per avere una consistenza di organico aderente alle necessità, un'organizzazione del lavoro adeguata e un conseguente riconoscimento per il continuo impegno profuso specie nei confronti della clientela.

LUTTI

Sono deceduti:

- la mamma di Scopel Mario di Enel UBH Veneto
- la mamma di Daniele Nespolo, di Enel Area Rete (già Capo Agenzia di Oderzo)
- Italo Tollot, collega della UO di Belluno e papà di Cristian della UO di Vittorio Veneto
- Lidio Carrer, già della agenzia di Montebelluna

Alle famiglie vanno le espressioni di cordoglio da parte della Flaei Cisl di Belluno e Treviso

ENEL INFRASTRUTTURE E RETI - TASK FORCE E ASW

Il 31 luglio 2015 le Segreterie Nazionali hanno incontrato Enel Infrastrutture e Reti in merito al primo argomento del
calendario di incontri che vi riassumiamo:

- 31 luglio ore 10.00 - Enel Distribuzione: Task Force; Active Safety at Work;
- 17 settembre ore 10.00 - Enel Distribuzione: copertura posizioni in struttura;
- 23 settembre ore 10.00 - Immissioni e provvedimenti disciplinari inerenti la sicurezza;
- 15 ottobre ore 10.00 - Rinnovo accordi economici regionali.

Per quanto riguarda la Task Force in questo primo incontro come OO.SS. abbiamo posto i seguenti temi:

- la necessità di rivedere gli aspetti economici non più aggiornati dal 2010;
- la verifica del corretto utilizzo dell'istituto rispetto alle ragioni di eccezionalità che ne avevano giustificato la nascita.

Per quanto riguarda le "dotazioni, mezzi e logistica" abbiamo evidenziato la necessità di aggiungere alcune dotazioni (radio multi-canali e il verricello sui mezzi), prevedere un apposita dotazione di vestiario e di strumentazione in ragione delle possibili condizioni climatiche dell'intervento (occhiali, elmetto da montagna ecc.) Infine, pur essendo un tema parzialmente diverso abbiamo posto l'esigenza di affrontare la problematica del rinforzo di reperibilità per problemi locali evidenziati dalle autorità competenti, sia per gli aspetti legati ai carichi di lavoro sia per la sua remunerazione Per quanto riguarda l' ASW, Active Safety at Work, il sistema pensato da Enel Divisione Distribuzione per fornire supporto all'operatore nell'individuazione dei DPI necessari per le attività da svolgere l'azienda ne ha illustrati il funzionamento e le finalità come riportato nelle slides allegate e lo stato della sperimentazione e della fase di pre esercizio che sta interessando 1/2 zone per DTR.

Come OO.SS abbiamo riconfermato i dubbi e le preoccupazioni già evidenziate in sede di commissione paritetica: a controllo sull"archiviazione dati, adempimenti a cura dell'operatore che rischiano di essere di ostacolo all'attività, la problematica dei campi elettromagnetici (su richiesta dell'OOSS è stata fatta l'indagine per le emissioni e la valutazione complessiva delle emissioni nelle condizioni di funzionamento come risulta dal documento riportato nei lavori della commissione bilaterale sulla sicurezza), il rischio che lo strumento sia vissuto più come strumento di controllo che come ausilio alla sicurezza.

Per quanto riguarda la registrazione e archiviazione dei dati (i dati di ogni singolo utilizzo sono inviati ad un server presso la ditta proprietaria del software che eli elabora solo a fini statistici per Enel) come Sindacato abbiamo ribadito la nostra contrarietà a qualsiasi utilizzo di dati disaggregati per lavoratore e a qualsiasi utilizzo che possa essere anche solo potenzialmente finalizzato al controllo personale.

Abbiamo poi espresso tutte le problematicità che ci sono state rappresentate dai lavoratori a seguito delle sperimentazioni fatte, ad esempio:

- l'associazione telefono e dpi non va sempre a buon fine;
- l'uso del dispositivo in coppia;
- lavori che hanno attività di preparazione preliminari per le quali non servono alcuni dpi;
- chi ha presentato il progetto ha dato informazioni contrastanti;
- qualità dei dpi;
- lavaggio da parte Enel dei dpi.

Secondo noi serve una razionalizzazione/semplificazione delle varie fasi del processo.

L'Enel , per quanto riguarda la Task Force ha colto le nostre indicazioni ed è disponibile ad esaminare con i responsabili tecnici le nostre richieste e ad affrontare gli aspetti economici insiti in questa importante organizzazione.

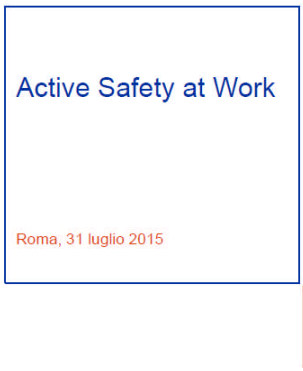
Come vedete nell'allegato, per quanto riguarda l'ASW occorre proseguire con la sperimentazione in modo da poter esaminare congiuntamente le osservazioni emerse dai lavoratori e successivamente, prima dell'applicazione definitiva, realizzare un accordo specifico a tutela dei lavoratori come previsto dallo statuto dei lavoratori.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

°°*°

NOTA RELATIVA ALL'INCONTRO TENUTOSI CON LE SEGRETERIE NAZIONALI DELLE OOSS. IN DATA 31 LUGLIO 2015

ACTIVE SAFETY AT WORK (ASW)



Il Progetto, introdotto in via sperimentale nel 2012, è già stato oggetto di illustrazione, analisi e scambio di osservazioni nell'ambito dell'Organismo Bilaterale Salute e Sicurezza di Infrastrutture e Reti.

Nel merito, si allega la presentazione illustrata durante l'incontro, nella quale sono descritte le caratteristiche tecniche, le modalità di funzionamento e le finalità e garanzie del sistema, ora in fase di graduale estensione secondo il programma riportato nella stessa, che prevede il coinvolgimento di almeno una Zona per DTR.

