

# PARTECIPARE

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

Febbraio  
N. 2  
Anno 2013

**Direttore Responsabile:** SIIIVIO DI PASQUA  
**Proprietario:** BENIAMINO MICHIELETTI  
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:

La pace passa dalla tutela dell'uomo e dei suoi diritti  
Rinnovo contrattuale  
Concessioni idro in scadenza  
Lutti  
Arca – Can del 10 gennaio 2013  
Zona Treviso – Rsu/Rls incontro del 20 dicembre 2012  
Posti teleconduzione - attivazione del progetto centrale operativa  
Terna Rete Italia

Tassazione esodo incentivato. termini per le istanze di rimborso delle imposte.

Enel Servizi

Quiescenze

CdA Fisce – 19 dicembre 2012.

Enel - situazione industriale/occupazionale

Enel proclama la serrata sullo straordinario

Sono caduta dalle scale

Enel HCM OO.SS. - 24.10.2012

Chichibio e la gru

PARTECIPARE compie 31 anni



Phoenix: Nevaeh Atkins afferra il dito del medico che la sta facendo nascere col cesareo. E i genitori postano la foto su Facebook

Vuoi ricevere Partecipare per posta elettronica? Segnala a: [treviso@flaei.org](mailto:treviso@flaei.org)

## «LA PACE PASSA DALLA TUTELA DELL'UOMO E DEI SUOI DIRITTI»

«Il fanatismo religioso falsifica la religione che invece mira a rendere chiaro che ogni uomo è immagine del Creatore»

«Se preoccupa l'indice differenziale tra i tassi finanziari, dovrebbero sgomentare le crescenti differenze fra pochi, sempre più ricchi e molti sempre più poveri» «Per affermare la giustizia, non bastano buoni modelli economici, per quanto necessari La giustizia si realizza soltanto se ci sono persone giuste!»

«Il dialogo della Chiesa con le autorità civili ha a cuore il bene integrale di ogni uomo e mira a promuoverne la dignità trascendente»

*Il Papa al Corpo diplomatico: l'oblio di Dio genera violenza.*



### **lo scenario**

Nel discorso ai rappresentanti diplomatici, il forte richiamo alle principali crisi internazionali e la denuncia della marginalizzazione, intolleranza, talvolta persino violenza cui vengono sottoposti persone, simboli identitari e istituzioni religiose.

*L'invito a non rassegnarsi allo «spread del benessere sociale»*

*Pubblichiamo il discorso pronunciato dal Papa ieri mattina durante l'udienza ai membri del Corpo diplomatico accreditato presso la Santa Sede per la presentazione degli auguri per il nuovo anno.*

... omissis

Come ho ricordato nell'allocuzione dell'ultimo Concistoro ordinario pubblico per la creazione di nuovi cardinali, «la Chiesa, fin dai suoi inizi, è orientata *kat'holon*, abbraccia cioè tutto l'universo» e con esso ogni popolo, ogni cultura e tradizione. Tale 'orientamento' non rappresenta un'ingerenza nella vita delle diverse società, ma serve piuttosto a illuminare la coscienza retta dei loro cittadini e ad invitarli a lavorare per il bene di ogni persona e per il progresso del genere umano.

... omissis

Le visite di diversi capi di Stato e di governo che ho ricevuto nel corso dell'anno passato, come pure gli indimenticabili viaggi apostolici che ho compiuto in Messico, a Cuba e in Libano, sono state occasioni privilegiate per riaffermare l'impegno civico dei cristiani di quei Paesi, come pure per promuovere la dignità della persona umana e i fondamenti della pace..

... omissis

Nell'ottica cristiana esiste un'intima connessione tra la glorificazione di Dio e la pace degli uomini sulla terra, così che la pace non sorge da un mero sforzo umano, bensì partecipa dell'amore stesso di Dio. Ed è proprio l'oblio di Dio, e non la sua glorificazione, a generare la

violenza. Infatti, quando si cessa di riferirsi a una verità oggettiva e trascendente, come è possibile realizzare un autentico dialogo? In tal caso come si può evitare che la violenza, dichiarata o nascosta, diventi la regola ultima dei rapporti umani? In realtà, senza un'apertura trascendente, l'uomo cade facile preda del relativismo e gli riesce poi difficile agire secondo giustizia e impegnarsi per la pace.

... Omissis

Per tale ragione ho voluto intitolare l'annuale Messaggio per la Giornata mondiale della pace: *Beati gli operatori di pace*. È anzitutto alle autorità civili e politiche che incombe la grave responsabilità di operare per la pace. Esse per prime sono chiamate a risolvere i numerosi conflitti che continuano a insanguinare l'umanità, a cominciare da quella Regione privilegiata nel disegno di Dio, che è il Medio Oriente. Penso anzitutto alla Siria, dilaniata da continui massacri e teatro d'immani sofferenze fra la popolazione civile. Rinnovo il mio appello affinché le armi siano deposte e quanto prima prevalga un dialogo costruttivo per porre fine a un conflitto che, se perdura, non vedrà vincitori, ma solo sconfitti, lasciando dietro di sé soltanto una distesa di rovine.

... omissis

Guardo poi con viva attenzione alla Terra Santa. In seguito al riconoscimento della Palestina quale Stato osservatore non membro delle Nazioni Unite, rinnovo l'auspicio che, con il sostegno della comunità internazionale, israeliani e palestinesi s'impegnino per una pacifica convivenza nell'ambito di due Stati sovrani, dove il rispetto della giustizia e delle legittime aspirazioni dei due Popoli sia tutelato e garantito. Gerusalemme, diventa ciò che il Tuo nome significa! Città della pace e non della divisione; profezia del Regno di Dio e non messaggio d'instabilità e di contrapposizione!

Rivolgendo poi il pensiero alla cara popolazione irachena, auguro che essa percorra la via della riconciliazione, per giungere alla desiderata stabilità.

In Libano – dove, nello scorso mese di settembre, ho incontrato le sue diverse realtà costitutive - la pluralità delle tradizioni religiose sia una vera ricchezza per il Paese, come pure per tutta la Regione, e i cristiani offrano una testimonianza efficace per la costruzione di un futuro di pace con tutti gli uomini di buona volontà. Anche in Nord Africa è prioritaria la collaborazione di tutte le componenti della società e a ciascuna deve essere garantita piena cittadinanza, la libertà di professare pubblicamente la propria religione e la possibilità di contribuire al bene comune. A tutti gli egiziani assicuro la mia vicinanza e la mia preghiera, in questo periodo in cui si formano nuove istituzioni. Volgendo lo sguardo all'Africa subsahariana, incoraggio gli sforzi per costruire la pace, soprattutto dove rimangono aperte le ferite delle guerre e pesano gravi conseguenze umanitarie. Penso in modo particolare alla Regione del Corno d'Africa, come pure all'Est della Repubblica Democratica del Congo, dove le violenze si sono riacutizzate, obbligando numerose persone ad abbandonare le proprie case, le proprie famiglie e i propri contesti di vita. In pari tempo, non posso ignorare le altre minacce che si affacciano all'orizzonte. A intervalli regolari la Nigeria è teatro di attentati terroristici che mietono vittime, soprattutto tra i fedeli cristiani riuniti in preghiera, quasi che l'odio volesse trasformare dei templi di preghiera e di pace in altrettanti centri di paura e di divisione.

... omissis

Anche il Mali è dilaniato dalla violenza ed è segnato da una profonda crisi istituzionale e sociale, che deve suscitare un efficace interessamento da parte della comunità internazionale. Nella Repubblica Centrafricana, auspico che i colloqui annunciati per i prossimi giorni riportino la stabilità e risparmino alla popolazione di rivivere gli orrori della guerra civile.

... omissis

Purtroppo, soprattutto nell'Occidente, vi sono numerosi equivoci sul significato dei diritti umani e dei doveri ad essi correlati. Non di rado i diritti sono confusi con esacerbate manifestazioni di autonomia della persona, che diventa autoreferenziale, non più aperta all'incontro con Dio e con gli altri, ma ripiegata su se stessa nel tentativo di soddisfare i propri bisogni. Per essere autentica, la difesa dei diritti deve, al contrario, considerare l'uomo nella sua integralità personale e comunitaria.

**Proseguendo nella nostra riflessione, vale la pena di sottolineare come l'educazione sia un'altra via privilegiata per la costruzione della pace. Ce lo insegna, fra l'altro, l'odierna crisi economica e finanziaria. Essa si è sviluppata perché troppo spesso è stato assolutizzato il profitto, a scapito del lavoro, e ci si è avventurati senza freni sulle strade**

**dell'economia finanziaria, piuttosto che di quella reale. Occorre dunque recuperare il senso del lavoro e di un profitto ad esso proporzionato. A tal fine, giova educare a resistere alle tentazioni degli interessi particolari e a breve termine, per orientarsi piuttosto in direzione del bene comune. Inoltre, è urgente formare i leaders, che, in futuro, guideranno le istituzioni pubbliche nazionali ed internazionali (cfr *Messaggio per la XLVI Giornata mondiale della pace*, 8 dicembre 2012, 6). Anche l'Unione Europea ha bisogno di rappresentanti lungimiranti e qualificati, per compiere le scelte difficili che sono necessarie per risanare la sua economia e porre basi solide per il suo sviluppo. Da soli alcuni Paesi andranno forse più veloci, ma, insieme, tutti andranno certamente più lontano! Se preoccupa l'indice differenziale tra i tassi finanziari, dovrebbero destare sgomento le crescenti differenze fra pochi, sempre più ricchi, e molti, irrimediabilmente più poveri. Si tratta, insomma, di non rassegnarsi allo 'spread del benessere sociale', mentre si combatte quello della finanza.**

