

# PARTECIPARE

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

Dicembre  
N. 12  
Anno 2013

**Direttore Responsabile:** SILVIO 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](mailto:treviso@flaei.org)

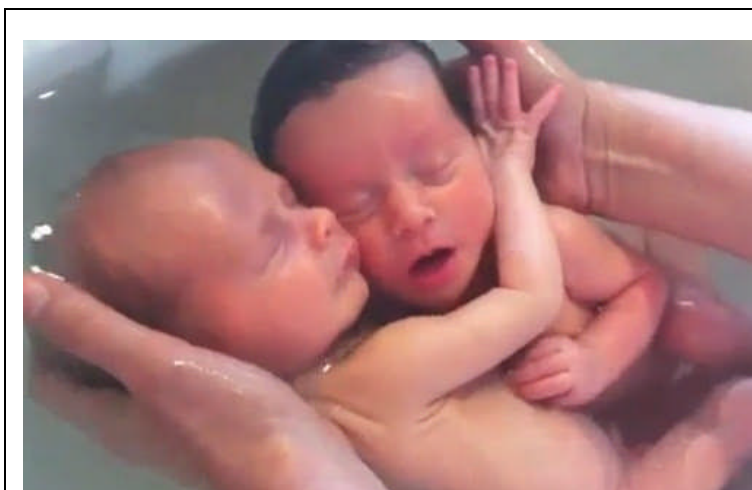
“Poste Italiane SpA - Spedizione in  
abbonamento postale – 70% NE/TV”

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

## SOMMARIO:

Io, pensionata da 2.000 euro al mese - vita a ostacoli con l'assegno congelato  
Il papa al Quirinale  
La Consulta resta da record  
Incontro Rsu- Rls Zona Treviso del 17.10.2013  
I primi dati relativi alla gestione dell'art.4  
Patto per la salute e la sicurezza sul lavoro. i dieci principi di Terna.  
Terna – formazione multiskill  
Isopensioni - Inas informa:  
Previdenza complementare. accordo del 9 maggio 2013

Donatori di sangue permessi lavorativi utili alla pensione  
Lutti  
Sicurezza UBH Veneto  
Sciopero Generale!!!  
Incontro Area Mercato Veneto del 18.11.2013  
Modifiche organizzative  
L'INAIL e sugli infortuni in missione (o trasferta) e quelli in itinere  
Tutta colpa delle vecchiette svedesi?



**Buon Natale a tutti i nostri iscritti, e lettori, ed alle loro famiglie.**

**Flaei-Cisl Belluno e Treviso**

## IO, PENSIONATA DA 2.000 EURO AL MESE - VITA A OSTACOLI CON L'ASSEGNO CONGELATO

Dal Corriere della Sera 25 ottobre 2013

«Lo Stato ci tratta da ricchi. Da anni non vado in vacanza»

«Sa qual è la cosa che mi manca di più? La possibilità di programmare qualche piccola vacanza. Rinunciare a un abito nuovo non mi pesa. E nemmeno rimandare di qualche settimana il parrucchiere.



Ma ecco: un viaggio ogni tanto è un piccolo lusso che oggi non posso permettermi».

Benvenuti a casa Tonello. Ridente località di Marcallo, seimila abitanti in provincia di Milano. La signora Gabriella ha 59 anni. Era da un pezzo che aspettava questo 2013. Doveva essere il suo anno. «Dopo aver lavorato una vita in ufficio sono andata in pensione il primo gennaio. Non vedevo l'ora». E invece... «Invece mio marito è mancato in un incidente l'estate scorsa». Ma non è di questo che vuole parlare l'ex impiegata. «Venga, vorrei farle vedere cosa mi viene in tasca ogni mese con la pensione. Perché sa, il governo ci considera ricchi. Il nostro assegno resta fisso. Inchiodato. E intanto l'inflazione cresce. Così il nostro potere d'acquisto diminuirà anno dopo anno. Non

mi sembra giusto. Sia chiaro: se c'è da fare sacrifici si fanno. Io li ho fatti per una vita. Ma perché sempre i pensionati?».

**Vediamola allora questa pensione. Millenovecentoquarantatre euro lordi al mese. Che poi vuol dire**

**1.300 netti.** «Da quanto ho capito, sono proprio a cavallo tra la categoria di quelli che potranno contare su un 90 per cento di rivalutazione e quelli che dovranno accontentarsi del 75 - impugna la calcolatrice la signora Tonello -. Alla fine si tratterà di pochi euro in meno ogni mese. Ma quando hai un cappotto stretto anche pochi centimetri di stoffa in più ti cambiano la vita». A onor del vero va detto che il governo Monti aveva bloccato del tutto l'indicizzazione delle pensioni superiori a tre volte il minimo (poco meno di 1.500 euro lordi al mese).

**L'attuale legge di Stabilità ha addolcito la pillola.** «Secondo le nostre stime, i pensionati interessati dalla manovra lasceranno allo Stato in media 618 euro nel triennio 2014-2016 - fa presente Emilio Didoné, della segreteria dei pensionati Cisl di Milano -. Comunque un salasso». Su molte cose si può discutere ma su un punto la signora Tonello ha ragione: 1.300 euro al mese non sono un assegno da



nababbi.

«Guardi pure i miei conti, non ho nulla da nascondere», apre un'agenda la signora. «Mio marito lavorava in una residenza per anziani. La reversibilità dovrebbe aggirarsi intorno ai 400-450 euro al mese. Morale: non arrivo ai duemila euro. E io sono una privilegiata perché vivo nella casa di mia madre. Certo, mamma ha dovuto pagare l'Imu visto che per lei si tratta di una seconda abitazione. I 250 euro della tassa li ho tirati fuori di tasca mia: mi pareva il minimo. Poi ci sono i miei figli. Ragazzi straordinari. Il più grande, 36 anni, fa il ricercatore ad Anversa, in Belgio. Qui la migliore proposta che aveva ricevuto era un lavoro a termine da 600 euro al mese. Il secondo è un precario della scuola. Per fortuna è stato riassunto a ottobre. Il terzo si è laureato in Scienze della comunicazione. Massimi voti con lode. Per

adesso gli hanno proposto solo due mesi di lavoro a cento euro l'uno. Va bene adattarsi, ma questo anche a me è sembrato davvero troppo. Gli ho detto: "Lascia perdere, c'è la mia pensione"».

**I figli della signora Tonello sono gente in gamba.** Si sono pagati gli studi facendo i casellanti sulla Milano - Torino. «Guardi che io so di essere una privilegiata per certi versi. Ho la casa, per esempio, e non devo pagare l'affitto. Ma non ho paura a dirlo: l'altro giorno sono andata da mia madre e le ho detto: "Hai visto? È tornato di moda lo scozzese. Ti ricordi quelle vecchie gonne che non si usavano più? È il momento di adattare il modello e rimetterle nell'armadio. La spesa la faccio al Carrefour perché c'è un'offerta speciale per gli anziani. Per dire, ieri ho comprato i moscardini a 1,90 euro al chilo. Niente male, no? Le verdure le coltivo in un fazzoletto di terra che abbiamo qui di fianco a casa. Insomma, alla fine me la cavo».

La signora Tonello si blocca. Ha un'esitazione. Poi riparte: «Io le ho raccontato tutte queste cose ma mi raccomando: non mi dipinga come una di quelle che si lamentano e piangono miseria quando c'è tanta gente che fa fatica davvero ad arrivare alla fine del mese. Però sì, un po' della mia delusione vorrei che venisse fuori. Quando avevo tre figli piccoli da crescere ci potevamo permettere un mese al mare. Adesso le mie vacanze durano una settimana, ospite a casa di amici. Bel progresso, eh?».

## IL PAPA AL QUIRINALE

### Vicini nel segno fecondo del Concordato

Il discorso del capo dello Stato

«Di fronte alle inaudite sfide antropologiche Lei ci invita a non perdere di vista l'umano»

«Rafforzata quell'unità nazionale che è per l'Italia condizione di ogni sicurezza e progresso, e alla quale



Benedetto XVI volle rendere omaggio col suo memorabile messaggio del 17 marzo 2011 per il nostro Centocinquantenario» «Ella ha trasmesso nel modo più diretto a ciascuno di noi motivi di riflessione e di grande suggestione per il nostro agire individuale e collettivo E lo ha fatto in questi mesi raccontando sé stesso con sorprendente generosità e schiettezza»

Santità, è un privilegio, ed è motivo di sincera emozione, darLe il benvenuto e accoglierla in questo Palazzo, testimonianza incomparabile di storia e di creatività. Ad esso dedichiamo ogni cura e ancora lo esploriamo, riscoprendo e restaurando – come abbiamo fatto in anni recenti – ambienti e lasciti d'arte che risalgono al '600, all'opera di Pontefici come Urbano VIII e Alessandro VII.

Dello straordinario plurisecolare retaggio costituito dal Palazzo del Quirinale i presidenti della Repubblica sono

soltanto, da alcuni decenni, appassionati e rispettosi custodi, facendone uno spazio aperto e una casa comune per tutti gli italiani. Qui vive, santità, una storia che ella porta dentro di sé, per non aver mai perso l'impronta della terra d'origine della Sua famiglia, nella quale è stato chiamato «quasi dalla fine del mondo» per guidare la Chiesa dal soglio di Pietro. E non vorrei che la solennità formale propria – per tradizione e per spessore istituzionale – di questa cerimonia, appannasse l'espressione dei genuini sentimenti di vicinanza e di affetto che la sua figura, il suo modo di rivolgersi a tutti noi, il suo impegno pastorale, hanno suscitato nell'animo nostro fin dai primi momenti del suo pontificato.

Si tratta di sentimenti e di pensieri che ci toccano ben al di là del tessuto dei rapporti tra la Chiesa e lo Stato in Italia. Questi rapporti restano di certo essenziali, pur proiettandosi ora in un orizzonte più vasto; e da essi intendo dunque ripartire, per il solido e limpido quadro di riferimento che rappresentano. Illuminata fu la scelta dell'Assemblea Costituente, nel marzo del 1947, di iscriverli nella nostra Carta fondamentale ancorandoli ai Patti Lateranensi. Il fatto che quei Patti fossero stati sottoscritti – a conclusione di un lungo processo di avvicinamento – nel 1929, quando in Italia dominava il regime fascista, non fece velo alla comprensione, nei giorni della Costituente, del valore non contingente della 'Conciliazione' così conseguita: e non impedì di lavorare successivamente alla revisione del Concordato, collocandolo pienamente nel nuovo contesto democratico- costituzionale dell'Italia repubblicana.

È stato, lungo questa strada, possibile riconoscersi nel rispetto della laicità e sovranità dello Stato, e insieme della libertà e sovranità della Chiesa, e convergere sempre di più nell'operare per «la promozione dell'uomo e del bene del Paese». Ne è stata rafforzata in modo decisivo quell'unità nazionale che è per l'Italia condizione di ogni sicurezza e progresso, e alla quale Benedetto XVI volle rendere omaggio col suo memorabile messaggio del 17 marzo 2011 per il nostro Centocinquantesimo, mettendo in evidenza «i due principi supremi chiamati a presiedere alle relazioni tra Chiesa e comunità politica – quello della distinzione di ambiti e quello della collaborazione». Principi – osservo – su cui sempre vigilare e che vediamo oggi esprimersi, santità, con chiarezza e profondità nel Suo pensiero e nelle sue parole.

Questo significa dunque l'omaggio che qui le rendono oggi le più significative rappresentanze dello Stato italiano, delle istituzioni e dei corpi dello Stato. Ad esse abbiamo voluto affiancare un gruppo di personalità rappresentative della società civile, del mondo della cultura, laica e cattolica, come del mondo della solidarietà verso i poveri, i sofferenti, gli 'ultimi', a lei così cari.

E abbiamo pensato a queste nuove presenze in occasione della Sua visita per raccogliere l'ispirazione che la muove, l'intento di non lasciar racchiuso il suo impegno, lo stesso suo discorso pastorale entro l'orizzonte di un rapporto tra istituzioni. Ella ha trasmesso nel modo più diretto a ciascuno di noi motivi di riflessione e di grande suggestione per il nostro agire individuale e collettivo. E lo ha fatto in questi mesi raccontando sé stesso, dicendoci – con sorprendente generosità e schiettezza – molto della sua formazione, della sua evoluzione, della sua visione.

E a tutti – credenti e non credenti – è giunta attraverso semplici e forti parole, la Sua concezione della Chiesa e della fede.

Ci ha colpito l'assenza di ogni dogmatismo, la presa di distanze da «posizioni non sfiorate da un margine di incertezza», il richiamo a quel «lasciare spazio al dubbio» proprio delle «grandi guide del popolo di Dio».

Abbiamo sentito, nelle sue parole, vibrare lo spirito del Concilio Vaticano II, come «rilettura del Vangelo alla luce della cultura contemporanea». E vediamo così profilarsi nuove prospettive di quel «dialogo con tutti, anche i più lontani e gli avversari», che ella, santità, ha sollecitato e che costituisce appunto l'orizzonte più vasto – oltre il contesto dei rapporti tra Chiesa e Stato – a cui oggi si deve necessariamente tendere. Necessariamente, dico, dinanzi alle inaudite sfide dell'oggi, da superare – guardando al futuro – attraverso la più larga mobilitazione delle coscienze e delle energie – innanzitutto morali – di un popolo come il nostro, e di ogni popolo.

Parlo di sfide che investono l'intera comunità internazionale: quella, innanzitutto, di ristabilire e preservare la pace in regioni tormentate da laceranti conflitti, come il Medio Oriente e il Mediterraneo cui in particolare l'Italia e l'Europa unita sono debitrice di risposte e impegni efficaci. Ma le sfide da affrontare nel mondo d'oggi sono anche di natura 'antropologica'. «L'uomo col tempo cambia il modo di percepire se stesso», «l'uomo è alla ricerca di se stesso» – ella ha detto, e ci ha messo in guardia da un pensiero che «perda di vista l'umano».