In relazione a ciò, nel ribadire che il sistema ha come sua unica finalità quella di fornire agli operatori una nuova tecnologia volta ad agevolare il corretto impiego dell'assetto completo dei Dispositivi di Protezione Individuale nello svolgimento dell'attività, si conferma altresì che - nelle more della definizione del quadro normativo che regolamenta la tematica del "controllo a distanza" - effettuata la consegna delle nuove dotazioni e completata la formazione del personale, si procederà alla successiva configurazione del sistema da parte dei singoli operatori e all'impiego nelle attività, che avverrà ovviamente nel contesto delle tutele e garanzie della normativa attualmente vigente in materia.

Si conferma infine che, definito il quadro normativo sopra richiamato, si procederà in coerenza con lo stesso prevedendo, in ogni caso, uno sviluppo dell'interlocuzione improntato al pieno coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze, rilevante nell'attuazione di un Progetto che ha per sua unica finalità, come detto, quella di sostenere e supportare la sicurezza dei lavoratori in coerenza con le politiche aziendali e la cultura consolidata in materia.

In coerenza con ciò, come fatto fino ad ora, si continuerà a monitorare l'implementazione del sistema in sede di Organismo Bilaterale per la Salute e la Sicurezza, anche al fine di esaminare le osservazioni che potranno emergere in fase applicativa.

TASK FORCE

Attesa la complessità della materia, che coinvolge aspetti di carattere economico e normativo, unitamente ad altri di natura più prettamente organizzativa, si ritiene utile effettuare un ulteriore incontro di approfondimento in sede "tecnica" con lo scopo di evidenziare e meglio focalizzare i principali aspetti della tematica emersi in questi anni di esperienza dell'istituto, da sottoporre a successivo esame.

L'incontro con la sintesi delle risultanze dovrà effettuarsi entro il prossimo mese di settembre, al fine di permettere alle Parti una valutazione complessiva per il successivo aggiornamento dell'Accordo 12 marzo 2007, che regolamenta l'Istituto.

Nel merito le Organizzazioni Sindacali hanno confermato l'esigenza di procedere ad un esame delle situazioni di rinforzo del presidio del servizio di reperibilità operativa in situazioni di c.d. "dichiarazione di allerta".

Roma, 31 luglio 2015

RELAZIONI SINDACALI
LUGLIO – SETTEMBRE 2015
AGENDA INCONTRI
31 LUGLIO – Enel Distribuzione: **"ACTIVE SAFETY AT WORK"**
"TASK FORCE"
17 SETTEMBRE – Enel Distribuzione: COPERTURA POSIZIONI IN STRUTTURA
23 SETTEMBRE: IMMISSIONI - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI INERENTI LA SICUREZZA
15 OTTOBRE: RINNOVO ACCORDI ECONOMICI REGIONALI

Il sistema ASW – finalità e descrizione

- L'introduzione del sistema si inserisce nell'ambito delle azioni realizzate da Enel Distribuzione nel perseguimento di una politica di **eccellenza** anche - e innanzitutto - in materia di **sicurezza**.
- La finalità del sistema è quella di fornire un supporto agli operatori di Distribuzione al fine di agevolare il **corretto e costante impiego del corredo completo dei DPI** nella conduzione dell'attività lavorativa - dalla fase di avvio fino alla conclusione - attraverso un continuo dialogo via bluetooth tra lo smartphone dell'operatore ed i tag associati ai DPI indossati.
- In particolare, il sistema è costituto da:
- **Applicazione ASW in funzione sugli smartphones** Samsung con OS Android in dotazione al personale operativo;
- Sistema di **archiviazione dati** con cruscotto per gestione delle associazioni operatori - DPI e visualizzazione statistiche sul funzionamento del sistema ASW;
- **DPI che inglobano un sensore (tag attivo)** in grado di connettersi wireless con lo smartphone (protocollo di comunicazione Bluetooth Low Energy).
- I DPI muniti di tag, interessati al momento dal sistema, sono quelli associati ai rischi principali dell'attività lavorativa sugli impianti di distribuzione (**rischio elettrico e rischio di caduta dall'alto**):
- Elmetto con visiera
- Giubbetto resistente agli effetti termici dell'arco elettrico
- Guanti isolanti di classe 00
- Imbracatura anticaduta con cintura di posizionamento in quota
- Calzature da lavoro
- Gli stessi sono stati **certificati dai fornitori**, a garanzia della conformità alle norme tecniche di riferimento.
- E' stata rilasciata specifica **relazione da parte del CESI** che attesta la conformità del sistema ASW in merito al rispetto dei limiti di **esposizione ai campi elettromagnetici**.
- E' stato inoltre accertato che i DPI muniti dei tag **non richiedono alcun obbligo di manutenzione aggiuntivo** rispetto al passato, mantenendo inalterato il livello di protezione.

Soluzioni tecniche adottate per i DPI

Il sistema ASW - funzionamento

- Il corretto assetto dei DPI viene suggerito all'operatore attraverso l'acquisizione da Enel Mobile Droid (EMD) del **Codice d'Intervento Tecnico (CIT), cui sono associati i DPI necessari** per l'esecuzione del lavoro.
- L'operatore ha la possibilità di **modificare l'assetto proposto** per renderlo congruente con la situazione impiantistica effettiva riscontrata sul luogo di lavoro.
- Anche durante l'attività lavorativa l'operatore può modificare, secondo necessità, l'assetto dei DPI, per esempio togliendo i DPI specifici per il lavoro sotto tensione BT (guanti isolanti, visiera e giubbetto resistente all'arco elettrico) per proseguire una fase di attività fuori tensione.
- Mettere o togliere i suddetti DPI a sistema è un'operazione volontaria che si può compiere agevolmente con **un solo tocco su un apposito pulsante** del display, ma anche con **comandi gestuali** (shaking e flipping up/down dello smartphone), avendo così semplificato l'interazione dell'operatore con lo smartphone stesso.
- In caso di **rilevazione di assenza di un DPI previsto** per la specifica attività, lo smartphone emette un **suono di allarme** che richiama l'operatore a correggere la mancanza (è lo stesso principio dell'allarme di cintura di sicurezza non indossata all'avvio dell'automobile o durante la marcia in caso di sgancio della stessa).