Investire nell'educazione nei Paesi in via di sviluppo dell'Africa, dell'Asia e dell'America Latina significa aiutarli a vincere la povertà e le malattie, come pure a realizzare sistemi di diritto equi e rispettosi della dignità umana. È chiaro che, per affermare la giustizia, non bastano buoni modelli economici, per quanto essi siano necessari. La giustizia si realizza soltanto se ci sono persone giuste! Costruire la pace significa pertanto educare gli individui a combattere la corruzione, la criminalità, la produzione ed il traffico della droga, nonché ad evitare divisioni e tensioni, che rischiano di sfibrare la società, ostacolandone lo sviluppo e la pacifica convivenza. Continuando la nostra odierna conversazione, vorrei aggiungere che la pace sociale è messa in pericolo anche da alcuni attentati alla libertà religiosa: talvolta si tratta di marginalizzazioni della religione nella vita sociale; in altri casi di intolleranza, o persino di violenza nei confronti di persone, di simboli identitari e di istituzioni religiose. Capita anche che ai credenti - e ai cristiani in modo particolare - sia impedito di contribuire al bene comune con le loro istituzioni educative ed assistenziali. Per salvaguardare effettivamente l'esercizio della libertà religiosa è poi essenziale rispettare il diritto all'obiezione di coscienza. Questa 'frontiera' della libertà tocca dei principi di grande importanza, di carattere etico e religioso, radicati nella dignità stessa della persona umana. Essi sono come i 'muri portanti' di ogni società che voglia essere veramente libera e democratica. Pertanto, vietare l'obiezione di coscienza individuale ed istituzionale, in nome della libertà e del pluralismo, paradossalmente aprirebbe invece le porte proprio all'intolleranza e al livellamento forzato. Inoltre, in un mondo dai confini sempre più aperti, costruire la pace mediante il dialogo non è una scelta, ma una necessità! In questa prospettiva la Dichiarazione congiunta tra il presidente della Conferenza episcopale polacca e il patriarca di Mosca, firmata nello scorso mese di agosto, è un segno forte dato dai credenti per favorire i rapporti fra il popolo russo e il popolo polacco. Parimenti, desidero menzionare l'accordo di pace recentemente raggiunto nelle Filippine e, in modo particolare, sottolineare il ruolo del dialogo tra le religioni per una convivenza pacifica nella regione di Mindanao.

Eccellenze, signore e signori, al termine dell'enciclica *Pacem in terris*, di cui quest'anno ricorre il cinquantenario, il mio predecessore beato Giovanni XXIII, ricordava che la pace rimane «solo suono di parole» se non è vivificata e integrata dalla carità ( *AAS* 55 [1963], 303). Dunque, quest'ultima è al cuore dell'azione diplomatica della Santa Sede e, prima ancora, della sollecitudine del Successore di Pietro e di tutta la Chiesa cattolica. La carità non sostituisce la giustizia negata, ma d'altra parte la giustizia non supplisce la carità rifiutata. La Chiesa pratica quotidianamente la carità nelle opere assistenziali, quali ospedali e dispensari, ed educative, quali orfanotrofi, scuole, collegi, università, nonché con l'assistenza fornita alle popolazioni in difficoltà, specialmente durante e dopo i conflitti. In nome della carità la Chiesa vuol'essere vicina anche a quanti soffrono a causa delle calamità naturali. Penso alle vittime delle inondazioni nel Sud-Est asiatico e dell'uragano che ha colpito la costa orientale degli Stati Uniti d'America. Penso anche a coloro che hanno subito il forte terremoto, che ha devastato alcune Regioni dell'Italia settentrionale. Come sapete, ho voluto recarmi personalmente in questi



luoghi, dove ho potuto constatare l'ardente desiderio con cui s'intende ricostruire ciò che è andato distrutto. Auspico che, in questo momento della sua storia, tale spirito di tenacia e di impegno condiviso animi tutta la diletta Nazione italiana. Concludendo il nostro incontro, vorrei ricordare che al termine del Concilio Vaticano II – inaugurato proprio cinquant'anni or sono – il venerabile papa Paolo VI indirizzò alcuni Messaggi che sono sempre di attualità, uno dei quali destinato a tutti i governanti. Li esortò in questi termini: «**Tocca a voi essere sulla terra i promotori dell'ordine e della pace tra gli uomini. Ma non lo dimenticate: è Dio (...) il grande artefice dell'ordine e della pace sulla terra**» ( *Messaggio ai governanti* , 8 dicembre 1965, 3 ). Oggi faccio mie queste considerazioni, nel formulare a voi, signore e signori ambasciatori e distinti membri del Corpo diplomatico, alle vostre famiglie e ai vostri collaboratori, i più fervidi auguri per il nuovo anno. Grazie!

*Benedetto XVI*

## **RINNOVO CONTRATTUALE**

**Comunicato Stampa** - De Masi (Flaei-Cisl): Calo domanda energia elettrica non incida su rinnovo contrattuale.

Roma, 11 gennaio 2013 - La crisi economica che investe da tempo il Paese si riflette anche sul settore elettro-energetico, per la prima volta alle prese con un calo delle domande di energia elettrica. E' quanto ha sostenuto il Segretario Generale della Flaei-Cisl, Carlo De Masi, commentando la dichiarazione del Presidente di Assoelettrica, Chicco Testa.



Il sindacato di categoria – prosegue Carlo De Masi – dalla liberalizzazione ad oggi ha sostenuto, con grande senso di responsabilità, tutti i rilevanti processi di efficientamento e esternalizzazione che si sono succeduti con ampie ripercussioni sui livelli occupazionali.

Siamo impegnati quotidianamente – aggiunge De Masi – sia a sostenere il ruolo delle Aziende e le loro trasformazioni, sia ad operare per la salvaguardia del lavoro anche con proposte innovative, vedi bilateralità e partecipazione che vorremmo

divenissero patrimonio comune anche della aziende.

Nonostante questi gravosi sforzi – ribadisce Carlo De Masi – il negoziato in corso per il rinnovo del contratto stenta a trovare soluzioni convergenti, né si può mettere in relazione l'andamento della domanda di energia con un accordo più complessivo che tenga conto delle legittime aspettative dei lavoratori elettrici, per i quali il Sindacato sostiene richieste assolutamente compatibili con l'attuale situazione delle aziende.

E' necessario – conclude il Segretario Generale della Flaei-Cisl – che la delegazione datoriale coordinata dal Presidente di Assoelettrica imprima una svolta positiva per concludere al più presto un negoziato così delicato, senza ingenerare inutili tensioni.

\*o\*o\*o\*

## **Conquiste del Lavoro, 12-13 Gennaio 2013**

**Flaei: calo domanda energia elettrica non incida sul contratto**

La crisi economica che investe da tempo il Paese si riflette anche sul settore elettro-energetico, per la prima volta alle prese con un calo delle domande di energia elettrica. E' quanto sostiene il segretario generale della Flaei-Cisl, Carlo De Masi, commentando la dichiarazione del Presidente di Assoelettrica, Chicco Testa, che prospetta crescenti problemi occupazionali.

Il sindacato di categoria, spiega De Masi, “dalla liberalizzazione ad oggi ha sostenuto, con grande senso di responsabilità, tutti i rilevanti processi di efficientamento e esternalizzazione che si sono succeduti con ampie ripercussioni sui livelli occupazionali. Siamo impegnati quotidianamente sia a sostenere il ruolo delle Aziende e le loro trasformazioni, sia ad operare per la salvaguardia del lavoro anche con proposte innovative, vedi bilateralità e partecipazione che vorremmo divenissero patrimonio comune anche della aziende”. Nonostante questi gravosi sforzi “il negoziato in corso per il rinnovo del contratto stenta a trovare soluzioni convergenti, né si può mettere in relazione l'andamento della domanda di energia con un accordo più complessivo che tenga conto delle legittime aspettative dei lavoratori elettrici, per i quali il Sindacato sostiene richieste assolutamente compatibili con l'attuale situazione delle aziende.

### **Per chi e quando?** (18 gennaio 2013)

Da un Sistema Elettrico Nazionale gestito dall'Enel monopolista, da alcune Aziende municipalizzate e private, a seguito dei processi di liberalizzazione e privatizzazione si è passati ad una frammentazione del Settore che ha ormai assunto dimensioni inimmaginabili.

Dai dati pubblicati dall'Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas, ad oggi risultano accreditati, a vario titolo, 8.102 Operatori. Di questi, 7.745 nella Produzione, 10 nella Trasmissione, 103 nella Distribuzione, 127 nella Misura, 619 nella Vendita (ingrosso, mercato libero e mercato tutelato).

Nel frattempo la Forza lavoro a contratto elettrico si è ridotta a circa 54.000 addetti e non vi sono previsioni di crescita per via delle esternalizzazioni e del sempre più diffuso ricorso ai lavori in appalto, ove non si applica il Contratto elettrico, così come nel Settore (in pieno sviluppo) delle Fonti Rinnovabili.

In conseguenza, l'evoluzione dei processi che, nelle intenzioni dei fautori, avrebbe dovuto accompagnare la liberalizzazione in termini di riduzione dei costi della bolletta elettrica per Famiglie e Imprese, di miglioramento dell'efficienza e della qualità del servizio e di semplificazione dei rapporti contrattuali, nei fatti ha peggiorato la situazione e ha penalizzato pesantemente investimenti e occupazione nel Settore.

In questo quadro, le Aziende paiono solo preoccupate dalla riduzione dei ricavi che sensibili agli interessi del Paese, dei Cittadini e dei propri dipendenti. Questi ultimi hanno contribuito non poco a produrre redditività e competitività delle imprese elettriche a partire dalla generazione anche quando sono venute meno le rendite di posizione.

Quindi, non è accettabile e comprensibile voler scaricare la crisi congiunturale del Settore su occupazione e salari ritardando il rinnovo contrattuale.

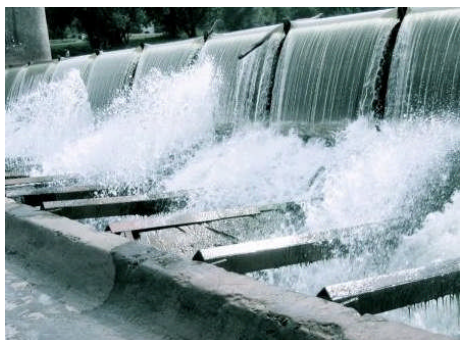
Al punto in cui siamo con la trattativa contrattuale (in ritardo non solo in relazione alle previsioni dell'Accordo interconfederale sulla riforma del modello contrattuale ma anche rispetto agli impegni e agli affidamenti che ci eravamo dati proprio per lanciare un segnale di responsabilità delle Parti) è arrivato il momento di segnare una svolta per definire, una volta per tutte, rinnovo del Contratto, nuovo sistema di classificazione, nuova regolamentazione del diritto di sciopero (che non può non tener conto del fatto che è da sempre autoregolamentato), rilancio degli investimenti infrastrutturali e dell'occupazione.