La così forte considerazione per la persona, perfino quel suo voler «guardare le singole persone, una alla volta», quando parla a grandi masse raccolte per ascoltarla, è un carattere distintivo della sua missione pastorale. Il saper comunicare con i semplici, il saper trasmettere a ciascuno e a tutti i valori del messaggio cristiano – innanzitutto quello dell'amore per gli altri – sprigiona potenzialità nuove per combattere il dilagare dell'egoismo, dell'insensibilità sociale, del più spregiudicato culto del proprio tornaconto personale lasciati i vecchi.

Per reagire ovunque a simili fenomeni di regressione e far valere parametri ideali e morali irrinunciabili, resta fondamentale, vorrei sottolinearlo, il ruolo dell'Europa, in quanto si fonda – storicamente e nelle sue odierne istituzioni comuni – su quei valori di rispetto della dignità umana, di tolleranza, giustizia, solidarietà, che portano il segno del retaggio cristiano.

È, in effetti, sollecitando un nuovo spirito di solidale e responsabile comunanza che bisogna dedicarsi – guidati dalla speranza – al superamento dei mali più gravi che affliggono oggi il mondo. A cominciare dai mali provocati o esasperati dalla crisi di questi anni sia nelle 'periferie' di diversi continenti, in luoghi rimasti ancora ai margini di un moderno sviluppo economico e benessere sociale, sia nei paesi della travagliata Europa: mali estremi, quali – ella ha detto – da un lato la disperante condizione dei giovani privi di lavoro, che vengono come 'schiacciati sul presente', e dall'altro la solitudine in cui vengono e scaturiscono, come non mai, responsabilità comuni. Responsabilità che la Chiesa si assume «esprimendo e diffondendo i suoi valori», liberandosi da ogni residuo 'temporalismo', e dispiegando l'iniziativa delle istituzioni che ad essa si richiamano sul terreno solidaristico ed educativo che è loro proprio.

Responsabilità che a loro volta nel campo, ben distinto, in cui sono chiamate ad operare, si assumono le istituzioni politiche, laiche e indipendenti per definizione.

La politica ha però – esposta com'è non solo a fondate critiche ma ad attacchi distruttivi – drammatica necessità (lo vediamo bene in Italia) di recuperare partecipazione, consenso e rispetto, liberandosi dalla piaga della corruzione e dai più meschini particolarismi. Può riuscirvi solo rinnovando – insieme con la sua articolazione pluralistica – le proprie basi ideali, sociali e culturali. E credo che in questo senso la politica possa, santità, trarre uno stimolo nuovo dal Suo messaggio e dalle Sue parole. Un messaggio che, come ella stesso ha detto, «si rivolge non soltanto ai cattolici ma a tutti gli uomini di buona volontà», e che fa dunque pensare a un dialogo senza precedenti per ampiezza e profondità tra credenti e non credenti, a una sorta di simbolico, sconfinato 'Cortile dei Gentili'. Vede, santità, noi che in Italia esercitiamo funzioni di rappresentanza e di guida nelle istituzioni politiche, siamo immersi in una faticosa quotidianità, dominata dalla tumultuosa pressione e dalla gravità dei problemi del Paese e stravolta da esasperazioni di parte in un clima spesso avvelenato e destabilizzante. Quanto siamo lontani nel nostro Paese da quella 'cultura dell'incontro' che ella ama evocare, da quella sua invocazione «Dialogo, dialogo, dialogo!».

Ebbene, proprio per noi che ora qui Le rendiamo omaggio, come per tutte le espressioni della classe dirigente italiana, è tempo di levare più in alto lo sguardo, di riguadagnare lungimiranza e di portarci al livello di sfide decisive che dall'oggi già si proiettano sul domani. Facendo nascere anche da questa straordinaria e così elevata occasione d'incontro, un impegno comparabile a quello di cui ella, santità Francesco, ci sta dando l'esempio.

**Giorgio Napolitano**

o\*o\*o

### **Il discorso di papa Francesco**

#### **«Busso alla porta di ogni abitante del Paese con misericordia e impegno per la famiglia»**

Signor presidente!

Con viva gratitudine ricambio oggi la cordiale visita che Ella ha voluto farmi lo scorso 8 giugno in Vaticano. La ringrazio per le cortesi espressioni di benvenuto con cui mi ha accolto, facendosi interprete dei sentimenti del popolo italiano. Nella consuetudine istituzionale dei rapporti tra Italia e Santa Sede, questa mia visita conferma l'eccellente stato delle reciproche relazioni, e prima ancora intende esprimere un segno di amicizia. Infatti, già in questi primi otto mesi del mio servizio petrino ho potuto sperimentare da parte sua, signor presidente, tanti gesti di attenzione. Essi si aggiungono ai molti che ella ha progressivamente manifestato, durante il suo primo settennato, nei confronti del mio predecessore Benedetto XVI. A lui desidero rivolgere in questo momento il nostro pensiero e il nostro affetto, nel ricordo della sua visita al Quirinale, che in quell'occasione egli definì «simbolica casa di tutti gli italiani» (Discorso del 4 ottobre 2008). Rendendole visita in questo luogo così carico di simboli e di storia, vorrei idealmente bussare alla porta di ogni abitante di questo Paese, dove si trovano le radici della mia famiglia terrena, e offrire a tutti la parola risanatrice e sempre nuova del Vangelo.

Ripensando ai momenti salienti nelle relazioni tra lo Stato italiano e la Santa Sede, vorrei ricordare l'inserimento nella Costituzione repubblicana dei Patti Lateranensi e l'Accordo di revisione del Concordato. Di tale Accordo ricorrerà tra poche settimane il trentesimo anniversario. Abbiamo qui il solido quadro di riferimento normativo per uno sviluppo sereno dei rapporti tra Stato e Chiesa in Italia, quadro che riflette e sostiene la quotidiana collaborazione al servizio della persona umana in vista del bene comune, nella distinzione dei rispettivi ruoli e ambiti d'azione.

Quante sono le questioni di fronte alle quali le nostre preoccupazioni sono comuni e le risposte possono essere convergenti. Il momento attuale è segnato dalla crisi economica che fatica ad essere superata e che, tra gli effetti più dolorosi, ha quello di una insufficiente disponibilità di lavoro. È necessario moltiplicare gli sforzi per alleviarne le conseguenze e per cogliere ed irrobustire ogni segno di ripresa.

Il compito primario che spetta alla Chiesa è quello di testimoniare la misericordia di Dio e di incoraggiare generose risposte di solidarietà per aprire a un futuro di speranza; perché là dove cresce la speranza si moltiplicano anche le energie e l'impegno per la costruzione di un ordine sociale e civile più umano e più giusto, ed emergono nuove potenzialità per uno sviluppo sostenibile e sano. Sono impresse nella mia mente le prime visite pastorali che ho potuto compiere in Italia. A Lampedusa, anzitutto, dove ho incontrato da vicino la sofferenza di coloro che, a causa delle guerre o della miseria, si avviano verso l'emigrazione in condizioni spesso disperate; e dove ho visto l'encomiabile testimonianza di solidarietà di tanti che si prodigano nell'opera di accoglienza.

Ricordo poi la visita a Cagliari, per pregare davanti alla Madonna di Bonaria; e quella ad Assisi, per venerare il Santo che dell'Italia è patrono e di cui ho preso il nome. Anche in questi luoghi ho toccato con mano le ferite che affliggono oggi tanta gente.

Al centro delle speranze e delle difficoltà sociali, c'è la famiglia. Con rinnovata convinzione, la Chiesa, continua a promuovere l'impegno di tutti, singoli ed istituzioni, per il sostegno alla famiglia, che è il luogo primario in cui si forma e cresce l'essere umano, in cui si apprendono i valori e gli esempi che li rendono credibili. La famiglia ha bisogno della stabilità e riconoscibilità dei legami reciproci, per dispiegare pienamente il suo insostituibile compito e realizzare la sua missione. Mentre mette a disposizione della società le sue energie, essa chiede di essere apprezzata, valorizzata e tutelata.

Signor presidente, in S questa circostanza mi è caro formulare l'auspicio, sostenuto dalla preghiera, che l'Italia, attingendo dal suo ricco patrimonio di valori civili e spirituali, sappia nuovamente trovare la creatività e la concordia necessarie al suo armonioso sviluppo, a promuovere il bene comune e la dignità di ogni persona, e ad offrire nel consesso internazionale il suo contributo per la pace e la giustizia. Mi è particolarmente gradito infine associarmi alla stima e all'affetto che il popolo italiano nutre per la sua persona e rinnovarle i miei auguri più cordiali per l'assolvimento dei doveri propri della Sua altissima carica. Iddio protegga l'Italia e tutti i suoi abitanti.

**Francesco**

## **LA CONSULTA RESTA DA RECORD**

*Avvenire 15 novembre 2013 - Luca Mazza*

Il caso è emblematico. Non tanto per l'entità della cifra, visto che il costo complessivo



costituisce solo una goccia nel mare degli stipendi d'oro pagati dalla Pubblica amministrazione. Quanto perché riguarda coloro che lavorano nel principale organo di garanzia previsto dalla nostra Carta: il baluardo della democrazia italiana.

Stiamo parlando dei giudici della Corte Costituzionale. Secondo un'indagine realizzata da

Roberto Perotti, docente di Economia Politica all'Università Bocconi, i magistrati della Consulta godono di una retribuzione decisamente più elevata rispetto ad alcuni colleghi europei e di altri Paesi extra-Ue che svolgono un lavoro dello stesso prestigio e di uguale responsabilità.

Vediamo le cifre. «La retribuzione lorda del presidente della Corte è di 549.407 euro annui e quella dei 15 giudici di 457.839 – si legge nello studio pubblicato da [Lavoce.info](http://Lavoce.info) –, mentre il guadagno medio lordo dei 12 giudici britannici è di 217.000 euro. Meno della metà». Passando dal Regno Unito agli Usa la differenza si fa ancora più marcata. Negli Stati Uniti siamo a circa un terzo della retribuzione italiana: 173.000 euro per il presidente e 166.000 per i giudici. «E la Corte Suprema non riveste certo un'importanza minore rispetto alla Corte Costituzionale», sostiene il docente.

Oltre alla voce stipendio sono anche i benefit a determinare questo gap. Si contano, infatti, svariati premi non in denaro che vengono esclusi dalla busta paga. Le auto blu, in primis: «Per un singolo giudice, ogni giorno lavorativo, si spendono in media 750 euro per la macchina». A

cui si aggiungono rimborsi per i costi dei singoli viaggi ferroviari, aerei o su taxi effettuati per ragioni inerenti alla carica. Salvo rinuncia del singolo, poi, anche le spese per l'utenza domestica sono a carico della Corte. «Tutti dispongono di una foresteria – aggiunge Perotti –, composta di uno o due locali con annessi servizio igienico e angolo cottura, nel Palazzo della Consulta o nell'immobile di via della Cordonata».

A far lievitare le spese contribuiscono, inoltre, le pensioni: per il 2013 la Corte Costituzionale prevede di pagare a ex giudici e loro eredi 5,8 milioni. Al momento, 20 giudici emeriti e 9 familiari percepiscono la pensione. Quest'ultima, in media, «è dunque esattamente di 200.000 euro all'anno», calcola il docente. Secondo Perotti bisognerebbe pensare a una legge per ridurre di circa il 50% gli stipendi dei giudici della Consulta: «Assieme a questo intervento va effettuata una spending review seria anche dei costi della politica – conclude –. Perché come dimostra l'ultimo bilancio di Montecitorio la 'dieta' non è nemmeno iniziata».

### **INCONTRO RSU- RLS ZONA TREVISO DEL 17.10.2013**

Quinto di Treviso 17 Ottobre 2013



RSU: Bitto Valter - Bonato Giancarlo- Michieletto Beniamino -  
Toccane Mauro - Iuculano Mauro Trevisan Giorgio;

ENEL: Responsabile di Zona Gabriele Zuccon e responsabile PO  
Valeria Gaggio.

#### **Argomenti all'ordine del Giorno**

1. Organigramma consistenza personale Zona Treviso
2. Uscite Personale entro il 31/12/2013
3. Consistenza domande preadesione accordo uscite
4. Trasferimenti già eseguiti ed in corso
5. Copertura posti vacanti
6. Reperibilità
7. Accordo Operai /Impiegati Verbale 16/03/12
8. Orario di lavoro ( pause e riposi )
9. Automezzi
10. Formazione 2013/2014
11. Riconoscimenti Personal Review (eccellenze)

#### **Organigramma**

La Zona di Treviso è così composta N° 6 Quadri N° 87 Impiegati N° 103 Operativi

#### **Uscite**

Le uscite confermate al 31/10/13 sono 11, tutti impiegati. Per quanto riguarda il 2013 ancora non vi sono dati certificati. L'azienda conferma che entro fine anno ci saranno ulteriori uscite.

1. Sala Diana
2. Favaro Otello
3. Spinacè Mauro
4. Barzotto Edy
5. Michieletto Beniamino
6. Zaccaron Raffaele
7. Lucchetta Maurizio
8. Tolot Margherita
9. Negro Mauro
10. Trentin Tiziana
11. Feletti Italo

#### **Domande Preadesione**

In Zona TV sono pervenute circa 33 richieste.

### **Trasferimenti eseguiti**

Olivotto Renato da UO Santa Lucia a UO Torino dal 01/06/13  
De Faveri Fabio da UO Montebelluna a UO Santa Lucia 01/09/13  
Zago Andrea da UO Montebelluna a PO Quinto Treviso 01/11/13  
Vito Marino da UO Montebelluna a UPG Quinto di Treviso 01/11/13

### **Trasferimenti in attesa**

De Vido Marco da UO Montebelluna a UO Cittadella  
Ferrù Simone da UO Feltre a UO Montebelluna  
Zandonà Pompeo da UGC Quinto Treviso a PO Pordenone.

### **Copertura Posti Vacanti**

Abbiamo richiesto la copertura dei posti resesi vacanti con le uscite, sicuramente

**Vanno ricoperte quelle di struttura come previsto dagli accordi sindacali.**

L'azienda conferma che ci sta lavorando.

### **Reperibilità**

Il capo Zona conferma che vi sono delle criticità, sia a livello Tecnico che Operativo, a breve ci invierà un nuovo piano.

Il livello tecnico con inserimento di tecnici con qualifica di PES AT. Dopo avere fatto il percorso previsto dagli accordi. Il livello operativo con alcuni aggiustamenti territoriali.