Funzionalità del sistema

Lavoro in corso: Cambio assetto da LST a FT e viceversa

Il sistema ASW – finalità del sistema e archiviazione dei dati

- I dati sono archiviati su un **sistema remoto di archiviazione** presso Enel-ICT (attualmente presso il fornitore) al fine sia di elaborazione di **statistiche collettive** sull'uso dei DPI, verifica del **corretto funzionamento del sistema** e riscontro di eventuali allarmi ricorrenti, sia di individuazione di **iniziative di**

miglioramento ergonomico dello specifico DPI che li origina o **azioni formative e di sensibilizzazione sul personale**.
Gli stessi dati sono resi disponibili in **forma aggregata** e sono **trattati da un numero limitato di risorse in forma anonima e collettiva** secondo i profili abilitativi e di visualizzazione sviluppati nel sistema.
L'utilizzo del sistema è finalizzato ad assicurare la miglior tutela della sicurezza degli operatori sul territorio, non configurandosi comunque il monitoraggio continuo dei dati e qualunque forma di controllo individuale a distanza; è altresì esclusa ogni finalità di valutazione dell'operato del singolo lavoratore come anche è escluso l'utilizzo dei dati per l'attivazione di procedimenti disciplinari, salvi eventuali casi di dolo o colpa grave, in coerenza con le previsioni di legge e di contratto.

Il sistema ASW – cosa è stato fatto, cosa si sta facendo
Nel **2012** si è avviata la **sperimentazione** del sistema presso **le Zone di Cagliari e Olbia**: alla luce dei test in campo, sono state apportate - tenuto anche conto dei contributi forniti dai lavoratori coinvolti e delle osservazioni emerse in sede di **Organismo Bilaterale Salute e Sicurezza di Infrastrutture e Reti** - alcune modifiche all'assetto iniziale, atte a **perfezionare il sistema**.
A fine **2014** si è quindi avviato un "**pre – esercizio**" nelle due **Zone di Olbia e L'Aquila**.
Per il **2015** si prevede l'estensione del sistema ad **almeno una Zona per DTR** in coerenza con lo sviluppo del programma formativo di seguito riportato.

DTR	ZONA	FORMAZIONE
Piemonte e Liguria	Imperia - Savona	Settembre
Lombardia	Como - Lecco	settembre
Lombardia	Mantova	In fase di definizione
Triveneto	**Padova**	**7 e 8 luglio**
Emilia Romagna e Marche	Rimini	Settembre
Emilia Romagna e Marche	Ferrara	In fase di definizione
Toscana e Umbria	Pistoia - Prato	settembre
Toscana e Umbria	Firenze	In fase di definizione
Lazio, Abruzzo e Molise	L'Aquila - Teramo	15 luglio
Campania	Benevento	28 luglio
Puglia e Basilicata	Taranto	22 e 23 luglio
Puglia e Basilicata	Bari	In fase di definizione
Calabria	Catanzaro – Crotone - Vibo Valenzia	27 , 28 e 29 luglio
Sicilia	Catania	30 giugno, 1, 2 e 3 luglio
Sardegna	Sassari – Olbia	16 e 17 luglio

CI SCRIVONO …

Ci scrivono alcuni pensionati per sapere che fine abbiano fatto i **premi di fedeltà nel lavoro dopo 25 o 35 anni di effettivo servizio**.
Se la memoria, e l'archivio, ci sorreggono, ricordiamo lo stato dell'arte.
Premesso che non è più una norma contrattuale dal 1 gennaio 1985, resta comunque una pattuizione concordata in sede di rinnovo del contratto di lavoro del 25 gennaio 1983.

°°*°

Lettera dell'Enel alle OO.SS.
Prot. 5461/AI-3 Dir/lfr

Spettabili
Segreterie Nazionali
FNLE-FLAEI-CISL
LORO SEDI

Con riferimento alle intese raggiunte in sede di rinnovo del C.c.l. 25.1.1983, Vi assicuriamo che sarà sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione dell'ENEL il conferimento di un premio di fedeltà nel lavoro dopo 25 o 35 anni di effettivo servizio, secondo i criteri dell'accluso documento.
Distinti saluti

Premi di fedeltà nel lavoro.
Al lavoratore che abbia maturato 25 o 35 anni di servizio successivamente al dicembre 1984, verrà corrisposto un preso di fedeltà pari, rispettivamente, ad un terzo di mensilità e ad una mensilità della retribuzione, quale definita dall'art. 17 C.c.l., in atto al momento del raggiungimento dell'anzidetta anzianità.
Ai fini del compimento del 25° e 35° anno di servizio, si considera l'anzianità utile agli effetti degli scatti biennali.
I premi di cui sopra verranno erogati al raggiungimento dei 25 o dei 35 anni di servizio.
Ai fini della misura dei premi, saranno considerate eventuali condizioni di miglior favore in atto
---
E' corretta la risposta, infatti non si tratta di norma contrattuale stabilita da un articolo contrattuale ma di accordo Aziendale definito da un impegno preso al rinnovo contrattuale.
Di fatto l'onere è in capo ad una liberalità Aziendale che però per non essere più riconosciuta l'Azienda dovrebbe disdettare "l'accordo" l'impegno a suo tempo sancito.

Toni Losetti della Segreteria Nazionale

PRESENTAZIONE UFFICIALE UTILITALIA

Il 16 giugno 2015 il Presidente di Utilitalia ha presentato la nuova Federazione nata dalla Fusione di Federambiente e Federutility.
Il titolo di apertura della relazione è **"Verso un nuovo paradigma della rappresentanza**" (vedi allegati).