Per questo, FILCTEM, FLAEI e UILCEM si pongono 4 obiettivi fondamentali:

- contribuire alla crescita del Paese e allo sviluppo delle Imprese elettriche attraverso una azione comune da svolgere nei confronti di Governo e Istituzioni;
- salvaguardare l'occupazione nel Settore (abbiamo sottoscritto accordi con tutte le Aziende, in particolare quelle di Generazione) e rilanciarla;
- rinnovare il CCNL tenendo conto delle legittime aspettative dei Lavoratori elettrici, per i quali sosteniamo richieste assolutamente compatibili con l'attuale situazione delle Aziende;
- evitare il dumping contrattuale e sociale determinato dalla frammentazione del Settore, che ricade sulle spalle di Lavoratori e Imprese.

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

### **CONCESSIONI IDRO IN SCADENZA**



*33 sono scadute, 45 in scadenza. Uno studio Ref-E fa il punto e conclude: domina l'incertezza  
Da il "Quotidiano Energia del 10.1.2013*

Dopo circa un anno di lavoro si conclude l'attività di mappatura di Ref-E sullo stato delle concessioni idroelettriche italiane di grande derivazione: il prodotto dell'attività è un data base che copre sostanzialmente la totalità delle concessioni e dei relativi impianti. offrendo, per la prima volta, una panoramica completa degli

impianti che saranno soggetti alle procedure di gara per l'assegnazione della concessione.

Il lavoro sulle concessioni idroelettriche italiane di grande derivazione<sup>1</sup> ha dato i frutti attesi sottolinea lo stesso istituto di ricerca nell'ultimo numero di Osservatorio Energia: il database delle concessioni oggi offre una copertura prossima al 100%, delle informazioni relative alla scadenza di ogni concessione-impianto (taglia superiore a 3 MW).

La "fotografia" mostra tra l'altro che per 33 impianti, che corrispondono a poco più dell'8% degli impianti italiani di media-grande taglia, la relativa concessione è già scaduta, per 45 impianti pari a circa l'11 % sul totale, scadrà entro il 2015, mentre per quasi 76, 1118,5% degli impianti mappati, scadrà entro il 2020. A livello di potenza installata le concessioni sono già scadute per più di 8.5 GW (4,4 % della capacità complessivamente afferente alle grandi derivazioni). mentre nel complesso al 2015 si arriverà a 1,4 GW (7.2 %). Entro il 2020 a quasi 8.9 GW (circa il 20% sul totale).

Gli impianti con concessioni di prossima scadenza sono localizzati principalmente in tre Regioni, Lombardia, Piemonte e Trentino Alto Adige, in cui è dislocata oltre il 58% della capacità idroelettrica nazionale.

In Trentino Alto Adige, inoltre, risulta installata la maggior parte della capacità con concessioni in scadenza dal 2016 al 2020, mentre per gli anni precedenti le maggiori quote si trovano in Piemonte e Lombardia. I restanti impianti con concessioni in scadenza entro il 2020 sono localizzati in sette Regioni: Abruzzo, Lazio, Valle d'Aosta, Toscana, Umbria, Veneto e Friuli Venezia Giulia, mentre nelle altre Regioni le concessioni idroelettriche di grande derivazione sono tutte relative a impianti Enel o ex Enel. per i quali il Decreto Bersani<sup>2</sup> ha fissato la scadenza a marzo 2029,

Passando a scadenze più lunghe, gli impianti Enel ed ex Enel contano per circa il 70% della potenza complessivamente sotto grandi derivazioni, cioè per più di 13,7 GW di capacità installata, con oltre 270 impianti. L'84%, di questi 13,7 GW afferisce ancora ad Enel, per un totale di 230 impianti. mentre le restanti quote sono di: Edipower. con il 5,5% su 12 impianti, E.ON con il 3,8% ed 11 impianti, A2A, con il 3.6% su 8 impianti, CV A, con quasi il 3% su 11 impianti, e Tirreno Power. con una quota di potenza sotto lo 0.5%, per 4 impianti. Infine per 57 impianti e una capacità installata complessiva di oltre 1.9 GW la scadenza avverrà tra la fine del 2029 e il 2047.

Se questi sono i dati, tuttavia il clima di incertezza normativa, con cui da tempo convive il settore idroelettrico, continua a perdurare: manca ancora il provvedimento ministeriale che definisca nei dettagli i requisiti organizzativi e finanziari minimi alla base delle future gare a evidenza pubblica per l'assegnazione, a titolo oneroso, delle concessioni. Tutte le concessioni di grande derivazione in scadenza sono state quindi prorogate, e il concessionario uscente dovrà proseguire la gestione della concessione fino al subentro del nuovo; per le concessioni Enel ed ex Enel la scadenza è stata fissata al 2029.

Le uniche novità per il settore sono quelle riportate nella Legge Sviluppo 1.0. che ha apportato ulteriori modifiche al Decreto Bersani. dettagliando i principi sulla base dei quali dovranno essere svolte le gare. È stato stabilito che le concessioni verranno rilasciate per un periodo da venti a un massimo trenta anni, e l'effettiva durata dipenderà dall'entità degli investimenti ritenuti "necessari", contrariamente a quanto stabilito in origine dal Decreto Bersani<sup>6</sup>.

Tra i criteri per l'assegnazione della concessione in sede di gara a evidenza pubblica avranno priorità l'offerta economica per l'acquisizione dell'uso della risorsa idrica e l'aumento dell'energia prodotta o della potenza installata, e, successivamente si dovrà tener conto: dell'offerta di miglioramento e risanamento ambientale del bacino idrografico di pertinenza, delle misure di compensazione territoriale, della consistenza e qualità del piano di interventi per assicurare la conservazione della capacità utile di invaso.

Poiché la gara dovrebbe essere indetta cinque anni prima dello scadere di una concessione, la Legge Sviluppo ha stabilito che per le concessioni già scadute o in scadenza entro il 31 dicembre 2017, la gara dovrà essere indetta entro due anni dall'entrata in vigore del decreto

ministeriale che fisserà i criteri specifici delle gare. Per questi impianti la nuova concessione avrà decorrenza a cinque anni dalla scadenza originaria, ma in ogni caso non oltre il 31 dicembre 2017.

Il settore, conclude Ref-E, resta in attesa di scelte definitive del Governo e dell'avvio delle gare per l'assegnazione delle concessioni già scadute. Una situazione di incertezza che si ripercuote sia sui soggetti uscenti, disincentivati a effettuare investimenti su impianti che devono comunque continuare a gestire, sia su nuovi potenziali concessionari, non ancora in grado di formulare strategie di gara, e, più in generale, sulle Regioni e Province che per competenza dovranno gestire le gare.

## LUTTI



Sono deceduti:

- la mamma di Renzo e Ivano D'Arsiè nostri colleghi pensionati;
- la moglie di Ezio Staroccia nostro collaboratore da oltre 40 anni presso la Segreteria Nazionale. Su di lui in bel profilo è riportato nell'ultimo numero del Lavoratore Elettrico;
- il collega pensionato Dei Tos Renato, già della D.CO (cantieri di Fadalto e Nove) e poi della Zona di Conegliano in Vittorio Veneto;

- l'ing Antonio Laddaga, responsabile per Enel dell'Area Assistenza/Previdenza/Tempo libero.

Alle famiglie vanno le espressioni di cordoglio da parte della Flaei-Cisl Trevigiana.

## ARCA – CAN DEL 10 GENNAIO 2013

Si sono svolti, in data 10 gennaio u.s., i lavori della Commissione Amministratrice Nazionale (CAN) dell'Arca, di cui riportiamo una breve sintesi delle decisioni più significative.

Nello specifico:

- punto 1: approvato il verbale della seduta precedente;
- punto 2: il Direttore ha comunicato quanto segue:
  - la rimodulazione della copertura assicurativa in atto a favore dei Soci che, attraverso una più ottimale verifica delle voci assicurate, ha consentito una riduzione significativa dei costi. Peraltro, le voci non più assicurate, sono comunque coperte dal FISDE;
  - i lavori inerenti il Centro di Valpelle, sono in fase di ultimazione;
- punto 3: è stato sostituito il componente UILCEM della Commissione di Vigilanza;
- punto 4: l'amico Giuliano Fumagalli (FLAEI - Lombardia) è stato nominato componente del Collegio dei Sindaci;
- punto 5: è stata rinnovata l'affiliazione alla FITEL nazionale, con le stesse modalità degli anni precedenti;
- punto 6: sono state confermate, con importo pari al 2012, le quote di iscrizione dei Soci straordinari;
- punto 7: sono stati assegnati, in sintonia con i CDR regionali, i meeting sportivi nazionali come segue:
  - tiro con arco/tiro al volo Basilicata
  - pesca a mare Calabria
  - ciclismo Campania
  - burraco Lazio – Molise
  - cantando e ballando Puglia
  - tennis/beach volley/pallavolo Sardegna



- podismo Sardegna
- calcetto Sicilia
- pesca acque interne Trentino Alto Adige
  - punto 8: sono state approvate le richieste pervenute dai CDR Puglia e Liguria. Non è stato invece possibile aderire alla richiesta del CDR Basilicata per motivazioni esclusivamente tecniche.

Al termine dei lavori, il Presidente ha riconfermato la volontà della CAN di rendere concreto il percorso indicato nell'accordo del 2 agosto 2012, firmato dalle Fonti Istitutive, evidenziando l'assoluta necessità, in questa fase, della massima condivisione delle volontà politiche, per addivenire a ridisegnare la nuova Arca, affrontando gli ormai noti problemi strutturali dell'Associazione con rinnovato spirito.