**La novità sta nella gestione da parte dei Tecnici di più UO in contemporanea.**

Le RSU non condividono, trattasi di modifica organizzativa prima di avere il documento del nuovo assetto della **Rete** si chiede pertanto il rispetto degli accordi.

### **Operai Impiegati**

L'azienda conferma che per quanto riguarda l'accordo del 16 marzo 2012 è confermato un primo step verso un collega di Montebelluna, per gli altri il mantenimento della reperibilità per alcuni mesi fa slittare la data di partenza del percorso concordato, in funzione di quanti mesi si è mantenuta tale Indennità.

Le RSU dissentono, e danno mandato alle segreterie Sindacali Regionali di ricercare soluzione.

### **Indagine di Clima**

A seguito dei dati in possesso dell'Azienda sull'indagine di clima verrà attivato un gruppo di lavoro "WorkShop" composto da alcuni dipendenti della Zona di Treviso con il compito di analizzare e ricercare e successivamente promuovere un miglioramento del clima aziendale.

### **Orario di lavoro**

Il Capo Zona riconferma che il riposo fisiologico deve essere fatto al mattino e non posticipato al pomeriggio.

Altresì si riconferma che per interventi che superino le 6 ore continuative va fatta una pausa altrimenti il sistema in automatico decurterà di mezzora la prestazione che non verrà pagata. Per quanto attiene agli interventi su Guasto quindi in Reperibilità l'azienda conferma di avere dato indicazioni in merito ai tempi di lavoro e riposo. Quindi spetta al singolo lavoratore rispettare le regole, senza imputare ad altri la responsabilità.

### **Patenti C**

In merito al rinnovo delle patenti C ( quelle richieste esplicitamente da ENEL ) veniva sollevato il problema dei rinnovi che hanno scadenze quinquennali ed i costi vanno in capo ai singoli lavoratori. Si richiede all'azienda di riconoscere il valore del rinnovo. L'azienda conferma che verificherà se esiste accordo.

### **Sedi**

Il Capo Zona conferma che sono in procinto di partire dei lavori di manutenzione presso la sede di Oderzo; è prevista la manutenzione/sostituzione delle porte e infissi del locale spogliatoi e la sostituzione dei portoni della autorimessa. Costo complessivo circa 30 Mila€



## Formazione

Si allega verbale RLS

\*o\*o\*o

## INCONTRO PERIODICO ZONA TREVISO – RLS

ENEL : Gabriele Zuccon

RLS : Mauro Tocanne , Giancarlo Bonato , Beniamino Michieletto

### Argomenti trattati con le RLS :

#### Presentazione andamento infortuni 2013.



La UO di Montebelluna e Treviso sono state interessate ciascuna da un infortunio per scivolamento , mentre non si registra nessun infortunio occorso al personale operativo di Enel e alle imprese in appalto per attività su impianti.

#### Visite alle formazioni.

Presentato l'avanzamento delle ViSorv e per quanto riguarda il progetto One Safety le osservazioni effettuate dai Capi Squadra. In quest'ultimo periodo non sono state evidenziate criticità particolari, si

registra un miglioramento nelle modalità di allestimento dei cantieri e della segnaletica stradale di cantiere ed in generale dell'allestimento dei cantieri.

**Per quanto riguarda la safety** sarà fissato entro ottobre l'incontro periodico con i CU e Capi Squadra.

In questo incontro sarà illustrato quanto emerso nelle ultime formazioni in cantiere, nelle visite ai cantieri effettuate dai CU e dalle osservazioni fatte dai CS. Sarà fatto il punto sulle azioni inserite nel piano di One Safety. Presentati le prossime due formazioni in cantiere previste per novembre.

#### Formazioni in cantiere.

Per quanto riguarda la formazione in cantiere la Zona ha completato 9 interventi formativi che hanno interessato tutte le UO di Zona e precisamente :

- 3 Lavori di cambio perni e isolatori su linea MT
- 5 interventi di manutenzione reparto AT di CP
- 1 intervento di installazione GE

Sono stati programmati alte due formazioni in cantiere che saranno completate a novembre.

Il primo cantiere è dedicato solo ai CS e prevede un intervento di manutenzione dei sezionatori AT in CP Cessalto . L'intervento di formazione in cantiere ha lo scopo di rafforzare le competenze AT dei CS ed anche per una valutazione al fine della attribuzione di PES/PAV.

L'attività sarà preceduta da un incontro in cabina primaria che interesserà tutti i CS della ZTV. In questo incontro si prevede di descrivere l'impianto AT e delle varie apparecchiature, le modalità di esecuzione della manutenzione degli interruttori MT (uso CBA 1000), l'esecuzione di manovre AT.

Sarà quindi effettuata anche la riunione di coordinamento per l'attività di manutenzione ai Sezionatori AT prevista per domenica 10 novembre, attività questa che sarà svolta solo dai CS.

Un secondo cantiere didattico riguarderà invece un tratto di linea BT in conduttori nudi che saranno sostituiti con cavo cordato. Questa attività sarà preparata dalla UO di Conegliano che ha già individuato il cantiere nel comune di Sernaglia . Per quest'ultimo cantiere saranno interessati circa una quindicina di risorse provenienti da tutte le UO della ZTV .

Lo scopo di questo secondo cantiere didattico è quello di rafforzare le competenze del Preposto richiamando i suoi compiti e le responsabilità e – per tutto il personale convocato - di rivedere le modalità di esecuzione dei lavori in elevazione e l'uso dell'argano a motore.

Il lavoro prevede un unico RI e PL che effettuerà un sopralluogo in cantiere con un tecnico di UO per definire le modalità dell'intervento. La riunione di coordinamento – prevista alcuni giorni prima dell'esecuzione dei lavori - interesserà tutte le risorse individuate e si terrà parte in aula e parte in cantiere.

Nella riunione di coordinamento saranno richiamati i compiti e le responsabilità del Preposto, le PRE e le Istruzioni di lavoro per la Sicurezza relative all'uso delle scale e dell'autocesto e dell'argano a motore. Poiché il cantiere si sviluppa lungo una strada Comunale sarà illustrato l'allestimento della segnaletica prevista dal Codice della Strada.

Ai due incontri di formazione in cantiere sono stati invitati gli RLS locali.

### **Colloqui per PES/PAV AT**

Il 19 settembre scorso sono stati effettuati i colloqui e rilasciate 4 qualifiche di PES AT e 5 di PAV AT. Colloqui che si sono tenuti in CP San Polo con effettuazione di manovre e prove pratiche di manutenzione e ispezione. A questa attività sono stati invitati a presenziare anche gli RLS.

### **Formazione ricerca guasti.**

La ZTV sta predisponendo il materiale formativo sulle modalità di ricerca guasti sulla rete BT, argomento richiesto dalle RLS. L'incontro che interesserà tutto il personale operativo e tecnico sarà programmato per dicembre.

### **Varie**

Presentati i nuovi automezzi ENEL e le novità introdotte per la sicurezza. Sono stati visionati gli automezzi ancora presenti in Zona a seguito della presentazione – fatta il giorno prima – della nuova flotta ENEL

Treviso, 17 ottobre 2013

\*o\*o\*o\*

### **SOSTITUZIONE RSU – RLS DTRI – ZONA TREVISO**

A partire dal 01 novembre 2013, in sostituzione di MICHIELETTO BENIAMINO, isopensionato, viene designato assumendo l'incarico di:

- RSU il sig. SGROI MAURO dell'U.O. Oderzo;
- RLS il sig. BITTO VALTER dell'U.O. Vittorio Veneto, già RSU.

Cordiali saluti.

Il Segretario Generale Regionale  
Giorgio Cecchelin

**N.B.** Beniamino mantiene tutte le funzioni all'interno della Flaei fino al pensionamento effettivo.

## **I PRIMI DATI RELATIVI ALLA GESTIONE DELL'ART.4**

### **ENEL G&M**



In apertura del confronto del 29.10.2013 Enel ha illustrato la situazione di crisi nella quale versa attualmente la generazione elettrica, evidenziando che nel 2013, rispetto al 2008, la domanda di energia elettrica è crollata e anche per il 2014 la tendenza dei consumi è prevista in diminuzione.

### **Art.4 Generazione & Mercato**

<b>Art.4</b>	<b>Generazione</b>	<b>Mercato</b>
Manifestazioni di interesse presentate (art.4)	907	415
Verifica positiva INPS al momento	742	348
Uscite 2013	264	144
Potenziali uscite al 2014	374	161
Totale assunzioni previste nel biennio	359	131
Ipotesi assunzioni da farsi nel 2013 (range max)	124	92

L'Azienda ha rappresentato un quadro parziale della situazione attuale dal quale si evince che rispetto alle 742 uscite della Generazione e le 348 uscite del Mercato prevedono un massimo di 359 assunzioni nella Generazione e 131 nel Mercato.

Sostanzialmente nel 2013 rispetto alle manifestazioni di interesse confermate all'INPS si sono avute il 15% in meno di uscite nella Generazione e il 16% in meno nel Mercato.

I rappresentanti aziendali hanno ribadito, come nelle altre riunioni, che l'esame conclusivo della situazione sarà possibile solo a valle delle adesioni definitive previste nel 2014. Fase nella quale sarà possibile definire un quadro certo che ricomprenda sia il Personale da ricollocare in relazione all'eventuale chiusura di alcune centrali, che il numero delle conseguenti assunzioni. Mentre le uscite che si realizzeranno nell'anno in corso a detta dell'azienda non necessitano, salvo casi particolari, di copertura.

Come Organizzazioni Sindacali abbiamo contestato questa affermazione evidenziando come in diversi casi le uscite 2013 incidono su posizioni di struttura che non possono essere considerate come posizioni a perdere. Conseguentemente abbiamo sollecitato l'Azienda a sviluppare verifiche nei Territori al fine di definire le modalità di copertura di tali posizioni.

Relativamente al Mercato l'ENEL, ha aggiunto che, ritiene prioritario ricoprire le posizioni vacanti nei Punti Enel anche con Personale eventualmente proveniente da altre Unità aziendali.

Nell'analisi definitiva sarà affrontato anche il problema della mobilità infragruppo che dovrà essere verificata con i profili professionali delle persone eventualmente poste in mobilità ed i profili delle posizioni vacanti assicurando il rispetto della procedura sindacale indicata nell'accordo di mobilità infragruppo. Al riguardo il prossimo 21 novembre 2013 sarà attivato l'apposito comitato previsto dall'intesa.

Rapporto fra offerta abbondante se rapporta alla domanda costantemente in calo, attesa del provvedimento governativo sulla emergenza gas per verificarne le conseguenze sulla filiera olio, assetto di mercato delle altre centrali Enel in particolare i cicli combinati a gas, obbligo di AIA e investimenti conseguenti su taluni impianti, volumi di vendita di elettricità e relativi modelli organizzativi devono essere discussi perché diversamente è impossibile parlare di esuberi in assenza di un quadro preciso nel breve medio termine che chiarisca la strategia del gruppo sul mercato italiano che non può essere minimalistica.

In questa fase assai dinamica e pesantemente influenzata da fattori esterni, sia sul lato della generazione che della vendita, è indispensabile anche un confronto continuo con le RSU e le OO.SS. Territoriali per gestire un transitorio complesso ed in addivenire evitando che annunci improvvisi, iniziative sporadiche e non sufficientemente ponderate o peggio unilaterali tesi a preconstituire diversi assetti organizzativi eludendo il confronto sindacale, possano pregiudicare il proseguo del processo che abbiamo attivato e che vogliamo portare a termine con gli accordi sottoscritti per garantire la continuità occupazionale a tutti.

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

\*~\*~\*~\*

**Riportiamo, inoltre, i dati forniti il 29.10.2013 dall'Azienda ENEL G&M che riepilogano le uscite e le possibili assunzioni per Area/Impianto.**

L'illustrazione fatta dall'Azienda, ha evidenziato una situazione ancora dinamica circa le uscite, rispetto alle quali appare difficile esprimere un giudizio di merito.

Come FLAEL, abbiamo ribadito che le previste 1500 assunzioni, rispetto alle 3500 uscite, devono essere effettuate al più presto.

Abbiamo, inoltre, espresso l'esigenza di seguire in modo puntuale lo sviluppo della situazione generale del Settore, invitando l'Azienda a programmare al più presto un incontro nel quale analizzare il piano industriale futuro, anche al fine di chiarire in modo definitivo il numero di Persone da riutilizzare.

Nel contempo abbiamo chiesto di bloccare qualsiasi intervento di natura organizzativa che si possa configurare come una modifica della Struttura, con conseguente perdita occupazionale negli Impianti non colpiti dalla crisi.