UTILITALIA
imprese acqua ambiente energia

Ciò va nella direzione del lavoro che come FLAEI abbiamo fatto dal 2003 ad oggi per dare "**un'unica rappresentanza della Cisl in ogni Azienda**" con la nascita dei Coordinamenti Cisl (FITFLAEI-FEMCA) nelle Società del gruppo.
Il testo indica alcuni dati inerenti Utilitalia che ci dovrebbero far riflettere:

- Gas Acqua: 45.000 Lavoratori
- Ambiente: 42.000 Lavoratori
- Elettrico: 11.000 Lavoratori

Va ricordato che tutto il Settore Elettrico conta poco meno di 60.000 Addetti.
Tra l'altro, la Relazione afferma:
"È sufficiente osservare la cronaca degli ultimi anni, per intuire un diverso ruolo dei "corpi intermedi": partiti, sindacati, associazioni. Cambiamenti che a volte assumono i contorni di una crisi cli risorse, cli ruolo e spesso cli identità. Il processo cli globalizzazione indistinta che ha caratterizzato gli ultimi decenni si sta orientando verso un ruolo trainante delle economie territoriali e delle grandi metropoli. Una delle risposte a livello di impresa e a livello associativo a questo nuovo contesto è quella di "aggregare" per dar vita a soggetti in grado di raccogliere le nuove sfide. Aggregare non significa appiattire. Aggregare in modo intelligente, seguendo idee di evoluzione, strategie cli lungo periodo e progetti realizzabili, è un modo di costruire un nuovo sviluppo. La strada da noi intrapresa con la fusione tra Federutility e Federambiente è al tempo stesso un argine alla crisi cli rappresentanza del mondo associativo e un contributo fattivo contro la crisi del nostro Paese. I numeri rendono evidente come, in questi anni di crisi economica, le nostre aziende, fortemente radicate sul territorio, abbiano sostenuto lo sviluppo economico locale, svolgendo una importante funzione anticiclica. Di fronte all'assenza di grandi investimenti infrastrutturali nel Paese e alla carenza di programmazione di lungo periodo, le imprese dei servizi pubblici locali a rete hanno continuato a realizzare investimenti mirati, settoriali e territoriali, svolgendo un ruolo di traino per il tessuto economico e l'occupazione."
Queste parole sono valide anche per dare concretezza ad un progetto aggregativo all'interno di Cisl Reti tra Elettrico (FLAEI), l'Area Ambiente (FIT) e il comparto gas acqua (FEMCA).
Questo progetto è complesso ma, come abbiamo visto, in pochi mesi gli Imprenditori hanno deciso e realizzato tale scelta, per cui anche noi Cisl potremmo impegnarci per dare una risposta simile sul fronte sindacale.
I giovani, che già fanno fatica a comprendere le differenze, devono avere a riferimento che in Azienda vi sia una sola CISL. Snellire e aggregare è l'unica strada per stare insieme e per attrarre le nuove generazioni senza perdere Storia e identità.

Pierre Carniti ripeteva, nei difficili anni ottanta, che "*la politica sindacale non la si può guidare guardando nel retrovisore*".
Cordiali saluti.

°°*°

Accordo "Coordinatore Multiutility"
Rendendosi ormai indispensabile creare una rete di rappresentanza CISL nelle grandi e piccole Multiutility, che dialoghi e programmi azioni politico/organizzative e di proselitismo necessarie ad ogni Territorio/Regione ed adeguate ad ogni Azienda, è stato firmato da FIT, FEMCA, FLAEI e CISL, un accordo titolato "coordinatore multiutility".
Questo importante passaggio realizza la volontà di avere "un'unica CISL" per ogni Azienda, quale elemento di sintesi e di collaborazione che dia una risposta univoca ai nostri Iscritti e a tutti i Lavoratori.
Poiché dovremo nominare, in base ai rispettivi Statuti e Regolamenti, un proprio Rappresentante, con funzione di riferimento di ogni Federazione per i rapporti con l'Azienda Multiutility e/o con il Gruppo e di governo dei Protocolli delle Relazioni Sindacali esistenti, realizzeremo una riunione di presentazione ai Segretari Generali Regionali ed agli Attivisti delle Multiultility, a cui parteciperanno i Segretari Generali FIT, FEMCA, FLAEI e la CISL.
A tal fine, inoltriamo in allegato il protocollo sottoscritto il 20 marzo 2015.
Cordiali saluti.

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FIT CISL FLAEI CISL - FEMCA CISL

LA MIA PENSIONE
Roma 23 luglio 2015

Prof. Tito Boeri
Presidente Inps

Oggetto: problematiche ed aspetti critici relativi al servizio "la mia pensione".
Gentile Presidente,

Con il servizio "La mia pensione" l'Inps vuole offrire ai cittadini uno strumento che consenta di accrescere la consapevolezza del presumibile livello della copertura pensionistica al momento della cessazione dal lavoro. La conoscenza della propria posizione contributiva e la maggiore attenzione sulla probabile evoluzione delle proprie prospettive previdenziali, costituiscono elementi di informazione essenziali per i lavoratori e le lavoratrici e rappresentano la condizione per effettuare scelte importanti, come quelle relative all'adesione alla previdenza complementare, al prolungamento dell'attività lavorativa o alla verifica della regolarità dei versamenti contributivi effettuati dai datori di lavoro, nei diversi momenti della carriera lavorativa.
Tuttavia, le simulazioni offrono informazioni standardizzate, che si basano su alcuni importanti elementi che possono modificarsi nel corso della carriera lavorativa. Il livello finale della copertura previdenziale promessa dal sistema potrebbe, così, indurre i lavoratori e le lavoratrici in errore, alterando la loro percezione circa l'effettivo livello e l'adeguatezza delle prestazioni future.
Fra l'altro, queste simulazioni vengono effettuate in una condizione di rigidità di accesso al sistema pensionistico, che impone un'età pensionabile via,via sempre più elevata nel tempo, per effetto dell'aumento dell'aspettativa di vita. Nonostante l'obiettivo resti condivisibile, le modalità di funzionamento del sistema potrebbero produrre conseguenze negative, inducendo i lavoratori a valutazioni errate sulla loro situazione futura, (es.: mancata adesione alla previdenza complementare), sottovalutando aspetti critici connessi all'evoluzione della propria vita lavorativa.
Resta a nostro avviso necessario accompagnare questa iniziativa con interventi e strumenti diretti a rafforzare l'educazione previdenziale, migliorando i contenuti e le informazioni offerte dal servizio - che al momento restano fruibili solo da quella parte del mondo del lavoro che ha mezzi tecnologici e possibilità di accesso al sistema - e valorizzando il concorso della previdenza complementare la cui diffusione continua ad essere essenziale per garantire il raggiungimento di più elevati livelli di prestazioni pensionistiche.