## ZONA TREVISO – RSU/RLS INCONTRO DEL 20 DICEMBRE 2012



**Zona Treviso:** G. Zuccon V. Gaggio  
**RSU/RLS** V. Bitto G. Bonato M. Iuculano B. Michieletto M. Toccane G. Trevisan

### Assetto organizzativo

Unità	Risorse		Unità	Risorse	
	Quadri	Impiegati		Operai	Impiegati
Programmazione e Gestione	1		UO Treviso	29	15
Gestione Connessioni	1	7	UO Montebelluna	28	21
Verifiche	1	8	UO Oderzo	15	9
Sicurezza Ambiente	1	2	UO Vittorio Veneto	15	9
Programmazione Operativa	1	5	UO Santa Lucia	15	11
Programmazione Qualità Commerciale	1				
<b>Totale 195</b>	<b>6</b>	<b>22</b>		<b>102</b>	<b>65</b>

- **Investimenti Zona TV 2012:** circa 12/14 M€
- **Riconoscimenti Professionali:** anno 2012 N° 41 (38 per norme contrattuali o accordi sindacali, 3 per evoluzione di carriera)
- **Assunzioni:** anno 2012 N° 2
- **Incentivazione collettiva:** buoni i dati ad oggi
- **Incentivazione individuale Una Sempre:** n. 1
- **Controlli in cantiere:** eseguiti N° 90 da Tecnici N° 42 da Capi Squadra
- **Grande impegno su Sicurezza e Formazione in Cantiere:** Anche in questo anno l'impegno ad operare in cantiere ha visto coinvolte un gran numero di persone, Operai/Tecnici nella preparazione e nello svolgimento dei lavori
- **Nuova Sede Montebelluna:** i lavori sono in fase avanzata.
- **Copertura scala UO Vittorio Veneto:** eseguita.
- **Proseguono percorsi AT:** a gennaio 2013 ulteriori colloqui
- **Automezzi:** la sostituzione avverrà gradatamente da febbraio
- **Indagine clima :** buona la partecipazione circa il 90% I risultati a febbraio/marzo
- **Mense:** Segnalato la necessità di una nuova convenzione per l'area di Cison/Follina
- **Piattaforma gesi :** Viene ribadito che l'accesso a tale strumento deve essere fatto esclusivamente per l'assegnazione di guasti .

## POSTI TELECONDUZIONE - ATTIVAZIONE DEL PROGETTO CENTRALE OPERATIVA

Lettera Enel GEM del 16.1.2013

Spett.li Organizzazioni Sindacali  
FILCTEM FLAEI UILCTEM  
Piemonte, Lombardia, Veneto, Abruzzo, Campania  
LORO SEDI

Ad integrazione degli accordi intercorsi in sede locale stipulati preliminarmente all'attivazione dei sistemi di videosorveglianza presso i Posti di Teleconduzione Idro, Vi trasmettiamo in allegato una nota esplicativa di aggiornamento in merito all'evoluzione del progetto "Centrale Operativa" attivato presso il Centro Operativo Security di Enel S.p.A. situato a Roma Viale Regina Margherita 137, che attua la remotizzazione presso tale Centro dei segnali dati e video raccolti dai sistemi installati presso i Posti di Teleconduzione di Verampio, Sondrio, Polpet, Montorio al Vomano e Napoli.

Distinti saluti



Feliciano Brunori  
UN PROCURATORE

\*o\*o\*o

### NOTA IN MERITO AL PROGETTO "CENTRALE OPERATIVA"

Il progetto "Centrale Operativa" l'attivazione di un sistema che permette di osservare dalla sala del Centro Operativo Security (in seguito denominata COS) della sede Enel di Viale Regina Margherita 137, Roma, i sistemi di sicurezza "locali" dei diversi siti coinvolti nel progetto e consente di remotizzare i segnali dati e video dei sistemi locali TVCC, accessi, anti-intrusione e antincendio verso la sala COS.

Si precisa, a! riguardo, che i sistemi di sicurezza locali (TVCC, anti-intrusione, controllo accessi e sistemi antincendio) non vengono modificati e/o implementati in virtù dell'attivazione della predetta Centrale Operativa, la quale ultima, tra !altro, non impatta sulle regole di funzionamento e sui sistemi locali così come già realizzati/gestiti.

In particolare, non vengono aggiunte nuove telecamere o allarmi, né vengono modificate le procedure di funzionamento.

Nel rigoroso rispetto delle procedure autorizzative e operative definite a tale scopo la sala controllo della Centrale Operativa di Viale Regina può anche supportare e/o contribuire ad eventi calamitosi particolari (p.es.: evacuazione del personale, gestione intervento dei vigili del fuoco, ecc.) consentendo al personale locale un più facile e veloce abbandono come previsto nei piani di evacuazione).

La registrazione delle immagini e relativa cancellazione avviene solo localmente (dove fisicamente sono collocati i videoregistratori) ed i relativi file. nei casi per cui ciò sia previsto. sono scaricabili solo localmente e 5010 da! personale a ciò autorizzato (Responsabile Security di sito). Nella sala COS di Roma è possibile solo vedere immagini Uve.

Roma, 15 gennaio 2013

### TERNA RETE ITALIA

#### Incontro del 15 gennaio 2013

L'intervento delle Organizzazioni Sindacali, rispetto alla documentazione ricevuta ed alla discussione affrontata al tavolo ha fatto rilevare come nel prossimo incontro l'Azienda dovrà presentare una nota riepilogativa del confronto nella quale sia riportato in chiaro l'organizzazione della nuova struttura, le attività e la loro collocazione, i nuovi rapporti funzionali e tutti i chiarimenti richiesti dalle OO.SS.. Il documento dovrà inoltre contenere tutte le indicazioni rispetto



alla formazione da sviluppare in capo al personale, impiegato e operaio interessato al multiskill e la garanzia del pieno coinvolgimento in questo della "Commissione Bilaterale formazione".

Filctem, Flaei, Uilcem hanno richiesto:

- 1) riconoscimenti professionali;
- 2) incrementi retributivi legati alla reperibilità;
- 3) la modifica dell'art. 42 relativa alla parte economica;
- 4) garanzia di previa verifica rispetto a qualsiasi modifica di ubicazione dei Controlli e Collaudi.
- 5) Monitoraggio linee con elicottero (adeguamento).

Inoltre hanno indicato che il documento dovrà contenere un preciso impegno sulla stabilità del dimensionamento degli organici, le ubicazioni delle nuove U.I. e dei distaccamenti. In merito alle Sedi è stato sottolineato con forza che la documentazione presentata sviluppa una fotografia sulla situazione da gestire non chiara rispetto a quali sedi l'Azienda voglia chiudere. Per questo come OO.SS. abbiamo definito non sostenibile la riduzione del 33% delle sedi attuali (37 sedi da superare) e il trasferimento di oltre 100 persone con percorrenza sopra i 50 chilometri, proponendo una riduzione delle sedi da superare e dei Lavoratori da trasferire e abbiamo espresso l'esigenza di conoscere i criteri adottati per l'individuazione delle stesse.

L'Azienda considerata l'importanza delle problematiche evidenziate da Filctem, Flaei e Uilcem ha chiesto una sospensione dell'incontro.

Terna Rete Italia alla ripresa della riunione ha accettato la previa verifica per i Controlli e Collaudi e assicurato la predisposizione di una Nota riepilogativa finale del confronto nella quale indicherà in modo preciso quanto illustrato al tavolo con tutte le risposte relative ai chiarimenti richiesti dalla parte sindacale; la stessa conterrà anche impegni e indicazioni sulla formazione, gli allegati relativi alle attività distintive e le necessarie garanzie sulla stabilità degli organici. Inoltre alla nota allegheranno i documenti contenenti gli sviluppi professionali (nuove categorie), i percorsi per la loro assegnazione e la quota economica in aggiunta alla reperibilità, chiarendo, che e il tutto sarà legato allo sviluppo del multiskill. Garantiscono l'addizionale all'art. 42 (trasferimenti) e una riformulazione del piano sedi al fine di ridurre la chiusura delle stesse e il numero dei Lavoratori da trasferire.

Infine chiariscono che i criteri adottati, per l'individuazione delle sedi, sono stati diversi e riguardano:

- 1) Integrazione per lo sviluppo del Multiskill;
- 2) La localizzazione della sede rispetto all'area alla quale dovrà sovrintendere;
- 3) L'idoneità della sede rispetto al numero di persone che doveva accogliere;
- 4) La proprietà della sede;
- 5) Il numero e l'età delle persone presenti nella sede.

L'Azienda si è impegnata ad inviarci tutti i documenti prima della prossima riunione comprensivi delle sedi di Unità impianti, delle sedi distaccate e delle sedi da superare.

Sono stati calendarizzati i prossimi incontri per Martedì 22 gennaio e Martedì 29 gennaio.

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

\*o\*o\*o\*

### **Incontro del 22 gennaio 2013**

Il 22 gennaio 2013, si è svolto l'ennesimo confronto con Terna Rete Italia in merito alla ristrutturazione. Il primo argomento trattato ha riguardato la riduzione delle sedi; Filctem, Flaei e Uilcem, pur registrando un avanzamento rispetto al documento precedente ed avendo l'azienda ridotto il numero delle sedi da chiudere e dei lavoratori coinvolti, hanno evidenziato che il piano sedi necessitasse di criteri omogenei nella individuazione sia delle Unità Impianti che delle sedi da superare.

L'azienda ha risposto alla richiesta delle OO.SS. individuando i seguenti criteri che saranno formalizzati nella nota tecnica:

1. identificazione e dimensionamento delle Unità Impianti in funzione degli assets equivalenti gestiti, tenendo in debita considerazione la morfologia del territorio e le eventuali specifiche difficoltà operative;
2. sulla scelta delle sedi:
  - integrazione funzionale al Multiskill;
  - sedi baricentriche rispetto agli assets;
  - adeguatezza strutturale;
  - numero dei lavoratori presenti;
  - proprietà/affitto.