Invitiamo pertanto le Strutture in indirizzo a monitorare eventuali variazioni organizzative unilaterali dandocene tempestiva comunicazione.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

\*~\*~\*~\*

**Totale Divisione G&M – Manifestazioni di interesse biennio 2013-2014**

Roma, 29.10.2013

<b>G&amp;M</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>Totale</b>
I	344	500	844
O	95	273	368
Q	38	72	110
<b>Totale</b>	<b>477</b>	<b>845</b>	<b>1.322</b>

<b>GEM</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>Totale</b>	<b>MCT</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>Totale</b>
I	188	296	484	I	156	204	360
O	95	273	368	O			
Q	21	34	55	Q	17	38	55
Totale	304	603	907	Totale	173	242	415
<b>Enel Produzione</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>Totale</b>	<b>Enel Serv. EL.</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>Totale</b>
I	185	295	480	I	151	173	324
O	95	273	368	O			
Q	21	33	54	Q	13	16	29
Totale	301	601	902	Totale	164	189	353
<b>Enel Trade</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>Totale</b>	<b>Enel Energia</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>Totale</b>
I	3	1	4	I	5	30	35
O				O			
Q		1	1	Q	4	22	26
Totale	3	2	5	Totale	9	52	61
				<b>Enel Si</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>Totale</b>
				I		1	1
				O			
				Q			
				Totale		1	1

		<b>I</b>	<b>O</b>	<b>Q</b>	<b>Tot</b>	
Produzione carbone	Uscite	23	10	1	34	
	Assunzioni range		40		40	Max
				36		36

		<b>I</b>	<b>O</b>	<b>Q</b>	<b>Tot</b>	
Produzione olio-gas	Uscite	44	31	2	77	
	Assunzioni range				0	Max

		<b>I</b>	<b>O</b>	<b>Q</b>	<b>Tot</b>	
Produzione CCGT	Uscite	30	14	1	45	
	Assunzioni range		5	5	10	Max
					0	0

		<b>I</b>	<b>O</b>	<b>Q</b>	<b>Tot</b>	
Produzione Hydro	Uscite	14	20	1	35	
	Assunzioni range		4	66	70	Max
				3	52	55

		<b>I</b>	<b>O</b>	<b>Q</b>	<b>Tot</b>	
Ingegneria e Staff Pri Ici TCM PCG	Uscite	34	6	4	44	
	Assunzioni range				0	Max

		<b>I</b>	<b>O</b>	<b>Q</b>	<b>Tot</b>	
Totale Generazione	Uscite	145	81	9	235	
	Assunzioni	9	111		120	Max
		3	88		91	Min

		<b>I</b>	<b>O</b>	<b>Q</b>	<b>Tot</b>	
Totale SAI	Uscite	14		5	19	
	Assunzioni				0	Max

		<b>I</b>	<b>O</b>	<b>Q</b>	<b>Tot</b>	
Totale staff Legale Po SAM	Uscite	6	0	2	8	
	Assunzioni				0	Max

		<b>I</b>	<b>O</b>	<b>Q</b>	<b>Tot</b>	
Totale EM	Uscite	2	0	0	2	
	Assunzioni	4			4	Max
		4			4	Min

		<b>I</b>	<b>O</b>	<b>Q</b>	<b>Tot</b>	
Totale	Uscite	167	81	16	264 (-15%)	
	Assunzioni range	13	111		124	Max
		7	88		95	Min

Condizioni assunzioni: "se" uscite 2014

**SI**

Ricollocazioni professionali

**NO**

**Focus Gem - Previsione iniziale anni 2013 – 2014 - Accordo 9 maggio 2013 - Quota GEM 3.500 – 1.500**

	<b>AdB Generazione</b>	<b>AdB Energy Management</b>	<b>AdB Svilupp. E Ass. Imp.</b>	<b>Staff</b>	<b>TOTALE</b>	<b>I</b>	<b>O</b>	<b>Q</b>
Cessazioni biennio	581	8	34	16	638	340	259	39
Cessazioni 2013	235	2	19	9	264	168	81	16
Cessazioni attese 2014	346	6	15	7	374	172	172	23
<b>Riepilogo ipotesi assunzioni range max</b>								
Assunzioni biennio	342	7	10	0	359	104	104	0
Ipotesi assunzioni 2013 (range max)	120	4	0	0	124	13	111	0
Stima assunzioni 2014	222	3	10	0	235	91	144	0

Condizioni assunzioni: "se" uscite 2014

**SI**

Ricollocazioni professionali

**NO**

**Focus Gem - Verificati Inps 2014 (quota dei 742 verificati sul biennio)**

Verificati Inps 2014	Etichette di colonna			Totale
	I	O	Q	
Energy Management	2		1	3
<b>GENERAZIONE</b>				
Hydro Central Maintenance	11	2	2	14
Ingegneria Civile E Idraulica	5		6	11
Pianif. E Controllo Perfom. Generazione	5			5
Produzione Carbone	62	65	5	132
Produzione Ciclo Combinato E Turbogas	25	12	3	40
Produzione Idroelettrica	57	95	2	155
Produzione Olio E Gas	46	36	3	86
Progetti Impianti Idroelettrici	1		1	2
Thermo Central Maintenance	7	6	1	14
Sviluppo E Assistenza Impianti	11		2	13
Legale Generazione	1			1
Personale E Organizzazione (Gem & Mct)	1			1
Pianificazione E Controllo	1		1	2
*	1			1
<b>Totale Complessivo</b>	<b>235</b>	<b>216</b>	<b>27</b>	<b>478</b>

### Focus Mercato: analisi qualitativa - Uscite e ipotesi assunzioni 2013

		I	Q	Tot.			I	Q	Tot.
<b>AdB Marketing, Supply, Energy services Vendite Corporate</b>	Uscite	1	2	3	<b>Totale</b>	Uscite	130	14	144(MCT - 17%)
	Assunzioni	12		12		Assunzioni	92		92
	Range					Range	61		76
		I	Q	Tot.	Area	Range max	Range min		
<b>AdB Vendita Mass Market</b>	Uscite				Macro Area Cs	I	I		
	Assunzioni	4		4	Centro	7	4		
	Range				Nord Est	26	20		
					Nord Ovest	27	22		
		I	Q	Tot.	Sede	16 (8già effettuate)	15		
<b>AdB Costumer Service</b>	Uscite	127	9	136	Totale	76	61		
	Assunzioni	76		76					
	Range	61							
		I	Q	Tot.	Area	Range max	Range min		
<b>Regolatorio e Antitrust</b>	Uscite	1	2	3	MA Vend. Cor.	I	I		
	Assunzioni				Centro	8	8		
	Range				Sud	1	1		
					Nord Est	3	3		
					Totale	12	12		
		I	Q	Tot.	Area	Range max	Range min		
<b>Staff Legale</b>	Uscite	1	1	2	Macro Area Mass Mkt	I	I		
	Assunzioni				Centro	2	2		
	Range				Nord Ovest	1	1		

	Nord Est	1	1	
	Totale	4	4	

Condizioni assunzioni: “se” uscite 2014  
Ricollocazioni professionali

**SI**  
**NO**

**Focus MCT - Previsione iniziale anni 2013—2014 accordo 9 maggio 2013**  
**Quota MCT 3.500 – 1.500**

	AdB Vendite Mass Market	AdB Mktg e Vendite Corporate	AdB Customer service	Regolatorio e antitrust	Staff	TOTAL E	I	Q
Cessazioni biennio	2	32	259	10	5	<b>308</b>	267	41
Cessazioni 2013		3	136	3	2	<b>144</b>	130	14
Cessazioni attese 2014	2	29	123	7	3	<b>161</b>	137	27
Riepilogo ipotesi assunzioni range max								
Assunzioni biennio	5	16	108	2		<b>131</b>	313	
Ipotesi assunzioni 2013 (range max)	4	12	76			<b>92</b>	92	
Stima assunzioni 2014	1	4	32	2		<b>39</b>	39	

Condizioni assunzioni: “se” uscite 2014  
Ricollocazioni professionali

**SI**  
**NO**

**Focus MCT - Verificati INPS 2014 (quota dei 348 verificati sul biennio)**

	I	Q	Totale
Customer Service	156	12	168
Canale Telefonico E Web	3		3
Credito	26		26
Macro Area Centro	19	1	20
Macro Area Nord Est	29	1	30
Macro Area Nord Ovest	41	6	47
Macro Area Sud	30	3	33
Mercato Libero	8	1	9
Servizio Maggior Tutela	1	1	2
Enel Si S.R.L.	1		1
Marketing Supply Vendite Corporate	8	17	25
Personale E Organizzazione - Mercato	2		2
Regolatorio E Compliance Antitrust	2	2	4
Vendite Mass Market	2		2
*	2	2	4
<b>Totale complessivo</b>	<b>171</b>	<b>33</b>	<b>204</b>

\*o\*o\*o

## Lettera ad Area Rete Veneto del 25.10.2013 su trasferimenti

Mestre, 25 ottobre 2013  
Spett.le  
ENEL DISTRIBUZIONE  
DTR Veneto  
e p.c. Segreterie Nazionali  
FILCTEM FLAEI UILTEC  
Loro sedi

### Oggetto: **Trasferimenti**

Con la presente manifestiamo il nostro più completo dissenso rispetto al metodo che viene utilizzato per anticipare ai lavoratori il loro trasferimento ad altra unità, in spregio agli accordi nazionali in essere ed alle comunicazioni intercorse in merito.

Vi diffidiamo pertanto dal procedere a reclutamenti forzosi ed a spostamenti di personale prima che siano state esperiti i necessari confronti per la valutazione dei criteri di individuazione delle risorse, delle condizioni, delle modalità e delle tempistiche in cui procedere a tali modifiche organizzative.

Nel caso contrario verrebbero meno le condizioni per proseguire il percorso di complessiva razionalizzazione in atto e ci vedremmo costretti alla rottura delle relazioni industriali.

Distinti saluti

LE SEGRETERIE  
FILCTEM-FLAEI-UILTEC

\*~\*~\*~\*

### **USCITE DA ARTICOLO 4 IN ENEL DISTRIBUZIONE E SOLE**

Con l'incontro tenutosi il 30 ottobre u.s. si è concluso il ciclo dei primi incontri per fotografare le uscite nel 2013 e quelle previste nel 2014 salvo, per queste ultime, attendere le ultime certificazioni INPS e la sottoscrizione dell'atto di conciliazione da parte del dipendente.

Per quanto attiene alla Rete il quadro di riferimento delle uscite che l'azienda ci ha fornito è il seguente.

Manifestazioni di interesse presentate	3276
Certificate da parte dell'INPS	2607
Uscite certe nel 2013	711
Potenziali uscite nel 2014	1920

I dati evidenziano la rilevanza delle uscite complessive nel biennio 2013/2014 che, se confermate, si sommano alle sofferenze già in essere particolarmente nei diversi ambiti territoriali tanto da farci richiedere una gestione attenta, oculata e congiunta del transitorio, per garantire la migliore qualità del lavoro e del servizio.

Al riguardo le rassicurazioni fornite dall'azienda che le 711 uscite previste nel 2013 (100 operai, 585 impiegati, 26 quadri) non producono nell'immediato nessun decadimento del servizio - in quanto l'efficientamento dei processi già in corso ed il differimento al 31 dicembre 2014 delle uscite di talune competenze, garantiscono in ogni caso il presidio di tutte le attività necessarie - ci lascia alquanto perplessi se rapportato a quanto ci segnalano le RSU e le istanze sindacali territoriali. È quindi necessario che la fase che si apre a seguito delle prime uscite sia costantemente monitorata a livello locale per intraprendere, se necessario ed in tempo utile, le azioni correttive del caso.

Ricordiamo all'azienda, semmai ve ne fosse bisogno, che la rete è un asset strategico del Paese gestito in concessione per conto dello Stato e sottoposto alla vigilanza dell'Authority.

Per queste ragioni abbiamo ribadito, anche in vista del prossimo incontro a conclusione della verifica delle uscite effettive, quali sono le nostre priorità al riguardo che sinteticamente riportiamo:

- predisporre immediatamente il piano per la sostituzione dei dipendenti che da oggi ed entro il dicembre del 2014 escono attivando per tempo le procedure di selezione indicando i criteri per il dimensionamento delle assunzioni sia degli operai che degli impiegati, ad invarianza delle attività da svolgere, a suo tempo definite. È curioso, per non dire altro, che non ci sia stata fornita nemmeno una prima ipotesi di assunzioni;
- predisporre piani formativi adeguati e piani di affiancamento ai dipendenti esperti al fine di assicurare il massimo di formazione e trasferimento di competenza ai nuovi dipendenti.
- Formazione specifica ed affiancamento sul campo sono i requisiti essenziali per la sicurezza futura;



- affrontare, secondo le regole convenute, la verifica dei modelli organizzativi attuali che, alla luce delle uscite previste nonché delle innovazioni di processo, necessitano di rivisitazione senza, nel frattempo, intraprendere atti unilaterali che comprometterebbero tutto il percorso.

Infine, ma non ultimo, va attuata una gestione del quotidiano: turni di reperibilità, accordi precedenti, sviluppo delle competenze e loro riconoscimenti, carichi di lavoro e loro criticità, ecc. - che, raccordandosi con il prossimo futuro, consenta di mantenere un quadro organico di tutele e valorizzazione dell'apporto straordinario che i dipendenti della Rete stanno dando fra mille difficoltà all'Azienda nel suo insieme. Sottovalutare tutto ciò sarebbe sbagliato ancorché colpevole!

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

\*\*\*\*\*

Roma, 30.10.2013

### Manifestazioni di interesse presentate Totale di Gruppo e ripartizione per società

Divisione	Adesioni complessivamente pervenute				Con verifica Inps positiva
	Q	I	O	Totale	
Enel SpA	1	5	0	6	6
Infrastrutture e Reti	112	1.826	1.338	3.276	
Enel Distribuzione *	111	1.795	1.338	3.244	2.607
Enel Sole *	1	31	0	32	29
GEMMI	110	844	368	1.322	
Enel Produzione	54	479	368	901	738
Enel Trade	1	4	0	5	4
Concert	0	1	0	1	0
Enel Servizio Elettrico	29	323	0	352	297
Enel Energia	26	36	0	62	50
Enel Si	0	1	0	1	1
Enel Green Power	23	108	104	235	174
Enel Ingegneria e Ricerca	53	34	0	87	73
Enel Servizi	78	324	0	402	345
<b>Totale complessivo</b>	<b>377</b>	<b>3.141</b>	<b>1.810</b>	<b>5.328</b>	<b>4.324</b>
Circa 1.000 adesioni (20%) risultano ad oggi carenti dei requisiti. Un dato esatto degli aventi diritto è atteso per i primi giorni di novembre					
(*) un ultimo aggiornamento Inps ha certificato come positive un totale di 2.676 adesioni per Enel Sole ed Enel Distribuzione					

### Totale Enel Distribuzione e Enel Sole

		Q	I	O	Totale complessivo
Enel Distribuzione SpA	Rete Elettrica	92	1.522	1.015	2.629
	Staff	6	12		18
Enel Distribuzione SpA Totale		98	1.534	1.015	2.647
Enel Sole srl	Illuminazione Pubblica	1	28		29
Enel Sole srl Totale					
<b>Totale complessivo</b>		<b>99</b>	<b>1.562</b>	<b>1.015</b>	<b>2.676</b>

### Totale Enel Distribuzione e Enel Sole- ripartizione geografica

	Q	I	O	Totale complessivo
Piemonte	14	149	123	286
Liguria	3	58	48	109
Lombardia	15	193	139	347

	<b>Q</b>	<b>I</b>	<b>O</b>	<b>Totale complessivo</b>
Veneto	10	147	73	230
Friuli Venezia Giulia		10	30	60
Emilia Romagna	8	99	60	167
Marche	3	40	30	73
Toscana	9	107	73	189
Umbria	1	35	38	74
Lazio	7	125	41	173
Campania	7	136	79	222
Abruzzo	3	47	43	93
Molise		9	4	13
Puglia	3	67	29	99
Basilicata	2	25	11	38
Calabria	5	60	47	112
Sicilia	8	170	65	233
Sardegna	1	75	82	158
<b>Totale complessivo</b>	<b>99</b>	<b>1.562</b>	<b>1.015</b>	<b>2.676</b>

### Totale Enel Distribuzione e Enel Sole - Uscite sottoscritte – Ripartizione geografica

	<b>Q</b>	<b>I</b>	<b>O</b>	<b>Totale complessivo</b>
Piemonte	6	45	5	56
Liguria	1	19	8	28
Lombardia	2	56	22	80
Veneto	3	69		72
Friuli Venezia Giulia		16		16
Emilia Romagna	2	62	1	65
Marche		17		17
Toscana	2	40	13	55
Umbria		11	6	17
Lazio	2	42	7	51
Campania	3	39	10	52
Abruzzo	1	14	5	20
Molise		6		6
Puglia		19	5	24
Basilicata		15	3	18
Calabria		16	4	20
Sicilia	4	76	10	90
Sardegna		23	1	24
<b>Totale complessivo</b>	<b>26</b>	<b>585</b>	<b>100</b>	<b>711</b>

### **PATTO PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO. I DIECI PRINCIPI DI TERNA.**

*Terna lancia le 10 regole per la sicurezza sul lavoro*



*Un nuovo Patto tra le aziende per un nuovo modo di fare sicurezza in Italia*

Al via il nuovo “Patto per la sicurezza sul lavoro”: 10 regole lanciate oggi da Terna, che ha coinvolto nell’iniziativa i circa 2000

fornitori della società, con l’obiettivo di promuovere uno strumento innovativo in tema di sicurezza per una crescita intelligente, sostenibile e incisiva delle aziende che vi aderiscono.