Per queste ragioni siamo a chiederle un incontro quale presupposto per un'analisi dell'intera materia al fine di offrirle un contributo utile per migliorare il servizio nell'interesse dei lavoratori e delle lavoratrici a cui esso si rivolge.
Cordiali saluti

Il Segretario confederale
Maurizio Petriccioli

°°*°

Belluno, 31 agosto 2015

OGGETTO: Operazione - INPS la mia pensione (Busta arancione).

L'inizativa dell'Inps, denominata "la mia pensione" o "busta arancione", è partita dopo cinque anni dal suo primo annuncio. Attraverso l'applicazione SIMULA e l'utilizzo del proprio PIN, ogni Lavoratore può avere una simulazione della propria data di pensionamento e del relativo importo,in basealla contribuzione versata e sui parametri macroeconomici.
Il progetto è partito al momento solo per i Lavoratori già in possesso di PIN, mentre dal mese di settembre arriveranno per posta le buste "arancioni" per tutte le persone che non hanno ancora, o non chiedereanno, il PIN.
I soggetti interessati sono in ogni caso tutti i lavoratori del privato, del pubblico (dal 2016) e a quelli iscritti alle gestioni autonome e separata.
L'operazione, con luci ed ombre,ha delle criticità in quanto il simulatore tiene conto di alcuni dati teorici e presenta un dato finale che va assolutamente interpretato nella maniera corretta. Il rischio reale, è che la proezione finale sia troppo ottimistica inducento i Lavoratori a sottovalutare ancora di più la propria posizione previdenziale.
Alcune considerazioni:

1)La simulazione considera che il Lavoratore lavori per tutto l'arco della sua vita; quindi i periodi di part time e/o di inoccupazione, per es., non sono calcolati.
2) Il montante viene calcolato nei prossimi decenni sempre con un PIL dell' 1,5%. Sappiamo che questa percentuale è molto lontana dalla realtà.
3) Per effetto delle ultime riforme (allungamento età pensionabile, aspettativa di vita, coefficenti, ecc.), la simulazione calcola la pensione con una finestra di lavoro di 45/50 anni; l'età pensionbile infatti, viene conteggiata mediamente a 70 anni, generando così un fin troppo ottimistico tasso di sostituzione che va da un 69% (previsione più negativa) ad oltre l'80%. In uno dei primi casi verificati,la percentuale supera perfino l'81,6%, superando il limite dell'80% previsto per Legge dall'attuale sistema. Sottolineo che questi tassi di sostituzione sono molto alti, ma è comunque da ricordare che con la riforma Fornero non ci sono più le famose pensioni al 50% dell'ultimo stipendio (come spiegavamo fino a qualche tempo fa per convincere i più giovani a fare la previdenza integrativa), proprio per effetto dell'allungamento dell'età lavorabile.
4) Viene presentato un valore economico mensile rivalutato nel corso degli anni, ma non avvertendo che deve essere confrontato con il maggior costo della vita di quel momento (es. 2.500,00 lordi, buona pensione nel 2015, ma certamente con un potere di acquisto minore nel 2045).
5) Alla luce dei punti precedenti, è evidente come la persona non ben informata corra il rischio di ritenere assolutamente sufficiente la pensione pubblica, poiché la proiezione finale è sovrastimata e, tra le altre cose, induca a non fare la previdenza integrativa.
6) La previdenza integrativa, attraverso la contrattazione delle parti firmatarie, si deve aggiornare ed adeguare alle riforme pensionistiche e alla aggressività delle assicurazioni private, prevedendo prestazioni acessorie e ulteriore flessibilità delle prestazioni. Ricordo che perfino il contributo aziendale non è più di esclusività dei fondi chiusi.

In ogni caso riteniamo che se ben gestita, anche questa operazione possa essere una opportunità per il sindacato di fornire una corretta consulenza agli iscritti e di avvicinare i non iscritti.

Il Segretario Ust Cisl Belluno Treviso
(Rudy Roffarè)

ENEL S.P.A. - REVISIONE GIUSTIFICATIVI INIBIZIONE STRAORDINARI

In data28 luglio 2015 l'Azienda ci ha informato che dal primo luglio sono stati sbloccati, in fascia di flessibilità,
gli inserimenti dei seguenti giustificativi:

- **PD18** Permessi Rec. OL rig/flex. giorn.
- **PD69** Ore viaggio guida mezzi aziendali (per le regioni ove previsto dagli accordi regionali)

Cordiali saluti.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

ENEL UBH VENETO – RLSA DELL'11 GIUGNO 2015

Di seguito il verbale "Riunione periodica", di cui all'art. 35 del DLgs 81/2008 ed i chiarimenti forniti dalla Direzione in seguito alle richieste effettuate nella riunione stessa:

- **sistemi di allertamento di emergenza Blake Box installati sui mezzi aziendali**: al momento siamo in possesso dei dati della strumentazione Texa e stiamo raccogliendo i dati dei sistemi Targa Infomobility installati sui mezzi di più recente fornitura. Considerata la mole di documentazione, si provvederà quanto prima ad inviarvi un CD con tutti i file di vostro interesse;
- **spot wifi presenti nella sede di UBH V**: si allega il file con l'ubicazione aggiornata dei dispositivi;
- **estensione del corso guida sicura al personale che fino ad ora non lo ha effettuato**, si comunica che è già stata inoltrata per i 49 dipendenti ancora non formati, suddividendo gli stessi in due gruppi in funzione della frequenza di utilizzo dei mezzi;
- si riporta in allegato lo specchietto riepilogativo del **protocollo di sorveglianza sanitaria** in vigore dal 2012, debitamente valutato dal M.C. dott. Borsari.