Filctem, Flaei e Uilcem nel recepire i criteri, hanno comunque manifestato perplessità rispetto al Piano sedi presentato dall'azienda chiedendo che, nella predisposizione della nota tecnica, Terna Rete Italia formuli un chiaro impegno sulla garanzia degli attuali organici e rispetto ai lavoratori interessati al

trasferimento, assicurarsi un supporto, anche in termini economici, del disagio al quale saranno sottoposti, con una integrazione all'attuale art. 42 convenendo, come da verbale di accordo, rispetto all'art. 42 Lett. b) l'inserimento del 7° anno con una percentuale differenziata per chilometri e un aumento delle mensilità art. 42 Lett. c) differenziata per chilometri.

Si è poi passati alla discussione relativa al Multiskill dove le OO.SS. hanno chiesto una risposta significativa in termini di sviluppo professionale per le figure interessate alla polivalenza (gli operai attualmente in Terna sono 930).

Filctem, Flaei e Uilcem hanno ottenuto:

- la B1s per i potenziali 350 B1 attuali da riconoscere dopo 24 mesi di attività a partire dalla fine della formazione e dall'inizio del Multiskill;
- la BSs per i potenziali 180 capi squadra attuali da riconoscere dopo 24 mesi di attività a partire dalla fine della formazione e dall'inizio del Multiskill.

Per gli impiegati tecnici Multiskill minimo la A1 progressiva

- BS dopo 12 mesi di inquadramento, passaggio a BSs;
- BSs dopo 12 mesi di inquadramento, passaggio a A1.

E' stata raggiunta anche l'intesa su una indennità aggiuntiva alla reperibilità legata al Multiskill che porta la cifra settimanale da 150 Euro a 203 Euro con un aumento del 37% (partenza reperibilità a valle della formazione).

E' stato chiarito che la polivalenza sarà aperta a tutte le figure tecniche e operative compresi gli LST.

A seguito di richiesta sindacale, l'Azienda ha inoltre riconosciuto i seguenti livelli di inquadramento:

- Capi Unità impianti cat. Qs
- Capo Coordinamento tecnico cat. Qs
- Capo sicurezza cat. Quadro
- Capo Team tecnico cat. Quadro
- Capo Team programmazione cat. Ass

Il giudizio di Filctem, Flaei e Uilcem dal punto di vista economico, visto il contesto in cui ci muoviamo all'interno del settore, è più che soddisfacente, pur riconoscendo che Terna vive sicuramente una situazione migliore rispetto alle altre aziende.

Ovviamente tutti i percorsi di raggiungimento del Multiskill dovranno essere correlati da un adeguato piano di formazione.

Conseguentemente il 29 gennaio p.v. dovremo ancora approfondire tutta una serie di temi per il raggiungimento di ulteriori garanzie, convenendo sul fatto che strategicamente la scelta di chiudere prima la parte economica e di sviluppo, sia stata una opportunità politica che ci renderà più forti nello sviluppo applicativo dei futuri scenari.

Sospendiamo il giudizio complessivo in merito alla riorganizzazione solo quando avremo definito compiutamente la nota tecnica nel confronto del 29 gennaio alle ore 11.00.

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

## **TASSAZIONE ESODO INCENTIVATO. TERMINI PER LE ISTANZE DI RIMBORSO DELLE IMPOSTE.**

La VI Sezione Civile della Corte di Cassazione, con ordinanza n. 959/13, ha rinviato alle Sezioni Unite la definizione del "dies a quo", cioè il giorno iniziale, del termine da cui inizia a decorrere la decadenza per le istanze di rimborso di imposte ex art. 38 del DPR 602/73 (T.U. sulla Riscossione delle imposte sul reddito).

La decisione della VI Sezione si è resa necessaria a seguito di differenti orientamenti espressi dagli stessi giudici della Suprema Corte.

**Secondo il primo**, infatti, i termini di decadenza decorrono, ex art. 38 DPR 602/73 ("Il soggetto che ha effettuato il versamento diretto può presentare all'intendente di finanza nella cui circoscrizione ha sede il concessionario presso la





quale è stato eseguito il versamento istanza di rimborso, entro il termine di decadenza di quarantotto mesi dalla data del versamento stesso, nel caso di errore materiale, duplicazione ed inesistenza totale o parziale dell'obbligo di versamento. **L'istanza di cui al primo comma può essere presentata anche dal percipiente delle somme assoggettate a ritenuta entro il termine di decadenza di quarantotto mesi dalla data in cui la ritenuta è stata operata** – es.: Cass., 2012, sent. n. 4670).

**Il secondo** ritiene, invece, che i termini di decadenza, in caso di contrasto della legge nazionale con il diritto comunitario, decorrono dal momento in cui il contrasto delle norme è riconoscibile a seguito di sentenze della Corte stessa che dichiarino la non conformità comunitaria della norma nazionale ovvero dal momento del suo recepimento (es.: Cass., 2011, sent. n. 22282).

La materia è stata già affrontata dalle Federazioni scriventi con l'allegata circolare del 24 giu. 2010 con la quale avevamo espresso il citato orientamento: nella incertezza interpretativa è rimessa al singolo la scelta di attivare comunque il contenzioso tributario, tenendo presente che in caso di soccombenza si può essere condannati alla rifusione delle spese di giudizio e questo perché "l'attivazione del contenzioso, rimane una scelta individuale del Lavoratore".

Con la decisione della Suprema Corte a Sezioni Riunite si farà finalmente chiarezza e, conseguentemente, andranno a risoluzione tutti i contenziosi attivati nel rispetto del secondo orientamento che, confidiamo, sia quello più rispettoso della giustizia in quanto se si verifica un mutamento di interpretazione giurisprudenziale, questo non deve essere penalizzante per il contribuente.

Tale impostazione sembra emergere nella stessa ordinanza 959/13 citata dove i Giudici rilevano che la garanzia della certezza del diritto va inserito in un quadro armonico che sanzioni le inerzie del titolare dei diritti (decadenza) soltanto quando esse siano frutto di trascuratezza e non quando derivino da forza maggiore o da errori incolpevoli (cioè non oltre il momento di oggettiva conoscibilità del mutato orientamento di interpretazione, cosiddetto "overruling").

Sarà nostra cura informarvi sull'evolvere della questione, con l'aiuto dell'amico Aldo Pilutti.

## **ENEL SERVIZI**

### **Global Procurement**

*Discussione documento Nuovo Modello Organizzativo*

In data **30 ottobre 2012** si è tenuto il secondo incontro relativo all' Area Procurement di Enel Servizi.



In premessa le OO.SS. hanno fatto rilevare come una Azienda dalle grandi dimensioni come l'Enel, non possa più porsi l'obiettivo delle gare al massimo ribasso e nel contempo, debba porre maggiore attenzione ai Processi di qualificazione delle Imprese a cui affida determinate Commesse.

In seguito FILCTEM-FLAEI-UILCEM hanno evidenziato una serie di problematiche come sotto riportate:

- la scelta delle categorie merceologiche che andranno a livello Global ci dovranno essere comunicate al più presto;
- le attività strategiche (Disegn to Cost, TCO, acquisti relativi alle Smart Grids, Pianificazione dei fabbisogni, Comunicazione globale, Supporto Gestionale, ecc.) dovranno avere forti riferimenti a livello nazionale (Country Italy) e di Divisione;
- le attività relative alla pianificazione dei fabbisogni diventeranno più complesse, serve quindi una struttura che tenga conto, qualitativamente e quantitativamente, delle novità intervenute. Abbiamo anche evidenziato le diverse tipologie inquadramentali in capo a lavoratori con le stesse mansioni;
- la formazione, per gestire con più efficacia le nuove attività globali, dovrà essere erogata in maniera più sostenuta rispetto al passato;
- servono garanzie per i lavoratori dislocati sul territorio (Centrali, ecc.);
- risulta qualche duplicazione di attività che andrebbe meglio definita;
- esigenza di un focus specifico sugli acquisti di ICT.

L'Azienda ha preso buona nota delle osservazioni rappresentate al tavolo dalle OO.SS. e ha accennato a una prima sintetica risposta, confermando che non ci saranno fenomeni di mobilità territoriale e che, di

norma, le Persone coinvolte dal Processo di Riorganizzazione seguiranno le attività gestite in precedenza (in caso di più attività svolte dal lavoratore, sarà usato il criterio della prevalenza).

Vista la portata delle nostre osservazioni, l'azienda si è impegnata a predisporre un Documento di Confronto nel quale saranno riportate le osservazioni sindacali e le risposte/garanzie già dichiarate in parte dall'Azienda.

A valle della ricezione del documento in questione, le Parti si rivedranno (il prossimo incontro è previsto per il giorno 12 novembre alle ore 10.30) per una analisi conclusiva.

Successivamente si darà corso agli incontri relativi ai Riflessi sul Personale.

Le Segreterie Nazionali

\*o\*o\*o\*

## **Global Procurement**

### *Chiusura confronto Nuovo Modello Organizzativo*

Il **12 novembre** si è tenuto il terzo incontro relativo al Progetto One Company - Area Global Procurement. L'azienda ci ha presentato una nota conclusiva, così come previsto dal Nuovo Protocollo di Relazioni Industriali, che ha correttamente tenuto conto delle principali obiezioni che le OO.SS. hanno evidenziato durante tutto il percorso del confronto.

Tenendo in considerazione gli spazi di negoziazione che il citato Protocollo dà a FILCTEM-FLAEI-UILCEM, abbiamo chiesto delle integrazioni che sono state puntualmente recepite e che, leggendo il documento aziendale e le precedenti comunicazioni di parte sindacale, risultano del tutto evidenti.

L'impostazione sindacale ha tenuto prioritariamente in considerazione la difesa dell'occupazione per i Lavoratori italiani e il mantenimento delle attività strategiche del Gruppo e delle categorie globali sul territorio Nazionale.

L'altra cosa che si è voluta sottolineare con forza è l'attenzione che l'Enel deve porre per la qualificazione di imprese e aziende che abbiano standards qualitativi alti e, conseguentemente, che l'aggiudicazione delle gare non sia al massimo ribasso.