Le 10 regole sono state presentate nel corso di un evento organizzato da Terna, al quale, oltre al Presidente, Luigi Roth, e al Direttore Corporate Affairs, Giuseppe Lasco, hanno partecipato il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Enrico Giovannini, il Presidente Inail, Massimo De Felice, il Vice presidente per le Relazioni Industriali di Confindustria, Stefano Dolcetta, e il Capo del Corpo Speciale dei Vigili del Fuoco, Alfio Pini.

“Il nuovo Patto che lanciamo oggi è il punto di partenza di un nuovo modo di fare sicurezza in Italia - ha commentato Luigi Roth - Ma è anche punto di arrivo di un lavoro di analisi e di valutazione di esperienze da cui sono emersi comportamenti virtuosi che Terna già attua in tema di sicurezza, e che oggi abbiamo voluto condividere con tutti gli attori. Per un'azienda come Terna, che ha 250 cantieri aperti per un valore di oltre 3 miliardi di euro su tutto il territorio nazionale, con 4.000 risorse e più di 750 ditte impiegate ogni giorno, si tratta innanzitutto di una scelta di campo, nella convinzione che il dovere morale, oltre che giuridico, di garantire la salute e la sicurezza di ogni singola ora di lavoro, sia un importante fattore di crescita.”

Tre i principi ispiratori del nuovo Patto:

1. La volontà di Terna di condividere con i propri fornitori obiettivi, strategie e prassi sempre più sfidanti in tema di sicurezza dei lavoratori, anche attraverso strumenti di partecipazione interattiva.
2. La necessità di accrescere l'attività di formazione e informazione per tutti i lavoratori coinvolti.
3. La promozione di forme di collaborazione con enti e istituzioni con l'obiettivo di minimizzare i rischi.

Le 10 regole che lo sostanziano (vedi allegato) si riassumono in altrettante parole-chiave, a partire naturalmente dal binomio sicurezza-salute, una priorità per tutta l'azienda, dal Vertice al top management a ogni singolo dipendente; e poi ancora da dialogo a miglioramento continuo, da controllo a formazione, da sistema integrato a insieme sul lavoro, da ruoli a innovazione e, infine, eccellenza.

In tale ottica il rispetto delle norme è solo il punto di partenza. Infatti, aderire al Patto significa mettere al primo posto luoghi di lavoro sani e sicuri e un continuo miglioramento nelle attività di prevenzione e formazione dedicata. L'attività di prevenzione, punto di forza della strategia di Terna, contempla approfondite verifiche periodiche nei cantieri aperti. Inoltre, presso il proprio Centro di formazione Campus, Terna ha attivato 17 corsi specialistici in materia di safety, erogando nell'ultimo anno circa 42mila ore di formazione sulla sicurezza a fronte delle 143mila ore di formazione totale.

Terna, d'altra parte, in qualità di gestore della rete, implementa da anni best practices nella gestione di tutti i rischi - fisici e tecnologici - connessi alla realizzazione e manutenzione delle infrastrutture sull'intero territorio nazionale. Un approccio innovativo che ha già permesso all'azienda di raggiungere un risultato d'eccellenza: un piano per la sicurezza integrata unico in Italia, dove i vari ambiti - del lavoro, della sicurezza informatica, ambientale e degli appalti - sono in completa sinergia tra loro. Un modello che ha permesso a Terna di ottenere le quattro certificazioni più importanti in materia per Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sicurezza delle Informazioni. E occorre ricordare anche i protocolli siglati con Guardia di Finanza, Carabinieri, Polizia di Stato, Vigili del Fuoco, prefetture, Anie e un codice di trasparenza sugli appalti, che caratterizzano il piano di contrasto e protezione a potenziali criticità di sicurezza, sia dei dipendenti che degli stakeholder.

In questo contesto risulta fondamentale il tema degli investimenti, non solo quelli per costruire nuove linee e stazioni elettriche, ma anche per innovazione, ricerca, sviluppo, formazione e tecnologia. Dal 2006 al 2012 Terna ha investito 440 milioni di euro per il Piano di Difesa - ai quali si aggiungono ulteriori 320 milioni di euro previsti da qui al 2016, con un incremento medio annuo del 26%. Uno sforzo significativo che consente di monitorare la rete elettrica in 500 siti, di cui 190 tenuti sotto controllo 24 ore su 24 dal Security Operation Center, struttura d'avanguardia che monitora l'azienda in tempo reale grazie a una gestione tecnologicamente avanzata e un'analisi sofisticata di milioni di dati informatici (8 milioni quelli processati ogni giorno) e di sicurezza fisica: infatti, investire sulle persone ha importanti ricadute positive per un'azienda: secondo i dati dell'Agenzia Europea per la Sicurezza sul Lavoro, per ogni euro che l'azienda investe nel benessere del lavoratore, ne guadagna dai 2,5 ai 4,8.

Roma, 31 ottobre 2013

\*o\*o\*o

**Insieme per la sicurezza**

Promuovere la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro significa molto di più che soddisfare i requisiti giuridici in materia. Vuol dire lavorare insieme, nella convinzione che l'azienda abbia oggi più che mai il dovere morale, oltre che giuridico, di garantire sempre la protezione della salute e della sicurezza dei propri dipendenti.

Nasce così il "Patto sulla Sicurezza" che Terna, forte della sua esperienza nella gestione di cantieri in tutta Italia, vuole promuovere con le aziende, le Istituzioni e gli stessi lavoratori. Aderirvi significa non solo affermare la creazione di luoghi di lavoro sani e sicuri come nostra priorità, ma soprattutto confermare l'impegno a promuovere il miglioramento continuo nelle attività di prevenzione. Una scelta forte e impegnativa per tutti, motore di una crescita intelligente, sostenibile e incisiva per le aziende che la attuano.

### **Il nuovo Patto per la Sicurezza sul Lavoro**

**Roma, 31 ottobre 2013 ore 10:00**

**Complesso Monumentale Santo Spirito in Sassia**

**Via Borgo S. Spirito 2**

**Ore 10:00**

*Modera*

**Federica de Sanctis**

Giornalista Sky TG24

*Intervengono*

**Giuseppe Lasco**

Capo Divisione Corporate Affairs di Terna

**Alfio Pini**

Capo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco

**Stefano Dolcetta**

Vice Presidente per le Relazioni Industriali di Confindustria

**Massimo De Felice**

Presidente INAIL

**Luigi Roth**

Presidente di Terna

**Flavio Cattaneo**

Amministratore Delegato di Terna

**Enrico Giovannini**

Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

**Ore 12:30**

*Light lunch*

**Ore 14:30**

*Workshop*

#### **Prevenzione del rischio caduta dall'alto: comportamenti, metodologie e attrezzature**

*Modera: Ing. Domenico Magnante*

*INAIL - Consulenza Tecnica Accertamento Rischi e Prevenzione*

**Ore 16:00**

*Workshop*

#### **Coordinatori per la sicurezza: ruoli e responsabilità**

*Modera: Dott.ssa Silvia Vescuso*

*Direttore Informa, Istituto Nazionale per la Formazione Aziendale*

### **1. Salute e sicurezza: la vera priorità, per tutti noi**

Salute e sicurezza sul lavoro sono una priorità del Vertice, del top management e di tutti i dipendenti. Dall'elaborazione delle migliori strategie, fino allo svolgimento delle attività pianificate e al monitoraggio della qualità delle performance, tutta l'Azienda persegue le migliori prassi possibili in materia.

### **2. Non c'è sicurezza senza dialogo**

Coinvolgiamo pienamente il Personale nelle attività di sicurezza e prevenzione del rischio, garantendo il dialogo con i rappresentanti per la sicurezza al fine di accrescere il livello di consapevolezza di tutti e di promuovere comportamenti sempre più responsabili.

### 3. Migliorare, sempre

Il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro è solo il punto di partenza. Ci impegniamo non solo a seguire le evoluzioni normative e a verificarne la corretta applicazione nell'ambito della nostra organizzazione ma anche, ove possibile, a elaborare su base volontaria progetti di ulteriore perfezionamento dei nostri standard di sicurezza.

### 4. Controllo e determinazione

Realizziamo un monitoraggio continuo delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori e degli eventi di infortunio, perseguendo la progressiva riduzione della frequenza e della gravità degli infortuni.

### 5. Investire nella formazione continua

Garantiamo le risorse necessarie per realizzare iniziative che diffondano la cultura della sicurezza in Azienda. Sensibilizziamo ed educiamo il personale attraverso un piano di formazione dedicata. Miglioriamo continuamente l'offerta formativa, impiegando metodologie e strumenti innovativi.

### 6. Un sistema integrato: l'unica risposta possibile

Adottiamo un modello di gestione integrato "lavoro, ambiente, appalti, responsabilità sociale", e strutture organizzative che agevolano la tracciabilità delle responsabilità, al fine di rendere dinamica e più efficiente, a ogni livello, sia la gestione della sicurezza in Azienda sia la tutela della sicurezza dei lavoratori.

### 7. Insieme sul lavoro per la sicurezza

Il nostro sistema di qualificazione impone ai fornitori l'adozione delle migliori tecniche di sicurezza, il ricorso alle migliori attrezzature disponibili sul mercato e l'erogazione di un'adeguata formazione al proprio personale.

### 8. Più valore ai ruoli professionali dedicati

Siamo consapevoli che, per formare e mantenere nei cantieri un contesto che garantisca i migliori standard di sicurezza per i lavoratori, è fondamentale il contributo del Responsabile Lavori e dei Coordinatori per la Sicurezza in fase di Progettazione ed Esecuzione.

### 9. Ricercare, innovare, conoscere

Investiamo in ricerca, sviluppo e innovazione. Collaboriamo con gli Enti istituzionali, le Autorità di Controllo e le Aziende del settore per condividere esperienze e best practices.

### 10. Obiettivo finale: l'eccellenza sugli standard

Ci impegniamo ad adottare modelli organizzativi orientati allo standard OHSAS18001, sviluppando un sistema di procedure formalizzate, efficaci e ben divulgate che sappiano sempre regolamentare con chiarezza le attività operative.

\*o\*o\*o

## LA SICUREZZA INTEGRATA DI TERNA

Terna, in qualità di Gestore della Rete Elettrica di Trasmissione Nazionale, primo operatore indipendente in Europa e sesto al mondo, implementa da anni *best practices* nella gestione di tutti i rischi connessi alla realizzazione e manutenzione delle infrastrutture elettriche sull'intero territorio nazionale. La Spa dell'alta tensione è in prima linea nella protezione di una delle maggiori infrastrutture strategiche del Paese ed è stata una delle prime società in Italia ad aver adottato un **modello di sicurezza integrato**, caratterizzato da una sinergia tra i vari ambiti della sicurezza (informatica, ambientale, del lavoro, degli appalti, del sistema elettrico). L'aver adottato un **Sistema di Gestione Integrato Qualità – Ambiente - Sicurezza sul lavoro - Sicurezza delle Informazioni** ha permesso di sviluppare una sicurezza trasversale a 360°, che coinvolge tutte le risorse dell'Azienda, a partire da quelle umane fino ad arrivare agli *asset*, e di interessare tutti i processi produttivi non solo quelli interni, ma anche quelli che riguardano le attività in appalto.

Dalla gestione sinergica delle risorse aziendali sono derivati vantaggi in termini di uniformità di gestione, di raggiungimento degli obiettivi, di coinvolgimento del personale e di attuazione delle misure di controllo. A tale proposito appare significativo il fatto che Terna abbia ricevuto le quattro certificazioni più importanti, ossia ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 e ISO/IEC 27001.

Il sistema integrato copre il 100% delle attività di Terna sia quelle svolte sugli impianti esistenti, sia quelle di pianificazione, progettazione e realizzazione di nuovi impianti.

Tra i fattori di successo di Terna sul fronte della sicurezza si possono citare:

- **Politica di Salute e Sicurezza sul Lavoro:** gli indirizzi contenuti nel Codice Etico esprimono l'impegno di Terna a promuovere la prevenzione degli infortuni per tutti i dipendenti, inclusi quelli delle ditte appaltatrici.