°°*°

VERBALE

Della riunione tenutasi il giorno 11 giugno 2015 a Vittorio Veneto

tra

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

ed

i Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza e Ambiente (RLSA) sigg. Manuele Canziani e Domenico Tempesta, come da verbale sindacali nazionali del 31 gennaio e 7 luglio 2008 e s.m.i., ed in sig. Virginio Celin in sostituzione di Favero Andrea per intervenuta decadenza dal ruolo

ed

il Medico Competente, dott. Cristiano Borsari.

In relazione alle previsioni contenute nel Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81, ha avuto luogo la "Riunione periodica" di cui all'art. 35 relativamente all'Unità di Business Hydro Veneto, al personale della Direzione Produzione Idroelettrica con sede in Vittorio Veneto, e al Posto di Teleconduzione di Polpet,

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

Ambiente

Nel corso della riunione si è fornito il quadro aggiornato del Sistema di Gestione Ambientale registrato EMAS dell'UBH Veneto, si è illustrato in particolare l'aggiornamento di una serie di procedure e gli eventi che hanno attivato le procedure di emergenza nel 2014.

Documento di valutazione dei rischi datato 20 Febbraio 2012

- Viene confermato il Documento di Valutazione dei Rischi datato 20 Febbraio 2012 e già illustrato e firmato nel corso di una precedente riunione.
- Viene reso noto l'avvio delle seguenti due importanti attività propedeutiche al rinnovo del DVR nella parte relativa alla valutazione di conformità lei luoghi di lavoro:
    - lo studio preliminare finalizzato alla rivisitazione della Valutazione del Rischio Incendio di tutte le centrali a seguito dell'emissione del DPR 151. Al momento l'attività è stata

completata per gli impianti Malga Ciapela, Agordo, Stanga, Arsiè, Gardona, Fadalto, Nove 71 e Nove 25 ed è in corso la pianificazione di alcuni interventi.
    - la valutazione delle dighe Santa Caterina, Pieve di Cadore, Vajont, Val Gallina, Fedaia, Maria al Lago, Ghirlo, Mis, Stua e Corlo finalizzato alla stesura del DVR, come luogo di lavoro "non ordinario", e di una procedura di accesso presso i cunicoli delle stesse e la gestione delle emergenze.
- Si rende noto altresì l'intenzione di aggiornare il DVR nella parte inerente alla valutazione dei rischi misurabili.

Andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria

- E' stato illustrato l'andamento infortunistico in GEM relativo all'anno 2014.
- Nell'anno 2014, in ambito GEM, sono occorsi 10 infortuni di cui 2 classificati "gravi" a personale delle imprese appaltatrici:
    - 4 infortuni occorsi a personale Enel;
    - 6 infortuni occorsi a personale delle imprese appaltatrici.
- Dall'esame trova conferma come una gran parte degli infortuni del personale GEM e delle imprese appaltatrici sia ancora attribuibile a urto-schiacciamento-taglio (5 infortuni su 10) e scivolamento-caduta in piano (3 infortuni su 10).
- Nel corso del 2014 presso l'UBH-VE non sono occorsi infortuni tranne un infortunio in itinere9--accaduto in data 30 luglio ad una dipendente UBH-VE durante il percorso da casa alla sede di lavoro; in data 25 settembre, tuttavia, l'INAIL ha comunicato esito negativo della pratica.
- Il Medico Competente, Dott. Cristiano Borsari, ha illustrato l'andamento della sorveglianza sanitaria svolta nell'anno 2014 riportando i risultati anonimi collettivi della stessa e ha fornito indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori (art. 25, comma 1, lettera i).
- Altresì ha comunicato gli esiti degli accertamenti dell'assenza di tossicodipendenza ai dipendenti destinati a mansioni che comportino rischi per la sicurezza e l'incolumità di terzi.
- E' stato data inoltre notizia sull'andamento delle malattie professionali.

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

- Vengono confermati i criteri di scelta dei DPI previsti nel DVR e già illustrati nel corso delle precedenti riunioni.
- Viene reso noto che l'acquisto della dotazione di occhiali di protezione con lenti correttive, al personale che necessita di tali ausili e che svolge attività di tipo operativa, ha subito un ulteriore ritardo e che il Servizio Prevenzione e Protezione si attiverà per procedere agli acquisti caso per caso.

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

- Sono stati illustrati:
    - il consuntivo della formazione effettuata nell'anno 2014;
    - il piano formazione ed il programma di formazione specialistica dell'anno 2015.

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

- Nell'ambito del progetto di GEM "segnalazione infortuni e near miss" UBH-VE, nel corso del 2014, ha inoltrato:
    - 3 segnalazioni di near miss;
    - 11 segnalazioni di mancati infortuni.
- Il DL informa gli RLSA che nella settimana dal 15 al 19 giugno prossimo si svolgerà l'International Health and Safety Week 2015 che vedrà anche l'UBH-VE impegnato in varie iniziative di sensibilizzazione in merito alla sicurezza e la salute negli ambienti di lavoro. Nel corso della riunione plenaria di UBH-VE ci sarà l'intervento di una rappresentanza del Suem – 118 di Treviso che illustrerà l'organizzazione del servizio stesso e fornirà alcune indicazioni in merito alla corretta modalità di richiesta di soccorsi.