Entrando nel dettaglio, rispetto alla prima stesura del documento aziendale circa le categorie merceologiche che passeranno a livello globale e, per quanto riguarda le ricadute concrete sui lavoratori, le OO.SS. hanno ottenuto delle garanzie che saranno meglio discusse a livello regionale/territoriale.

L'azienda ha ribadito più volte, su nostra sollecitazione, che i lavoratori attualmente impiegati nell'Area del Procurement non subiranno processi di mobilità e che, di norma, ogni risorsa seguirà l'attività precedentemente o prevalentemente svolta.

Il progetto One Company è ancora lungo e presenta aspetti ancora da verificare.

Filctem, Flaei, Uilcem solo a valle della chiusura del Progetto complessivo saranno in grado di dare un giudizio positivo che tenga conto della difesa occupazionale e la valorizzazione dei lavoratori.

Il prossimo incontro su GBS si terrà il giorno 30 novembre.

Le Segreterie Nazionali

FILCTEM-CGIL FLAEI-CISL UILCEM-UIL

Roma, 14 novembre 2012

La Segreteria Nazionale

\*o\*o\*o\*

## **Global Business Services**

Il **6 novembre** si è tenuto il secondo incontro relativo all'Area Global Business Services, che rispetto al precedente del 18 ottobre, aveva lo scopo di illustrare, in maniera più compiuta, la riorganizzazione in atto, esplicitando anche l'articolazione dei livelli successivi.

In apertura dell'incontro le Organizzazioni Sindacali hanno da subito dichiarato che la documentazione ricevuta dall'Azienda, per quanto corposa, non permette in realtà di avere una visione complessiva e realistica della riorganizzazione dei Global Business Services e, soprattutto, non rende chiaro l'impatto concreto che essa avrà sui Lavoratori che, all'interno di questa variegata realtà, si trovano ad affrontare spesso grosse difficoltà.

Riservandosi di vagliare più attentamente nei prossimi giorni i documenti ricevuti, Filctem, Flaei e Uilcem hanno immediatamente posto alla rappresentanza dell'Azienda alcune osservazioni:

- l'organizzazione relativa all'Amministrazione non è stata ancora esplicitata sui documenti e questo, come già detto in precedenza, non facilita la visione complessiva del cambiamento organizzativo;

- non è chiaro come l'attuale progetto di riorganizzazione di Real Estate Global impatterà effettivamente sul territorio, come saranno accorpate le UT, come verranno risolte le attuali criticità nei carichi di lavoro che attualmente gravano su figure come i QR e i CR;
- rimangono dubbi su quali possano essere le attività che l'Azienda potrebbe esternalizzare, considerando che per alcuni immobili è stata attuata con fornitori esterni una gestione "chiavi in mano";
- ci lascia perplessi la gestione di alcuni servizi dati in appalto con gare al massimo ribasso, modalità, questa, che può dare origine a problematiche considerevoli;
- non è esplicito come la nuova organizzazione cambierà gli equilibri fra i Lavoratori attualmente impiegati in Corporate, nelle Aree Comunicazione e Amministrazione, e la nuova organizzazione in GBS.

In sostanza, le Organizzazioni Sindacali, pur capendo le necessità dell'Azienda di una riorganizzazione in senso globale, affermano con forza la necessità di comprendere con chiarezza l'impatto del progetto sui Lavoratori.

L'Azienda ha affermato nuovamente che il progetto One Company non porterà a riflessi significativi sulle attuali attività svolte dai Lavoratori. Verrà compilata una nota che riassume il punto raggiunto dalla trattativa e che rappresenterà le criticità poste da Filctem, Flaei e Uilcem.

Il prossimo incontro si terrà il 15 novembre.

Le Segreterie Nazionali

\*o\*o\*o

### **Enel Servizi: Global Business Services - Chiusura Confronto Nazionale**

In data **29 novembre** si è tenuto l'incontro conclusivo della prima fase del riassetto Organizzativo relativo all'Area Global Business Services.

In apertura dell'incontro l'Azienda ha consegnato la bozza del documento conclusivo riportante, puntualmente, l'andamento degli incontri precedenti e dando risposte agli importanti quesiti posti dalle OO.SS. nel corso degli stessi.

Dalla lettura del Documento in questione appare di tutta evidenza come siano state date risposte positive relativamente alle garanzie occupazionali e alla non esternalizzazione di attività fondamentali svolte all'interno dell'Area GBS.

Ancora una volta è stato posto l'accento:

- su una possibile e negativa duplicazione di attività;
- su una struttura che, in alcune parti, sembra pensata più sulle esigenze dei singoli che sulle effettive necessità aziendali;
- su un progetto riguardante la One Company, buono sulla carta, ma in parte inefficace per quel che riguarda la gestione concreta della propria missione;
- sulle confluenze delle attività, che sembrano ancora non troppo chiare rispetto a quanto dichiarato nei documenti (abbiamo chiesto e ottenuto la modifica di alcuni passaggi all'interno del documento relativamente a questa problematica).

In virtù di quanto sopra esposto Filctem, Flaei, Uilcem hanno chiesto all'Azienda **una modifica sostanziale circa la modalità degli incontri che dovranno svolgersi a livello regionale/con il coinvolgimento territoriale/rsu.**

**Tenuto conto della particolarità della riorganizzazione e del fatto che per la prima volta il confronto nazionale si sviluppa sulla globalità delle diverse aree, anche molto eterogenee tra loro, in cui si articola GBS, abbiamo convenuto che gli incontri regionali/con il coinvolgimento dei territori/rsu assumano una veste di confronto / consultazione.**

In pratica si potranno fare osservazioni non solo sui Riflessi sul Personale ma anche sulla Struttura, sui meccanismi di confluenze, ecc.

A valle degli incontri sul territorio si terrà un successivo confronto nazionale per una verifica conclusiva. Con questa importante novità, gli incontri in periferia assumeranno una maggior rilevanza politica e saranno in grado di dare risposte più vicine ai Lavoratori interessati da tale riorganizzazione.

Filctem, Flaei e Uilcem in merito alla riorganizzazione hanno evidenziato in maniera determinante come sia di non poco conto il fatto che, rispetto alla riorganizzazione sui Servizi, l'azienda ancora non abbia dato risposte sulla parte relativa alla DOA.

L'azienda ha risposto che entro il mese di gennaio p.v. sarà in grado di darci una visione completa del progetto One Company, sui Servizi relativo anche alla DOA.

In coda all'incontro è stata fissata la data per il prosieguo dell'esame dell'Area ICT, per il giorno **20 dicembre p.v.**

Abbiamo comunque sottolineato che l'andamento delle trattative sul CCNL, potrà far slittare/saltare detto incontro.

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

Roma, 30 novembre 2012

\*~\*~\*~\*

### **Incontro Enel Servizi Global Procurement**

In data **5 dicembre 2012** si è svolto l'incontro tra le OO.SS. del **Veneto** e la Direzione di ENEL SERVIZI per la consultazione relativa alla nuova struttura del ramo GLOBAL PROCUREMENT.

In apertura di riunione la responsabile delle Relazioni Industriali ENEL ha illustrato la filosofia della nuova organizzazione di ENEL in One Company e i relativi riflessi sui rami di ENEL SERVIZI, sia sulle organizzazioni internazionali che sulla organizzazione nazionale.

L'esposizione è proseguita con la descrizione della nuova struttura globale di ENEL PROCUREMENT nonché l'assetto della struttura nazionale.

Relativamente ai temi che erano già stati segnalati nel corso delle riunioni nazionali ,l'ENEL ha precisato che in relazione alla nuova organizzazione per le risorse interessate non sono previste allo stato mobilità territoriali e le stesse saranno inserite nell'organizzazione con il principio della prevalenza delle attività svolte. Comunque tale organizzazione dovrà essere verificata nel tempo,in quanto si ritiene che potrebbero essere necessari alcuni affinamenti, rivenienti dall'esperienza che si maturerà nel tempo nello svolgimento delle attività.

Come OO.SS. abbiamo ribadito che la consegna dei documenti relativi alla consultazione in tempi troppo ravvicinati rispetto alla riunione, non ha permesso una compiuta valutazione, né ha consentito un interlocuzione preventiva con i lavoratori.

Un altro accento è stato posto su quanto citato nei documenti relativamente alla congruità dei livelli di inquadramento rispetto alle mansioni svolte.

Inoltre sono stati richiesti chiarimenti circa le aree di competenza della struttura e le relative categorie merceologiche interessate dalla organizzazione presente nel territorio .

Nel rispondere,la Direzione ha espresso di comprendere la necessità delle OO.SS. di poter compiere un più attenta valutazione del documento, nonché di rapportarsi eventualmente con i lavoratori.

Relativamente alla attività previste nel sito veneto è stato precisato che non esistono attività locali di serie "B" e attività global di serie "A",ma che tutte le risorse lavorano sinergicamente.

In relazione al già previsto incontro con ENEL SERVIZI per il ramo GBS,entro tale data le OO.SS si sono riservate di formulare eventuali osservazioni, sia sul documento, che sulla allocazione delle risorse,richiedendo inoltre di poter stabilire un futuro momento di verifica dell'andamento della struttura così come ora concepita.

La Segreteria Regionale Veneto FLAEI CISL

\*~\*~\*~\*

### **Incontro Enel Servizi Global Business Services**

In data **17 dicembre 2012** si è svolto l'incontro tra le OO.SS. del Veneto e la Direzione di ENEL SERVIZI per la consultazione/confronto relativa alla nuova struttura del GLOBAL BUSINESS SERVICES.

In apertura di riunione l'Azienda ha sottolineato come la necessità della presente riorganizzazione derivi, anche nell'attuale caso, dal progetto ONE COMPANY,come già descritto in occasione della riorganizzazione del Global Procurement.

La funzione interessata dall'incontro è stata quella del GLOBAL BUSINESS SERVICES che sottende i seguenti servizi:

-HR ADMINISTRATION (Amministrazione del personale)

-AMMINISTRAZIONE

-GENERAL SERVICE E FACILITY MANAGEMENT

Per ciascuna area la Direzione ha esplicitato le principali attività di interesse e le linee di azione, nonché la suddivisione della struttura con le relative risorse allocate.