- **Diffusione della cultura della sicurezza:** Terna svolge un'intensa e continuativa attività di formazione, informazione e addestramento del personale, investendo sulla cultura della sicurezza "oltre la norma". Tutti i lavoratori sono portati a conoscenza delle principali nozioni e novità in tema di sicurezza, attraverso la Intranet aziendale e incontri informativi.

Il programma di training annuale comprende corsi a livello generale aziendale e integrazioni specifiche a livello territoriale, basati sull'analisi dei rischi.

Un'attività di prevenzione viene svolta anche attraverso verifiche nei cantieri e un innovativo metodo di interviste psicoattitudinali ai dipendenti che operano su stazioni e linee.

Inoltre, presso il **Centro di formazione Campus** sono stati attivati 17 corsi specialistici in materia di *safety*. Nell'ultimo anno sono state erogate circa 42mila ore di formazione sulla sicurezza a fronte delle 143mila ore di formazione totale.

Tra le iniziative formative più rilevanti svolte nell'ultimo anno c'è stata quella sul tema della sicurezza nei cantieri che ha coinvolto tecnici operativi.

Punta d'eccellenza è il **Centro di formazione di Viverone**, un centro di addestramento, unico in Italia, situato in provincia di Biella in Piemonte utilizzato per la preparazione del personale operativo ai lavori sotto tensione. L'esercitazione per la salita sui tralicci avviene su un campo di oltre 3.600 metri di linee aeree che riproducono le più ricorrenti tipologie di linee e di sostegni utilizzati nell'alta tensione.

- **Dialogo e collaborazione con il personale:** al fine di assicurare un coinvolgimento attivo dei lavoratori e promuovere comportamenti sempre più responsabili e consapevoli, è stato creato il *Portale Safety & Sicurezza dell'Ambiente* all'interno della rete intranet aziendale.

Tale portale contiene un archivio completo e aggiornato della legislazione in materia di sicurezza del lavoro, dando inoltre accesso a un servizio di supporto per l'interpretazione delle norme e la verifica delle modalità applicative nonché ad un archivio dei programmi di verifica e dei relativi risultati.

- **Buone prassi aziendali:** nell'ambito della sicurezza integrata, come esempio di buona prassi aziendale, si pone, indubbiamente, l'attività di *vigilanza e monitoraggio cantieri*, che vede impegnato un *team* interfunzionale di operatori, con competenze specifiche non soltanto in ambito di sicurezza sul lavoro, ma anche nel settore del *fraud management*, della responsabilità societaria e del sistema qualità.

Lo scopo di tali verifiche è quello di monitorare le attività di cantiere a 360° ovvero di analizzare oltre agli aspetti strettamente connessi alla sicurezza sul lavoro, anche quelli relativi all'ambiente e alla corretta e piena applicazione delle procedure.

Tale attività viene svolta in maniera organica su tutti i **250 cantieri** attualmente aperti in tutta Italia.

- **Sicurezza degli Appalti:** Terna rivolge particolare attenzione alla sicurezza delle ditte che eseguono lavori nei cantieri per conto della Società.

Negli appalti per la realizzazione di linee aeree e stazioni elettriche è richiesta la dichiarazione di avvenuta formazione e informazione di tutto il personale presente in cantiere sui rischi e sull'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale.

Per alcuni ruoli specifici (capocantieri, capisquadra e responsabili della sicurezza), Terna esige un ulteriore attestato di avvenuta formazione, della durata di 24-32 ore, per il ruolo ricoperto.

- **Sistema di qualificazione imprese:** al fine di assicurare una uniformità ed una condivisione con tutta la filiera dei fornitori del Sistema di Sicurezza e Salute sul lavoro, è stato introdotto un processo di

qualificazione dei fornitori che impone alle aziende di adottare le migliori tecniche di sicurezza e attrezzature disponibili sul mercato e di garantire al proprio personale l'erogazione di formazione adeguata.

Ad oggi sono **400 le imprese qualificate**, divise in **42 gruppi merceologici**.

· **Controllo e monitoraggio:** nella logica in cui la sicurezza rappresenta un investimento e non un costo, è stato progettato e realizzato il **Security Operations Center (SOC)**, struttura all'avanguardia per monitorare lo stato dell'azienda 24 ore su 24 grazie ad una gestione tecnologicamente avanzata e un'analisi sofisticata di milioni di dati informatici (vengono processati **8 milioni di dati informatici** ogni giorno) e di sicurezza fisica. Tale struttura è costituita da una modernissima sala di controllo collocata in un sito protetto e presidiata full time 365 giorni all'anno da operatori specializzati, che sorvegliano e coordinano tutte le infrastrutture tecnologiche poste a tutela degli *asset* di Terna. In essa confluiscono le informazioni rilevate da una rete di sensori, posti nelle stazioni elettriche, sui 63.500 km di elettrodotti e sui sistemi IT e di TLC, che individuano e prevengono eventi minacciosi in grado di mettere potenzialmente a rischio le condizioni per la continuità del servizio elettrico nazionale. Il SOC rappresenta la prima vera forma di attività dedicata al monitoraggio integrato, sia fisico che logico, un sistema che raccoglie e valuta gli aspetti e le loro sinergie: dal *risk management* alla *privacy*, dai danneggiamenti alle infrastrutture ai rapporti con le Forze dell'Ordine.

· **Collaborazione con le Istituzioni:** un Piano per la sicurezza integrata all'avanguardia e unico in Italia, quello di Terna, che si avvale anche di **8 Protocolli istituzionali** firmati con Guardia di Finanza, Carabinieri, Polizia di Stato, Vigili del Fuoco, Prefetture e Ambasciate con lo scopo di proteggere la rete elettrica, e che è stato riconosciuto dall'agenzia di rating sostenibile Vigeo come il migliore tra le 762 società quotate in Europa e negli Stati Uniti per le politiche e misure anticorruzione adottate. Inoltre già da alcuni anni Terna e ANIE (Federazione Nazionale Imprese Elettrotecniche ed Elettroniche) hanno avviato un Gruppo di Lavoro finalizzato ad armonizzare e standardizzare le disposizioni per la sicurezza nei cantieri di opere elettriche e, sul fronte ambientale, hanno siglato un importante protocollo di intesa, il primo di questo genere, che identifica le linee guida per una corretta gestione degli aspetti ambientali nell'ambito delle attività lavorative sulla rete elettrica nazionale ad alta tensione.

\*~\*~\*~\*

Spett.le  
**TERNA S.p.A.**  
**c.a. Dott. Luigi Roth**  
Presidente  
**Dott. Giuseppe Lasco**  
Responsabile Divisione Corporate Affairs  
**Dott. Cesare Ranieri**  
Direttore Direzione Risorse Umane e Organizzazione

Gentilissimi,

grazie al Vostro invito, ho avuto il piacere di partecipare, con il collega di Segreteria Antonio Losetti, che segue per delega Terna, all'evento da Voi pregevolmente organizzato il 31 ottobre u.s. che ha lanciato il Patto per la Sicurezza sul Lavoro.



Voglio innanzitutto esprimere apprezzamento per questa positiva iniziativa, augurandomi che non rimanga un fatto isolato ma venga riproposta annualmente e che il patto possa contribuire ulteriormente a garantire la salute dei Lavoratori e la sicurezza nei luoghi di lavoro: la FLAEI-Cisl è sempre stata particolarmente

attenta e sensibile a queste tematiche, dedicando il suo Congresso del 1997 al tema "**Diritto al Lavoro, Diritto alla Vita**".

Come FLAEI condividiamo, pertanto, il progetto di Terna nel promuovere il Patto per la Sicurezza con le Aziende, le Istituzioni e i Lavoratori e ci dichiariamo sin d'ora disponibili a sottoscriverlo.

Nel merito, cogliamo l'occasione per sottoporre alla Vostra attenzione tre sintetiche annotazioni, anche alla luce delle interessanti relazioni che si sono succedute, a partire da quella del Dr. Lasco e dalle conclusioni del Presidente Roth:

- la nostra visione globale rispetto alla Sicurezza sul Lavoro ci porta a sottolineareVi che non è stata data la altrettanto evidenza alle attività svolte in appalto;

- le riflessioni formulate dal Presidente dell'INAIL sulla Funzione Risk Management, con la proposta di istituire un Comitato interno per il monitoraggio ed il controllo delle attività, ci spinge a considerare che nello stesso possa essere prevista la partecipazione delle Rappresentanze dei Lavoratori;

- per quanto riguarda il tema che ci sta più a cuore, quello della Formazione, anche in considerazione del fatto che Terna ha un Centro di eccellenza, specificamente dedicato, Vi chiediamo un maggior coinvolgimento del Sindacato nella progettazione, nella gestione e nella verifica delle attività formative. Nel ribadire la massima collaborazione e la disponibilità ad azioni sinergiche auguro il miglior successo a questa brillante iniziativa.

Cordiali saluti.

LA SEGRETERIA NAZIONALE  
il Segretario Generale  
Carlo De Masi

### **TERNA – FORMAZIONE MULTISKILL**

L'Azienda, nell'incontro di martedì 5 Novembre, ha illustrato il documento sulla formazione.

Nella sua esposizione ha evidenziato che il cuore della formazione è rappresentato dall'attività "on the job". Ad ogni operaio sarà assegnato un tutor garante della formazione e ogni modulo verrà supportato da un progetto di dettaglio. Rispetto al grado di apprendimento gli operai verranno sottoposti alla chiusura del primo modulo ad una verifica intermedia e al termine del percorso formativo ad una verifica finale, mentre gli impiegati saranno sottoposti alla sola verifica finale.



Alla fine del 2014 saranno disponibili 264 operai multiskill, mentre alla fine del 2015 vi saranno 132 impiegati multiskill.

Alle diverse domande e perplessità poste al tavolo dalla FLAEI i

Rappresentanti di Terna hanno chiarito che l'Azienda punta allo sviluppo di tutta la Struttura, dai Responsabili agli Impiegati /Operai e alla base dello sviluppo hanno posto la formazione di tutte le Risorse umane, pertanto, a Tutti verrà data la possibilità di essere formati.

Con un comunicato al personale l'azienda darà informativa di apertura delle autocandidature che dovranno essere presentate attraverso la compilazione di un apposito modulo.

Per non sguarnire le U.I., ad ogni corso verranno inseriti due Operai linee e due Operai stazioni per U.I. possibilmente un junior ed uno più esperto (B1).

A coloro che non superano la verifica o vanno oltre il limite massimo delle ore di assenza, sarà data la possibilità di recuperare.

Rispetto alle stazioni è stata data assicurazione che il grosso della formazione sarà fatto sulla tipologia di impianti presenti nell'area di competenza delle persone da addestrare.

Inoltre, la formazione non si fermerà a livello di impiegati ed operai, ma sarà sviluppata anche in capo ad altre famiglie professionali.

Infine, l'Azienda ha precisato che la formazione multiskill non farà perdere gli elementi specialistici, che verranno salvaguardati, ma punta ad essere un elemento aggiuntivo alla specializzazione; ed è per questo che il Personale multiskill avrà una maggiore possibilità di sviluppo della carriera.

L'Azienda convocherà le RSU per la presentazione del percorso formativo. Come Segreteria Nazionale consigliamo che all'incontro partecipi anche un Rappresentante sindacale.

\*o\*o\*o\*

### **COMUNICATO AL PERSONALE**

#### **Oggetto: Percorso propedeutico a ruoli multiskill delle Unità Impianti**

Come è noto uno dei cardini del nuovo modello organizzativo territoriale della Società, avviato lo scorso 10 luglio, è costituito dalla progressiva introduzione, all'interno dei Team Tecnici delle nuove Unità Impianti, dei ruoli multiskill operaio ed impiegato.

Il 5 novembre scorso è stato presentato alle Segreterie Sindacali Nazionali - ed esaminato nell'ambito della Commissione Bilaterale Tema sulla Formazione - il Programma "Formazione Multiskill", per supportare lo sviluppo di figure professionali (operai, impiegati) con competenze multiskill Linee e Stazioni. ... Omissis



## **ISOPENSIONI - INAS INFORMA:**

Coloro che hanno firmato entro il 30 settembre 2013 avranno la isopensione a partire dal mese di dicembre per difficoltà informatiche dell'INPS.

Potranno verificare tramite patronato che le quote sono in pagamento (il sistema carica dal 10 novembre i pagamenti del mese successivo).

## **PREVIDENZA COMPLEMENTARE. ACCORDO DEL 9 MAGGIO 2013**

Facciamo seguito a quanto riportato sul numero di novembre di Partecipare per riportare il comunicato di FOPEN in merito all'oggetto.



Con l'occasione, forniamo alcuni chiarimenti in merito alla portata innovativa del pronunciamento della COVIP, anche alla luce di polemiche sterili.

Il pronunciamento segna una distinzione tra coloro che aderiscono ai piani di incentivo ex art. 4 L.

92/2012 e coloro che aderiscono a piani individuali di esodo incentivato e, quindi, al di fuori della contrattazione.

Per i primi, la COVIP si è pronunciata assimilandoli ai lavoratori in mobilità, ammettendo la facoltà di riscatto parziale nella misura del 50% con assoggettamento alla tassazione prevista nei casi di mobilità.

In sostanza, il lavoratore iscritto ad un fondo pensione che si trovi coinvolto nella procedura di esodo incentivato potrà optare per l'esercizio del riscatto parziale e su tale somma si applicano i benefici previsti dalla normativa fiscale rispetto alla quale nulla innova il pronunciamento della COVIP.

Per precisione, segnaliamo che ci sono tre livelli di tassazione **in caso di riscatto parziale** che comporti una inoccupazione per un periodo compreso tra i 12 e 48 mesi:

a) **quanto maturato fino al 31 dicembre 2000:** è assoggettato a tassazione separata l'intero capitale, ad esclusione della quota relativa ai versamenti dei lavoratori (contributo aderente e contributo volontario).

b) **quanto maturato dal 1° gennaio 2001 al 31 dicembre 2006:** è assoggettato a tassazione separata l'intero capitale erogato, con esclusione dei rendimenti maturati che sono tassati in capo al fondo all'11% ogni anno.

c) **quanto maturato dal 1° gennaio 2007:** è assoggettato a tassazione del 15% (ridotta di 0,3 punti percentuali per ogni anno eccedente il 15%), l'intero capitale erogato, con esclusione dei rendimenti maturati che sono tassati in capo al fondo all'11% ogni anno. Essendo le adesioni a FOPEN partite da dicembre 1999, di norma coloro che liquidano la posizione entro il 2014, scontano l'aliquota del 15%. Se sono stati comunicati contributi non dedotti, questi non sono assoggettati a tassazione.