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

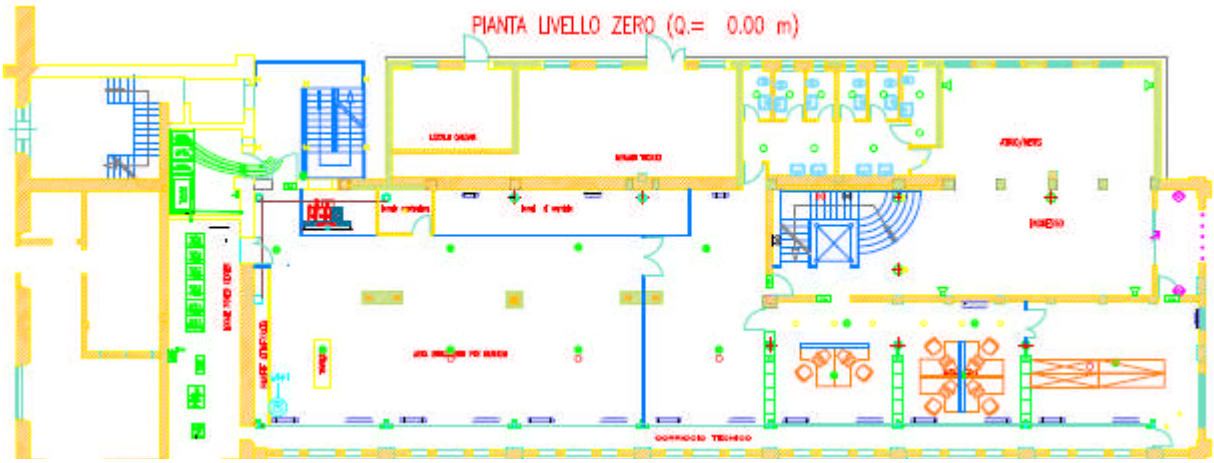
- L'Unità di Business Hydro Veneto, in quanto parte integrante del Sistema di Gestione della Sicurezza di GEM, partecipa agli obiettivi di miglioramento della Divisione e, nell'anno 2014 è stata oggetto unicamente di audit interno in quanto non rientrante nel campionamento di audit nazionale.
- Gli obiettivi di miglioramento della sicurezza e i conseguenti programmi sono meglio individuabili nel Verbale del Riesame della Direzione del Sistema di Gestione della Sicurezza - SGS del 19 marzo 2015.

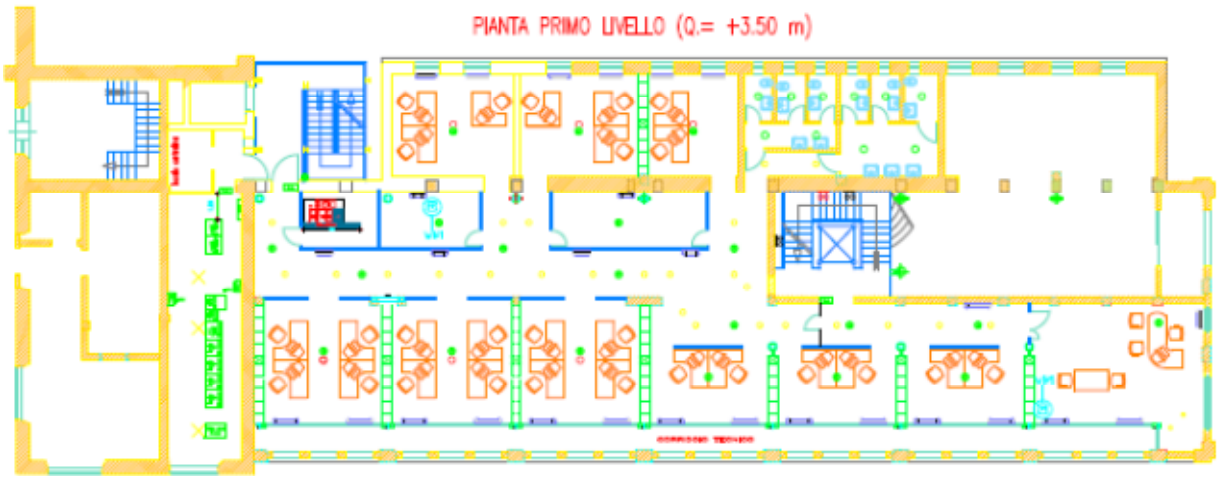
Varie

- Si comunica che, in data 31 dicembre 2014, è andato in quiescenza il dipendente Walter Coan che copriva in ruolo di Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione.

Richieste RLSA

- viene rinnovata la richiesta in merito ad avere i dettagli sui sistemi TEXA installati sui mezzi aziendali, nonché l'ubicazione ed il dettaglio degli spot wifi presenti presso la sede di Nove.
- in merito alla prossima pianificazione della formazione viene richiesta l'effettuazione del corso guida sicura al personale che fino ad ora non lo ha effettuato.
- si richiede uno specchietto illustrativo che riassuma il protocollo di sorveglianza sanitaria.





SCHEMA RIEPILOGATIVO DEL PROTOCOLLO SANITARIO IN VIGORE DALL'ANNO 2012

	visita medica	**audiometria**	**spirometria**	**ECG**	**Indagine ergoftalmica**	**visita oculistica**	**esame TCDIP (tossicodipendenza)**	**esame ALCDIP (alcoldipendenza)**
Personale di Staff che effettua solo attività d'ufficio	quinquennale per soggetti < 50 anni				quinquennale per soggetti < 50 anni	su richiesta del MC		quinquennale per soggetti < 50 anni
	biennale per soggetti > 50 anni				biennale per soggetti > 50 anni	su richiesta del MC		biennale per soggetti > 50 anni
Personale di Staff che effettua sia attività d'ufficio che presso gli impianti	biennale	biennale	biennale	biennale	biennale	su richiesta del MC		biennale
Personale tecnico di Plants Unit	biennale	biennale	biennale	biennale	biennale	su richiesta del MC		biennale
Personale operativo Plants Unit	biennale	biennale	biennale	biennale				biennale
Personale tecnico ed operativo di Plants Unit (di cui ai righi sopra) soggetti ad accertamenti di tossicodipendenza							annua	