Poiché a livello nazionale era stato determinato che gli incontri a livello locale, per la complessità dell'organizzazione, assumessero la caratteristica del confronto/consultazione, le OO.SS hanno fatto



rilevare come la consegna eccessivamente tardiva dei documenti relativi, ha permesso solo una analisi pressoché superficiale delle attività e, soprattutto non è stato possibile ricevere osservazioni dalle risorse interessate.

Comunque rispetto ad alcune richieste di chiarimento delle OO.SS. l'Azienda ha comunicato che:

-le attività non subiranno significative variazioni rispetto a quelle oggi presenti -il servizio AMMINISTRAZIONE non sarà valutato in attesa dell'incontro nazionale -per le risorse che dovessero variare la loro attività saranno previsti appositi percorsi di formazione -per quanto inerente l'allineamento tra inquadramenti e attività relative, saranno valutati i casi che necessitano di chiarimenti.

Alla luce di quanto previsto dal nuovo accordo sulle relazioni industriali che limita i tempi per il confronto, le OO.SS., non ritenendo sufficientemente valutati tutti gli aspetti, hanno richiesto una verifica della struttura in tempi molto ravvicinati, nonché si sono riservate una puntuale verifica sulla allocazione delle risorse.

La Direzione provvederà ad inviare un documento di sintesi dell'incontro nel quale saranno altresì esplicitate le osservazioni delle OO.SS.

\*o\*o\*o

### **Incontro del 20 dicembre 2012**

Il giorno 20 dicembre si è tenuto l'incontro tra Enel Servizi e le segreterie nazionali Filctem, Flaei, Uilcem, sul documento "Nuovo modello organizzativo ICT" consegnato il 18 dicembre u.s.

In premessa abbiamo chiesto una maggiore attenzione alla tempistica dei confronti, anche in ragione della complessità della materia, al fine di evitare che dai prossimi incontri territoriali si debba tornare con evidenze importanti al confronto nazionale.

L'azienda ha risposto che si sta procedendo secondo quanto previsto dal calendario convenuto a suo tempo e che comunque il prossimo incontro su ICT avrà un tempo adeguato per le riflessioni sul documento.

Successivamente l'Enel ha esposto a grandi linee quanto presente nel documento in questione.

L'obiettivo è quello di realizzare una funzione ICT che sia innovativa, traguardando quella che sarà la richiesta di informatica da parte del business anche per gli anni a venire.

La riduzione dei costi è stata sostanzialmente realizzata qualificando la spesa e razionalizzando le funzioni di governance, mentre per le altre strutture si è cercato di mantenere le specificità culturali e operative delle country rimanendo vicini alle linee di business (BRM e ADM).

Nell'intento di perseguire maggiore efficacia il modello organizzativo descrive dei rimandi gerarchici ai responsabili di processo e rimandi funzionali alle country.

Da parte sindacale abbiamo fatto osservare che:

1. l'eccessiva parcellizzazione descritta nel modello avrà un impatto importante sull'attuale struttura; c'è il rischio di non mantenere unità consistenti per lo svolgimento delle attività;
2. L'attuale struttura è ancora in evoluzione a causa di riassetti precedenti; dobbiamo capire cosa succederà circa i "rimandi" delle riorganizzazioni e degli accordi non ancora completati come ad esempio le macroaree;
3. su queste ultime è peraltro presente confusione sulle attuali linee di responsabilità; è necessario che ci sia un chiarimento da parte aziendale;
4. sulla chiusura del Data Center di Napoli dovranno essere rispettati gli impegni presi;
5. il nostro obiettivo è la salvaguardia degli organici e delle professionalità e in questa logica intendiamo comprendere come funzionerà il nuovo modello;
6. alcune linee gerarchiche ci sembrano sbilanciate rispetto alle country;
7. in senso più generale abbiamo necessità di chiarimenti rispetto al funzionamento delle diverse unità e al documento delle confluente che non è stato consegnato;
8. l'azienda non ha concordato circa l'eccessiva parcellizzazione dei ruoli ribadendo che il disegno non è ancora completo. Per alcune parti è previsto un 4° livello che ne spiegherà meglio il funzionamento.

Sul mantenimento degli organici non deve esserci preoccupazione, le attività dell'informatica stanno aumentando. Oggi è compresa una parte dell'informatica di processo, che fino a poco tempo fa non era compresa tra le attività.

Gli accordi in essere verranno rispettati e verrà fatta chiarezza sulle riorganizzazioni non ancora completate.

Viene confermato il percorso di chiusura del Data Center di Napoli nel rispetto degli accordi. Il nuovo responsabile (I&O) ha necessità di più tempo per valutare meglio la questione complessiva.

L'innovazione è una delle priorità aziendali. È allocata sul BRM (Borrelli) che la eserciterà nello svolgimento delle proprie attività.

La scelta del management è stata fatta esclusivamente con criteri di competenza e può essere verosimile che alcune linee sembrino sbilanciate verso le country. Saranno ovviamente oggetto di valutazione successiva.

Prima del prossimo incontro il documento verrà integrato anche con lo schema delle confluenze.

Le funzioni di BRM e ADM ricalcano le linee di business e sono speculari, ad esclusione del mercato, che nel breve periodo, continuerà a funzionare con la logica "SLIM".

Alcuni ADM (Holding e GSF) sono da intendersi trasversali e funzioneranno come incubatori dei prossimi competence center (per tecnologia e per processo). Il passaggio si rende necessario per armonizzare procedure e comportamenti.

Su quest'ultimo tema abbiamo fatto osservare che può essere elemento di criticità lo svolgimento delle attività con il contestuale coordinamento per la composizione dei competence center e richiesto all'azienda quale sia la tempistica per la chiusura del confronto.

Per quanto riportato a pagina 86 del documento, l'azienda ha confermato che la dicitura "first level operation support" è solo la declinazione in inglese ma è da intendersi "supporto di 2° livello".

Nel rispetto del calendario l'avvio della nuova organizzazione è prevista per l'estate del 2013.

Si è concordato che per fare una valutazione più compiuta sono necessari i documenti delle confluenze e più tempo per analizzarli. Pertanto il prossimo incontro è stato calendarizzato per il 6 febbraio 2013.

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

Roma, 21 dicembre 2012

## QUIESCENZE

Ci viene segnalata la dimenticanza della quiescenza di Antoniazzi Luciano del PT di Polpet.

Ci scusiamo con Luciano al quale rinnoviamo i nostri auguri.

## CDA FISDE – 19 DICEMBRE 2012.



Il Consiglio, nella seduta del 19 dicembre u.s. ha accolto - con decorrenza dal 1° gennaio 2013 - la domanda di adesione della Società AIM di VICENZA, il cui organico ammonta a 305 unità, di cui 209 regolate dal CCNL Elettrico e 96 regolate da altro contratto.

Tale decisione assume particolare rilevanza poiché è la prima adesione al FISDE di una Società che ha nel proprio organico dipendenti regolati da contratto non elettrico e che prevede trattamenti differenziati ai fini dell'assistenza sanitaria integrativa.

Per l'accoglimento, il Consiglio si è avvalso di una nuova specifica previsione statutaria che consente l'ingresso, in qualità di soci aggregati, ai dipendenti delle Società regolate da altro CCNL, purché non prevalenti rispetto a quelli regolati con CCNL elettrico.

In verità tale nuova previsione statutaria era stata già attuata lo scorso 24 ottobre, allorché il FISDE ha accolto la domanda di adesione della Società ACQUE VICENTINE con sede in Vicenza, il cui organico ammonta a 132 unità di cui n. 37 regolate da CCNL Gas-Acqua.

Ma, in quel caso, il trattamento ai fini dell'assistenza sanitaria integrativa era univoco.

Il trattamento che verrà riconosciuto ai dipendenti AIM di Vicenza è il seguente:

- adozione, all'interno della medesima gestione, della coesistenza "solidale" di un "Pacchetto standard" di Euro 450 – comprendente tutte le prestazioni attualmente erogate agli aderenti alla convenzione Atena e di un "Pacchetto ridotto" di Euro 260, comprendente le medesime prestazioni del pacchetto standard con esclusione di quelle odontoiatriche, con possibilità per questi ultimi di esercitare, per l'intera durata della convenzione, un'opzione al fine di beneficiare – mediante versamento individuale di Euro 190 - anche delle prestazioni odontoiatriche;

- elevazione per tutti gli aderenti degli attuali limiti massimi di rimborso per prestazioni odontoiatriche: da Euro 1.000 a Euro 1.250 (per singolo fruitore), da Euro 1.250 ad Euro 1.500 (nel caso di nucleo familiare con due fruitori) e da Euro 1.500 a Euro 1.750 (nel caso di nucleo familiare con tre o più fruitori).

### **Revisione Nomenclatore Tariffario**

Il Consiglio ha, poi, conferito mandato alla struttura tecnica del Fondo di aggiornare il Nomenclatore Tariffario inserendovi terapie ed esami specialistici attualmente non previsti, spesso liquidati secondo un criterio di “vicinanza ad altre prestazioni previste” che, spesso, non corrispondono alla realtà. Aggiornamento che, di certo, favorirà anche un miglior utilizzo dello sportello on line.

Tali modifiche verranno, con ogni probabilità, varate con decorrenza 1° gennaio 2013, nel corso della prossima riunione del Consiglio di Amministrazione del Fisdè già programmata per il 24 gennaio 2013.

### **ENEL - SITUAZIONE INDUSTRIALE/OCCUPAZIONALE**

Dopo la firma dell'Accordo Quadro con Enel Corporate, avvenuta a valle delle Assemblee sui posti di lavoro, che hanno fatto emergere precise indicazioni rispetto alle Intese applicative, lo scorso mese di dicembre alcuni avvenimenti hanno modificato il contesto entro il quale lo stesso Accordo era stato negoziato (Luglio 2012):



- il Decreto Sviluppo bis, per mezzo del quale sono state apportate modifiche all'art. 4 della legge 92/2012;

- il perdurare della crisi e gli effetti sull'ENEL che, non potendo contare su una espansione del mercato elettrico (maggiori ricavi e maggiori utili), può far fronte al pesante indebitamento solo agendo sul fronte dei costi;

- la caduta anticipata del Governo che, anche se di pochi mesi rispetto alla scadenza naturale, ha contribuito ad alimentare il clima di incertezza che è uno dei freni alla ripresa.