**Si precisa che il disinvestimento dei contributi avverrà partendo da quelli più vecchi.**

Per completezza di informazione specificiamo che per la tassazione separata sono utilizzati gli stessi criteri di tassazione del TFR.

Ad ogni buon conto, si allega anche il documento fiscale scaricabile dal sito di FOPEN.

Si precisa altresì che è possibile richiedere il riscatto totale della posizione: in tal caso, sul 50% sul montante maturato più vecchio si applica la normativa di favore, mentre sul restante 50% si applica la normativa meno favorevole.

\*~\*~\*~\*

*Fondo Pensione Dipendenti del Gruppo Enel*

### **CESSAZIONI DAL SERVIZIO EX ART. 4 L. 92/2012**

A seguito degli accordi sindacali del 6 settembre 2013 tra le società del gruppo Enel e le oo.ss è stata prevista la possibilità per i dipendenti che godono di una particolare posizione contributiva di cessare dal servizio usufruendo dei benefici previsti dall'art 4 della legge 92/2012 (cosiddetta "legge-Fornero").

L'applicazione di quanto previsto per tale fattispecie comporta, com'è noto, l'interruzione del rapporto di lavoro. Al riguardo va precisato che l'attuale normativa in materia di previdenza complementare non contempla il ricorso alle procedure previste dall'art 4 della Legge in questione come fattispecie autonoma per la richiesta di liquidazione della posizione, e Si è, quindi, posto il problema relativo al trattamento

fiscale della prestazione erogata dal Fondo (si ricorda che, nel caso di cessazione per dimissioni volontarie e senza diritto a pensione, la parte imponibile relativa a contributi versati prima dell'1.1.2007 è tassata con il meccanismo della tassazione ordinaria, ovvero l'importo percepito si somma al reddito dell'anno, con l'applicazione della tassazione progressiva (tipicamente si arriva all'aliquota del 38% o più. La parte relativa ai contributi versati dopo l'1.10.2007 è invece sottoposta alla tassazione definitiva del 23%) e della relativa modalità di compilazione della richiesta.

A tale proposito, si è ritenuto opportuno porre un quesito alla COVIP, che ha risposto chiarendo che tale fattispecie, pur **non essendo in alcun modo assimilabile al raggiungimento del requisito pensionistico INPS** in via analogica può essere inquadrata nelle previsioni di cui all'articolo 14, comma 2, lettera b) del Dlgs. n 252/2005 (procedure di mobilità e fattispecie analoghe).

Gli associati che hanno aderito al sopra indicato accordo, a partire dalla data di cessazione dal servizio, potranno, pertanto, scegliere tra le seguenti alternative:

1) **Mantenere l'iscrizione al Fopen, in attesa di maturare il requisito pensionistico INPS** In tale caso la posizione del socio resterà investita nel Fondo, con la possibilità per l'interessato di modificare il proprio comparto di investimento richiedere anticipazioni, provvedere direttamente a contribuzioni volontarie (ovviamente, essendo cessato il rapporto di lavoro, l'azienda non effettuerà più alcun versamento).

Successivamente alla data di maturazione del requisito pensionistico, purché siano trascorsi almeno cinque anni dalla data di adesione al fondo, il socio potrà richiedere l'erogazione della prestazione pensionistica complementare in forma di rendita, in forma mista (in misura non inferiore al 50% a titolo di rendita ed il restante in capitale) °, se sussistono i requisiti, in forma "100% capitale" (ai sensi dell'articolo 11, comma del D.lgs. 252/2005., qualora dalla trasformazione in rendita del 70% della posizione previdenziale del socio risulti una rendita minore del 50% dell'assegno sociale INPS, può essere erogato il 100% della posizione in forma capitale). Tali prestazioni sono soggette, per la parte relativa ai contributi versati dal 1° gennaio 2007, al trattamento fiscale previsto dall'articolo 11 comma 6 del D.lgs. n 252/2005 (tassazione definitiva con aliquota del 15%); la parte dei contributi versati prima di tale data è tassata, ai sensi dell'articolo 23 comma 5 del sopra citato decreto, mediante il criterio della "tassazione separata" con aliquota determinata con gli stessi criteri del TFR

2) **Richiedere il riscatto parziale, nella misura del 50%** della posizione previdenziale maturata ai sensi dell'articolo 14 comma 2 lettera b) del D. lgs. 252/2005 in tale caso, si precisa che il disinvestimento dei contributi avverrà partendo da quelli più vecchi (ciò ha importanza ai fini dell'imposizione fiscale, in quanto i contributi maturati prima del 1° gennaio 2007 saranno assoggettati a "tassazione separata" con aliquota determinata con gli stessi criteri del TFR, mentre quelli maturati dal 1° gennaio 2007 saranno soggetti all'aliquota del 15%).

3) **Richiedere il riscatto del 100%** della posizione previdenziale maturata ai sensi dell'art 14 comma 5 del O Ig8 252/2005 (riscatto per cause diverse): in tale caso si applica, in linea generale la normativa. n1eno favorevole di cui all'articolo 14 comma 5 del D Lgs. 252/2005 (tassazione definitiva con aliquota del 23%) per i contributi versati dal 1° gennaio 2007, la "tassazione ordinaria" per i contributi maturati dal 1° gennaio 2001 al 31/12/2006 e la "tassazione separata" (aliquota TFR) per i contributi versati fino al 31 dicembre 2000.

Tuttavia, sul primo 50% sarà applicato il miglior trattamento fiscale previsto per il riscatto parziale, di cui al precedente punto 2).

Ulteriori informazioni potranno essere reperite sul "Documento sul regime fiscale" disponibile sul nostro sito internet.

Relativamente alle modalità operative di richiesta delle prestazioni, dovrà essere utilizzata esclusivamente la modulistica Fopen disponibile sul sito [www.fondopensioneopen.it](http://www.fondopensioneopen.it)

In particolare, per le richieste presentate prima della maturazione del diritto a pensione, nella compilazione del modulo andranno selezionate le seguenti voci.

- a) Riscatto parziale della posizione (alternativa 2) ... omissis,
- b) Riscatto immediato della posizione (alternativa 3) ... omissis

Si raccomanda .... omissis

Le Società associate e le Organizzazioni Sindacali sono cortesemente invitate a dare la più ampia diffusione al presente comunicato

Roma. 30 ottobre 2013

Il Presidente Paolo Auricchio

## DONATORI DI SANGUE PERMESSI LAVORATIVI UTILI ALLA PENSIONE



E' stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 255 del 30 ottobre 2013, la Legge 28 ottobre 2013 n. 125, che annovera tra i contributi da "prestazione effettiva di lavoro", ai fini del calcolo dell'importo della "pensione di vecchiaia anticipata" quelli relativi alla fruizione dei congedi e permessi per **donazione di sangue ed emoderivati** e quelli inerenti i **congedi parentali di maternità e paternità**.

Come noto la Legge n. 214/11 (riforma Fornero), nel regolamentare i requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia anticipata, stabilisce che vengano applicate delle riduzioni sull'importo della pensione qualora si acceda alla stessa con meno di 62 anni di età.

La Legge n. 14/2012 ha previsto che detta penalizzazione non si applichi, nel periodo transitorio sino al 2017 "*qualora la predetta anzianità contributiva derivi esclusivamente da prestazione di effettivo lavoro, includendo i periodi di astensione obbligatoria per maternità, per l'assolvimento degli obblighi di leva, per infortunio, per malattia e di cassa integrazione ordinaria*".

La Legge 125/2013 ha aggiunto le contribuzioni figurative relative ad assenze per donazione sangue ed emoderivati e per congedi parentali di maternità e paternità a quelle utili per evitare la riduzione dell'importo della pensione anticipata.

La parificazione di queste due tipologie di contribuzione a quelle da "prestazione effettiva di lavoro" non influisce sul calcolo della pensione di vecchiaia ordinaria (minimo 20 anni di contributi ed un'età di 66 anni e 3 mesi per gli uomini, e 63/64 per le donne), per la quale non sono previste riduzioni, e neppure sul diritto alla pensione di vecchiaia anticipata in quanto tutte le tipologie di contribuzione, comprese quelle figurative, sono utili per perfezionare il requisito contributivo oggi previsto in 41 anni e 5 mesi per le donne ed in 42 anni e 5 mesi per gli uomini.

Influisce, invece, sull'importo della pensione in quanto lo stesso si riduce in relazione agli anni di anticipo dell'accesso alla pensione prima dei 62 anni di età, qualora l'anzianità contributiva non derivi da prestazione di effettivo lavoro o da contribuzioni assimilate.

La misura della riduzione è pari all'1% per ciascuno dei primi due anni mancanti al raggiungimento dei 62 anni di età e del 2% per ogni ulteriore anno mancante ed è applicata sulla quota di pensione calcolata con il sistema retributivo che, per coloro che avevano un'anzianità contributiva di 18 anni al 31 dicembre 1995, corrisponde all'anzianità maturata al 31 dicembre 2011 mentre, per coloro che si trovano nel sistema misto avendo un'anzianità contributiva inferiore ai 18 anni al 31 dicembre 1995, corrisponde all'anzianità maturata appunto al 31 dicembre 1995.

**I lavoratori, con contribuzione figurativa per congedi per donazione sangue o per congedi parentali di maternità/paternità, che hanno già ricevuto dall'INPS un provvedimento di rigetto della pensione oppure un importo ridotto in base alle penalizzazioni hanno ora l'opportunità di ricorrere per il riesame della richiesta originaria riferendosi alla Legge 125/2013.**

**Invitiamo le strutture ad indirizzare al Patronato INAS per la necessaria assistenza i lavoratori ed i pensionati interessati dalla norma.**

## LUTTI



Sono deceduti:

- il collega pensionato Angelo Bettin, già Capo Centrale di Fadalto e, successivamente Capo Sub Area Impianti Piave Santa Croce
- la mamma Carolina degli amici Giulio e Cesarino Andreon. Giulio è stato, per lungo tempo, componente della Segreteria Flaei di Vittorio Veneto.
- Il pensionato Luigi Vecellio già del Reparto di Calalzo

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

\*o\*o\*o

Da Guglielmo (in Sud Africa) alla nonna NINA

Quando penso a mia nonna Carolina, penso alla casa dove è sempre vissuta per molti anni, accanto a una strada trafficata.

Penso a tutte le volte che sono andato a trovarLa, alla porta sulla strada, al suono del campanello misto a quello delle macchine, al suo sorriso quando apriva la porta e mi vedeva e toglieva la catenella dalla porta.

Molto spesso ho pensato come deve essere il vivere in una casa con la cucina così vicina alla strada, ma Lei mi raccontava che sessanta anni fa c'erano solo 2 o 3 macchine a Vittorio Veneto. Come doveva essere diverso allora!

Penso che la vita busi tutti i giorni alla nostra porta ma che il più delle volte non rispondiamo. Ma arriva un momento in cui non possiamo non aprire ed e quando ce ne andiamo.

Un giorno, quando la morte busserà alla mia porta, come un mendicante, cosa le offrirò?

Poserò ai piedi del mio ospite il fragile vaso della mia vita, non lo lascerò andare a mani vuote.

Tutti i miei giorni di autunno invecchiati, tutte le estati, tutto il ricavato e ciò che sarà rimasto della mia vita pulsante e frenetica, li offrirò dinanzi a Lei alla fine, il giorno in cui la morte busserà alla mia porta.

Riposa in pace nonna NINA.

## **SICUREZZA UBH VENETO**

### **COMUNICATO AL PERSONALE**

*Oggetto: adesione volontaria alla campagna di analisi ematochimiche.*



Si porta a conoscenza di tutto il personale che, nell'ambito di un'iniziativa di prevenzione avviata e gestita parallelamente alle previsioni di cui al Protocollo Sanitario ad oggi in vigore, a partire dalle prossime visite periodiche programmate a cura del Servizio Sanitario Aziendale sarà possibile riprendere l'effettuazione degli esami ematochimici, come noto non più prescritti dal Protocollo già citato.

L'adesione a tale iniziativa ha carattere strettamente volontario ed andrà formalizzata compilando la scheda allegata, riportante anche l'elenco degli esami che saranno effettuati, che dovrà poi essere inviata

direttamente al Servizio di Prevenzione e Protezione.

I referti delle analisi saranno gestiti con la riservatezza prevista dall'articolo 622 del Codice Penale, acquisendoli in duplice copia, in buste chiuse sigillate, per la consegna rispettivamente al Dipendente e al Medico Competente, ai fini di una valutazione da parte sua e per il successivo inserimento nella Cartella Sanitaria Personale.

Il Datore di Lavoro  
Francesco Bernardi

Vittorio Veneto, 14 novembre 2013

\*o\*o\*o

### **CONSENSO INFORMATIVO SULLA ESECUZIONE DEGLI ESAMI EMATOCHIMICI (da consegnare al Servizio di Prevenzione e Protezione)**

Il sottoscritto .....

nato a ..... il .....

dipendente presso l'Unità ..... matricola .....

in relazione al comunicato al personale del 14 novembre 2013 relativo alla “adesione volontaria alla campagna di analisi ematochimiche”,

### chiede

di essere avviato all'effettuazione delle analisi cliniche di seguito indicate in coincidenza con le prossime visite periodiche presso il Servizio Sanitario Aziendale:

- Emocromo con formula
- Azotemia
- Creatininemia
- Bilirubina totale e frazionata
- ALT-AST
- Gamma GT
- Glicemia
- Colesterolo totale
- Colesterolo LDL
- Trigliceridi
- Protidogramma
- Esame urine completo
- PSA totale e libero (solo maschi con età  $\geq 50$  anni)

Data ..... Firma .....