°°*°

PIANO FORMAZIONE ANNO 2015 (Ricorrente e Specialistica effettuata in house)

Titolo del corso	**motivazioni ed obiettivi del corso**	**destinatari**	**n. partecipanti**	**durata corso ore**	**sede corso**
Aggiornamento SGA EMAS	Ottemperare a quanto disposto dalla Procedura di Sistema SGA 4.4.2 Formazione - Competenza e formazione del personale	tutto il personale di UBH VE	115	4	sedi di PU e UB
Disposizioni per la prevenzione del rischio elettrico	Formare il personale in merito alla IO 4.3.2 Interpretazione ed applicazione delle nuove DPREG 2015	tutto il personale tecnico ed operativo designato PES	60	8	sede di UB
Formazione / addestramento "Luoghi Confinati" e luoghi con difficoltà di gestione delle emergenze	Addestramento sugli impianti di UBH VE con l'applicazione di quanto imparato nei corsi "Luoghi Confinati" - DPR 14 settembre 2011, n. 177	parte del personale di Staff ed operativo	80	8	sede di UB
Gestione e utilizzo del piano inclinato di Malga Ciapela	Ottemperare alle disposizioni del Regolamento di Esercizio del piano inclinato - Formare ed addestrare il personale incaricato macchinista ed agente a tale ruolo	tutto il personale abilitato come agente e/o macchinista	20	4	Malga Ciapela
Gestione e utilizzo del piano inclinato di Val Gallina	Ottemperare alle disposizioni del Regolamento di Esercizio del piano inclinato - Formare ed addestrare il personale con incarico macchinista	tutto il personale abilitato come macchinista	20	4	Val Gallina

Altre attività formative non pianificabili

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

ENEL ICT/ITALY AREA DSDI CONCLUSO IL CONFRONTO - I MOLTI DUBBI PERMANGONO

In data 9, 22 e 23 luglio 2015 abbiamo incontrato l'Azienda per il Confronto relativo all'efficientamento dei Processi dell'Area ICT/Italy DSDI (vedi documento allegato).

I numeri che ci sono stati presentati (175 eccedenze su 220 lavoratori presenti nell'Area) e soprattutto le motivazioni addotte, ci hanno fatto prendere una dura presa di posizione che stava per sfociare in uno stato di agitazione di tutta l'Area Informatica. Le mediazioni successive -105 persone da ricollocare anziché 175, nel periodo che va da settembre 2015 a giugno 2016 – rendono meno traumatica questa riorganizzazione.

Tuttavia il documento conclusivo del Confronto mantiene, dal nostro punto di vista, forti criticità rispetto al fatto che ciò che si realizza è un vero arretramento sulle attività che si svolgono in quell'Area e non solo un efficientamento dei processi organizzativi.

La scelta fatta a nostro avviso, pur con i correttivi apportati non riguarda solo l'efficientamento organizzativo della struttura, ma è frutto di due fattori ben precisi: 1) scarsa conoscenza delle reali attività che lì si svolgono; 2) volontà di esternalizzare una parte importante dell'attività.

Ovviamente, come abbiamo sostenuto negli incontri, tutto è perfettibile ed efficientabile, ma questa riduzione, seppur addolcita nei numeri e comunque non preceduta da uno specifico approfondimento di merito sulle attività, resta pesante e controproducente anche per l'Azienda stessa.

Il nuovo dimensionamento, in parte, ha dato ragione alle nostre posizioni e cioè che le attività svolte fino ad oggi non erano prive di utilità e/o di valore aggiunto, lasciando di fatto all'interno di ICT oltre la metà delle risorse oggi presenti in DSDI; tuttavia restano confermate tutte le nostre preoccupazioni circa il fatto che questa esternalizzazione, se non circoscritta, rischia di far passare il concetto che in Azienda tutto, o quasi, è esternalizzabile.

L'accordo del 2013 è nato per fronteggiare situazioni di difficoltà indotte da fattori esterni (crisi della Generazione) o dalla necessità di efficientare alcuni Processi, non per esternalizzare attività!

Non possiamo solo accontentarci della ricollocazione dei lavoratori; vogliamo e dobbiamo occuparci anche della qualità del lavoro che l'Azienda svolge, sempre nell'ottica del risparmio e della efficienza dei processi.

E' per questo che riteniamo indispensabile affrontare una discussione generale su attività esclusive e distintive e sulle scelte di esternalizzazione.

Proprio alla luce di queste considerazioni riteniamo che la fase di ricollocazione delle risorse di ICT in altre aree dell'Azienda, debba essere guidata, nel confronto con le RSU e le strutture sindacali sul territorio, dal criterio della volontarietà e del rispetto delle professionalità dei lavoratori coinvolti.

Nei giorni seguenti l'Azienda ci ha inviato un ulteriore documento, anch'esso allegato, che riporta i numeri a livello di singolo posto di lavoro a livello regionale. Nei prossimi giorni i lavoratori potranno essere chiamati ai colloqui gestionali previsti dalla procedura mentre a settembre inizieranno le consultazioni territoriali con il sindacato.

Le Segreterie Nazionali, che nei primi mesi dell'anno 2016 saranno riconvocate per fare il punto della situazione, continueranno a seguire questa vicenda con la massima attenzione.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

Unità Organizzativa e sedi	**Totale Italy**	**BL**	**PN**	**TN**	**VE**
Area Center	39				
Area North East	24	1		1	14
Area North West	33				
Area South	46				
Distributed Services Delivery Italy	1				
Headquarter and Local Projects	22				3
Operation Assets ad Serices Management	49	1			11
Responsabili	6				
Totale forza al 1 luglio 2015	**220**	**1**	**1**	**1**	**28**
Eccedenze	**105**	**0**	**1**	**1**	**12**