\*o\*o\*o

### NOTA Flaei-Cisl Belluno e Treviso

Dire che Domenico ha impegnato la Federazione a tutti i livelli, per far ripristinare le analisi ematochimiche, che avevano consentito al Medico Competente dott. Renato Serena di prevenire situazioni delicate, può sembrare propagandistico: **ma è vero!!!**

### SCIOPERO GENERALE!!!

Cari amici,

penso di non aver mai scritto in questi termini ma questa volta sento la necessità di concedermi uno sfogo.



Ho fatto nei giorni scorsi una battaglia con i colleghi e non solo (anche con amici, parenti ecc.) in merito a quello che è il diritto allo sciopero, diritto che di tale ha ormai solo il nome. Non facciamo uno sciopero con la “S” maiuscola da tempi immemorabili, probabilmente io ancora andavo a scuola (quindi parliamo seppure di poco di 12 anni), comunque ho cercato di fare proseliti per far sì che questo “sciopero” ridicolo per i modi (sciopero generale territoriale??? Solo 4 ore???) potessimo essere nel maggior numero

possibile ad aderire.

Forse sono ancora troppo giovane, ma i miei ricordi su quella che è stata la lotta per ottenere il diritto allo sciopero e ai diritti basilari che oggi costituiscono i capi saldi di tutti i nostri contratti nazionali di lavoro, sono ancora molto vividi. Sono ricordi di pagine di libri di storia ma che per la mia sensibilità mi hanno sempre molto colpito. Quante persone hanno sacrificato la vita!!!! Si fa tanto sfoggio di frasi come “Per non dimenticare” e allora i movimenti popolari del 1848??? Di quelli non ci ricordiamo??? Chissà quanti di noi sanno che cosa è successo in quegli anni!!!

Io giovedì 14/11/2013 in Piazza Borsa a Treviso c'ero. Quei pochi colleghi che hanno scioperato (con me compreso erano 3) sono stati a casa perché ritenevano la manifestazione una pagliacciata e io, povero ragazzino ingenuo, a difendere il senso dello sciopero inteso come un'azione di manifestazione. Le masse del popolo hanno sempre mosso le istituzioni, ma quella mattina in Piazza Borsa eravamo in pochi!!! SCIOPERO GENERALE????? Un centinaio di persone a farla grande, musica da festiciola di studenti delle superiori, il "banchetto con la porchetta" della CGIL ... Erano le 10.30 (orario previsto di inizio della manifestazione come da volantino era le 09.30) e c'era Caparezza che cantava "Luigi delle bicocche", ma non lui dal vivo, no no, registrato su un CD! Sì, perché a un ora dall'inizio previsto della MANIFESTAZIONE, la gente era là che chiacchierava del più e del meno, e mangiava panini con la porchetta!!! Ero lì in piazza, ad aspettare come un sognatore di altri tempi che iniziasse la MANIFESTAZIONE ... già ma niente ... c'era pure un microfono a disposizione piantato là, solo soletto sopra i gradini di accesso alla Camera di Commercio di Treviso, chissà forse serviva solo a fare scena. Mentre aspettavo ero vicino ad un vigile urbano (un ragazzo della mia età, almeno qualche mio coetaneo c'era alla MANIFESTAZIONE!!!!) e un passante gli si accostò e gli chiese: "Scusi che festa è?" Certo scrivendovi queste cose, ora mi sale un sorriso alle labbra, ma quella mattina nel mio cuore non c'era un senso di divertimento ma di tristezza e sconsolata disillusione. Sì, perché solo di fronte a quella domanda di una semplicità e candidezza disarmante, giovedì mattina in piazza Borsa agli occhi dei cittadini e delle istituzioni, e anche ai miei stessi occhi destati da un sogno, tutti eravamo lì a far festa oppure secondo le male lingue a "cazzeggiare" perché non avevamo voglia di lavorare! Che dire, alle ore 11 non avendo ancora visto l'inizio dei lavori (a patto che fossero stati programmati) decisi di incamminarmi verso la macchina e andare via, del resto alle 12 lo SCIOPERO GENERALE TERRITORIALE terminava. Permettetemi un po' di sarcasmo a questo punto ....

Giovedì mattina con questa imponente MANIFESTAZIONE di lavoratori vessati dalle continue tasse, gettati in un senso di insicurezza dettato dalla precarietà del sistema di lavoro italiano, affranti dall'immobilità (e inutilità) della politica, siamo riusciti a lasciare un segno. Tutti i telegiornali e giornali cartacei hanno parlato di noi, sì perché il nostro sacrificio di aver rinunciato a 4 ore di stipendio è stato premiato dalla comunione di intenti di tutti noi lavoratori e soprattutto dalla serietà delle OO.SS. organizzanti tale manifestazione.

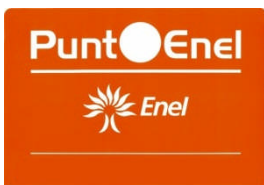
A conclusione di questa mail "inutile", come inutili sono tante, troppe cose della nostra vita quotidiana a tutti i livelli, voglio solo esprimere il mio più completo disgusto per quella che è stata la MANIFESTAZIONE di giovedì mattina 14/11/2013. Che dire forse avevano ragione quei colleghi più anziani di me, che grazie alla loro saggezza ed esperienza avevano ben detto <<Io domani a manifestare?? No, no, io me ne starò al caldo sotto le coperte!>>. Infine aggiungo, che se queste sono le pagliacciate che riusciamo ad organizzare non ci dobbiamo meravigliare che la gente rinunci a combattere, getti la spugna e non partecipi alle manifestazioni.

Ciò detto prendo atto della mia esperienza, con 50 € in meno nelle mie tasche a fine mese e con un sogno infranto, raccolgo i miei pezzettini di cuore e singhiozzando me ne torno a casa.

Un caro saluto a tutti voi.

**Francesco Cargiuli**

## **INCONTRO AREA MERCATO VENETO DEL 18.11.2013**



- Sino ad oggi si sono registrate 14 uscite art 4
  - Entro 31 dicembre sono previste ulteriori 10 uscite art 4
  - Sono previste le seguenti assunzioni ( che dovrebbero essere effettuate tutte entro il mese di Dicembre)
- Belluno 0

Treviso 3  
 Vicenza 2  
 Verona 2  
 Padova 3  
 Rovigo 0  
 Venezia 1

-I candidati prescelti sono tutti laureati

-Non vi sono indicazioni se vi saranno ulteriori assunzioni con le uscite di Dicembre

Il totale delle risorse, dopo le assunzioni, sono ritenute dall'Azienda sufficienti per gestire i carichi di lavoro, anche in considerazione che ENEL intende aprire circa 200 nuovi negozi indiretti a supporto dei Punti ENEL/Negozi diretti.

-Tutti i negozi avranno lay out simili e saranno in grado di gestire il cliente nonché di fare vendita energia ,gas e prodotti per il risparmio energetico (pannelli fotovoltaici, caldaie, ecc.)

-Si è conclusa la riorganizzazione che prevedeva che il mercato di maggior tutela venisse gestito come il mercato libero

-Per il momento la produttività raggiunge valori vicini o superiori al 100%.

## MODIFICHE ORGANIZZATIVE



Lettera a Enel G&M del 21.11.2013

Con riferimento all'oggetto, siamo venuti a conoscenza che in alcuni impianti state proponendo modifiche strutturali senza averle mai discusse a livello nazionale.

Tra l'altro, negli incontri informativi svolti per verificare gli effetti dell'applicazione art. 4, si era stabilito, in questa fase, di non modificare gli

assetti definiti nell'ultima ristrutturazione in attesa di incontri successivi.

Pertanto, Vi invitiamo a fermare qualsiasi iniziativa volta a modificare l'attuale organizzazione salvo inderogabili e motivate necessità.

Cordiali saluti.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

## L'INAIL E SUGLI INFORTUNI IN MISSIONE (O TRASFERTA) E QUELLI IN ITINERE

Pubblicata da Inail, la Circolare n.52 del 23 ottobre 2013 riguardante la definizione degli infortuni in missione e degli infortuni in itinere e i conseguenti indennizzi.



Dalla sintesi della circolare pubblicata sul sito Inail si legge:

**“Gli infortuni che si verificano in missione o in trasferta** non sono omologabili a quelli in itinere (ovvero, nel tragitto tra casa/luogo di lavoro, e viceversa). Questa particolare categoria va considerata, infatti, alla stessa stregua di quelli occorsi in occasione di lavoro e di conseguenza va indennizzata come tale”.

Nel testo tramite il quale l'Inail ha provveduto al riordino della materia, viene evidenziata quindi una differenza sostanziale tra l'incidente nel tragitto casa ufficio e il tragitto albergo luogo della prestazione.

**“In breve: per tutta la durata della missione o della trasferta ogni azione compiuta è da considerarsi esclusivamente ‘in occasione di lavoro ’** (definizione che si riferisce all'insieme di circostanze e di situazioni in cui le attività o le loro modalità di organizzazione impongono comportamenti specifici che espongono al rischio) e, quindi, deve essere indennizzata come un qualsiasi altro infortunio tutelato”.

Per quanto riguarda ancora l'indennizzo, viene evidenziata la distinzione **tra attività funzionale e rischio elettivo**. “L'evento non può ritenersi indennizzabile nel caso in cui si verifichi nel corso dello svolgimento di un'attività che non ha alcun legame funzionale con la prestazione lavorativa (o con la costrittività organizzativa) o nel caso di rischio elettivo: cioè, quando l'evento sia riconducibile a scelte personali del lavoratore, irragionevoli e prive di alcun collegamento con la prestazione lavorativa, tale da esporlo ad un rischio determinato esclusivamente da queste scelte”.

## TUTTA COLPA DELLE VECCHIETTE SVEDESI?

*Il Quindicinale n.835 del 21.11.2013*

La storia di un'azienda, immigrata dal freddo, fiorita a Nordest e che ora si sta spegnendo "come una candelina"

Tutta colpa delle "vecchiette svedesi". I tir fermati sulla Pontebbana, gli interventi di sindaci e ministri, gli scioperi e le castagnate sul piazzale della fabbrica, i tagli (saranno quasi 500 a Susegana), tutto parte dalle vecchiette di Stoccolma. Dove nella centralissima (e alberata) Sankt Göransgatan (via San Giorgio),

in un edificio di mattoni rossi sono seduti (e decidono le sorti di centinaia di famiglie in tutto il mondo) i



proprietari di Electrolux. Che, non molti sanno, sono un fondo pensionistico. E hanno visto che i loro stabilimenti italiani rendono, sì, ma non tanto quanto sarebbe necessario a garantire servizi previdenziali ancora migliori alle loro anziane mamme, nonne e zie. Perché il fondo pensione potrebbe andare meglio di così: e allora tanto vale spostarsi verso Est, dove tutto costa meno. Soprattutto gli operai. Durante un'assemblea sindacale, l'ingegner Marco Mondini, direttore Relazioni Industriali Electrolux Italia, l'ha spiegato senza nascondere nulla: pagare un operaio in Italia costa all'azienda 23-24 euro l'ora, in Polonia 4. Al massimo. Non

serviva nemmeno, un ingegnere.

Le "vecchiette svedesi" sono un'immagine di Antonio Bianchin, segretario Cisl Belluno - Treviso. Che, con il paradosso delle pensioni da pagare in Svezia, vuole solo evidenziare come gli ordini, in Electrolux, non siano mai mancati. Sono i margini di guadagno che, secondo Stoccolma, devono migliorare. E per questo bisogna tagliare i costi (leggesi: gli operai), è la prima legge del mercato. Mercato che, un giorno prima dell'annuncio di nuovi tagli negli stabilimenti italiani, premiava Susegana con una commessa firmata Ikea di 4 mila frigoriferi da incasso. È il 24 ottobre. Qualcuno sogna gli straordinari, ma per una notte soltanto: il 25 ottobre, venerdì, il board europeo di Electrolux si riunisce a Stoccolma. E in Italia (senza che vi fosse alcuna trattativa in merito) arrivano solo i freddi numeri di una decisione pesantissima per l'occupazione: 2 mila esuberanti a livello mondiale, 200 solo nel settore amministrativo in Italia, 140 a Susegana (oltre ai 250 già previsti entro il 2015). Non solo: finiscono sotto indagine gli stabilimenti di Susegana, Porcia (Pordenone), Forlì e Solaro (Milano), chi non rende come dovrebbe chiuderà, e la produzione sarà trasferita in Polonia o Ungheria. Dove, tra l'altro, Electrolux produrrà entro il 2014 i "Cairo 3", il modello di frigo a incasso che si produce già a Susegana. È l'inizio della valanga che porta, nelle settimane successive, a scioperi, blocco dei tir e del traffico sulla Pontebbana, dichiarazioni di sindaci (furiosi) e ministri (fumosi), un quadro destinato a durare anche nei prossimi giorni, a meno che da Stoccolma non ripongano nella custodia le forbici.

«La cosa più fastidiosa è che da tempo stavamo studiando accordi per la ristrutturazione, e ora l'azienda comunica, senza alcuna trattativa, che ci saranno molti altri licenziamenti»

spiega Giacomo Vendrame, segretario Cgil Treviso. «Questo è solo l'inizio: la battaglia durerà mesi». Ma per cosa lottano gli operai di Susegana, se le decisioni vengono prese a Stoccolma, da persone di cui non si sa nemmeno nome e cognome? «Contiamo ancora di avere una trattativa a livello aziendale, perché Electrolux ripensi le sue ultime decisioni. Ma l'altra responsabilità è di governo, sia centrale che locale. Si apra una riflessione politica con sindacati, imprenditori e banche, è l'intero territorio che sta sprofondando». Un esempio concreto? «Veneto Sviluppo, società finanziaria partecipata dalla Regione, è utilizzata male. Se rilanciata, potrebbe essere uno strumento di ripresa».

Da Toni Bianchin, un'altra immagine eloquente: «Negli ultimi 15 anni Electrolux si sta spegnendo come una candelina. Susegana passa dai quasi 3 mila dipendenti degli anni d'oro, a quasi 600. Ma continuiamo a lottare: il Gruppo Electrolux è in attivo». Rende, crea utili: ma non abbastanza, evidentemente, per le esigenze delle vecchiette svedesi.

Andrea De Polo