A fronte di questo mutato scenario, l'ENEL ha inteso rappresentare, poco prima delle festività natalizie, queste problematiche alle Segreterie Nazionali di FILCTEM FLAEI UILCEM, rimarcando la necessità di far fronte ad una delicata situazione che a suo dire, potrebbe peggiorare (es. ulteriore calo del rating che, in Europa, è già tra i più bassi nel Settore energetico; ulteriore calo domanda energia; perdita di competitività e redditività; ecc.). In tal senso, ha chiesto di definire gli strumenti previsti dall'Accordo quadro, tenendo conto delle modifiche legislative introdotte dal Decreto Sviluppo Bis citato, oltre all'attivazione di altri meccanismi, come i Contratti di Solidarietà.

Le Segreterie Nazionali, prendendo atto della situazione rappresentata dall'Azienda, hanno con chiarezza espresso quanto segue:

- l'intesa Quadro, prima di essere applicata, con la sottoscrizione degli accordi attuativi, deve essere verificata rispetto al mutato contesto normativo;
- le eventuali modifiche che si rendessero necessarie, dovranno essere portate nuovamente al vaglio dei Lavoratori;
- in ogni caso, i confronti aziendali su questo tema si potranno attivare solo dopo la sottoscrizione del rinnovo contrattuale.

Tanto premesso, come Segreteria Nazionale riteniamo necessario fornire alcune precisazioni, seppure ripetitive rispetto al Comunicato unitario sullo stesso tema, per il verificarsi di una situazione di “fibrillazione” tra i Lavoratori, conseguente al Comunicato dell'ENEL sul nuovo esodo individuale, ma anche per il moltiplicarsi di iniziative e informative altrettanto improvvise, non sempre rispondenti alla realtà, che stanno ulteriormente alimentando paure ed incertezze.

Sia per rasserenare i Lavoratori, su ciò che potrebbe succedere, sia per evitare dannose distorsioni che, come al solito, avvantaggerebbero l'Azienda, intendiamo fissare alcuni punti fermi sulla situazione e sul ruolo del Sindacato, tentando di fare chiarezza su alcuni concetti di base che, in altri Settori, ben più avvezzi del nostro a congiunture difficili, sono stati da tempo metabolizzati sia dai Lavoratori che dai loro Rappresentanti sindacali.

Una cosa è certa: una situazione così grave non era mai stata vissuta dal Settore, dalle Aziende e dai Lavoratori elettrici italiani ed è altrettanto evidente che è proprio nei momenti difficili che bisogna fare il

massimo sforzo per mantenere obiettività nell'analisi, lucidità nella progettualità, determinazione nell'azione. Gli allarmismi immotivati sono dannosi per i Lavoratori.

### **La condizione dell'ENEL nell'attuale contesto di crisi**

Seppur diversificato su vari rami di business, che registrano differenti livelli di redditività e/o di criticità, il Gruppo ENEL consolida ogni anno il proprio bilancio. Il suo stato di salute, pertanto, è la risultante di tutte le sue componenti. Se una parte dell'Azienda è improduttiva (es. una centrale che non produce) o vive una condizione di difficoltà, il problema è comunque di tutta l'Azienda e di tutti i Lavoratori, non solo di quelli direttamente coinvolti.

Spesso si registrano, anche tra i Lavoratori (in special modo tra quelli che si sentono erroneamente "lontani" dai problemi), posizioni che rasentano l'egoismo, perché dettate dalla disinformazione o dal timore della realtà e al contempo autolesionistiche.

Verificare se l'ENEL ha problemi o meno è molto più facile di quanto si possa pensare, prendendo a riferimento i dati di esercizio ufficiali, le raccomandazioni della Corte di Conti dello scorso anno, l'andamento dei principali parametri del Settore (volumi di produzione e consumo, costi dell'energia primaria, raffronto con i dati medi europei, ecc.).

Si potrebbe obiettare che l'Enel è un'Azienda controllata dallo Stato, che ha ancora margini per sopportare questa congiuntura difficile, che comunque il Sistema Paese non può fare a meno di essa. Così, ad esempio, si diceva di Alitalia e, con questi falsi convincimenti, tutti hanno contribuito a farla diventare l'ombra di se stessa. L'Enel non merita questa fine e i suoi Lavoratori non devono subire quelle sorti. Bisogna intervenire per tempo, evitando che inefficienze e scelte sbagliate affossino l'Azienda. Il compito di un Sindacato responsabile non è quello di negare la realtà e alimentare l'illusione che tutto è a posto: il compito di un Sindacato serio è quello di pretendere azioni di risanamento nell'interesse dei Lavoratori e, soprattutto, senza che solo sui Lavoratori o su alcuni di essi si scarichino le conseguenze delle difficoltà aziendali.

### **L'Accordo Quadro per la tutela occupazionale**

Per questi motivi è stato sottoscritto un Accordo Quadro che, è opportuno ricordarlo, è stato fortemente voluto dalla FLAEI per consentire una gestione "solidaristica" dei problemi occupazionali in l'ENEL. La gestione solidaristica, che tende a "spalmare" i problemi per renderli sopportabili, deve prevedere un sacrificio in carico all'Azienda (e ai suoi Azionisti), attraverso oneri economici e finanziari per la gestione degli strumenti individuati che, occorre ribadire, potranno applicarsi solo con l'Accordo sindacale:

- • l'esodo anticipato concordato di chi, entro i prossimi quattro anni, maturerebbe il diritto alla pensione, prevedendo un adeguato trattamento economico. Le modifiche introdotte alla legge 92 dal Decreto Sviluppo bis, prevedono che lo strumento della pensione anticipata in carico all'Azienda possa essere utilizzato nell'ambito delle procedure di Mobilità legge 223/91;
- • la ricollocazione dei Lavoratori in esubero, che dovrà prevedere percorsi di riqualificazione professionale e/o mobilità territoriale sostenuti economicamente dall'Azienda;
- • l'attivazione di Contratti di Solidarietà che al Lavoratore comportano una decurtazione della retribuzione compensata al 60%;
- • l'abolizione dello straordinario da parte dell'Azienda (tranne gli operativi);
- • l'insourcing di attività oggi in appalto (alcune delle quali mai state esperite in Azienda) che faranno venir meno i vantaggi derivati dall'utilizzo di manodopera a minor costo contrattuale rispetto a quello elettrico;
- • l'assunzione di un numero adeguato di giovani Lavoratori.

In conclusione, almeno nel caso dell'ENEL, con questa impostazione si potranno evitare drammi sociali derivanti da pesanti cadute retributive o dalla perdita del posto di lavoro.

Sul piano dei concetti è però necessario fare alcuni chiarimenti, anche per resettare falsi convincimenti che possono generare incomprensione, frustrazione o malcontento.

### **La Crisi Aziendale**

Il concetto di "crisi aziendale" ha una estensione molto ampia che spazia dalla cessazione dell'attività produttiva (chiusura di una Azienda o di una o più Unità Produttive) alla ristrutturazione/riorganizzazione/riconversione dettate da ragioni di mercato o dalla necessità di perseguire obiettivi di efficientamento e/o recupero di produttività/redditività.



La crisi rimane in seno all'Impresa, senza coinvolgere il "Sistema produttivo", quando le Parti (Sindacato e Azienda) condividono un problema e concordano sulla necessità di accordarsi su interventi non traumatici, regolati per Accordo e, in genere, autofinanziati.

Al contrario, quando l'Impresa chiede l'accesso agli Ammortizzatori Sociali, la crisi dell'Impresa diventa un problema nazionale, sia perché ha riflessi sul Sistema produttivo in genere, sia perché coinvolge gli Istituti previdenziali in termini di impegno economico per sostenere il "costo sociale" della crisi. Semplificando, nel primo caso l'Azienda trova da sé le risorse per superare la crisi, nel secondo "chiede aiuto" al Sistema. **Ma, occorre precisare, a beneficio di una maggiore consapevolezza di tutti, che sempre di crisi si tratta** e che il mancato ricorso alla Cassa Integrazione o ad altri strumenti simili non significa che tutto va bene, ma solamente che l'Azienda è ancora in condizione di autosostenersi e che il Sindacato è riuscito a confinare la crisi entro i termini di massima sostenibilità e di solidarietà interna. L'autocertificazione che l'Impresa esibisce nei confronti delle Istituzioni preposte, al fine di ottenere l'autorizzazione all'accesso degli Ammortizzatori Sociali (Ministero del Lavoro), spesso è difficilmente contestabile se risponde ai requisiti previsti dalla Legge, che prevedono:

**a) in caso di ristrutturazione:** la predisposizione di Piano Industriale dal quale si evincano rilevanti progetti di innovazione e/o di aggiornamento tecnologico, la prevalenza degli investimenti in impianti fissi e attrezzature, le attività di formazione e riqualificazione del personale, che complessivamente gli investimenti siano superiori al biennio precedente;

**b) in caso di riorganizzazione/riconversione:** la predisposizione di un Piano Industriale volto a risanare inefficienze organizzative, nuovi assetti societari e del capitale sociale, ricomposizione dell'Azienda e della produzione che prevede informazioni sugli investimenti e sulle attività di formazione volta al recupero anche parziale delle risorse umane presenti in Azienda;

**c) in caso di crisi con continuazione di attività:** l'attestazione dell'andamento negativo o involutivo nel biennio precedente di fatturato, risultato operativo, indebitamento. In caso di esubero strutturale di personale, l'Azienda deve prevedere un piano di gestione degli esuberi;

**d) in caso di crisi con cessazione/riduzione di attività:** la cessazione totale o parziale di attività/produzione per effetto di andamento di mercato, fattori esterni (es. mancanza autorizzazioni, difficoltà di accesso al credito, ...), andamento negativo della redditività della produzione.

### **Gli Ammortizzatori Sociali**

Sono gli strumenti che, sostenuti da specifiche Leggi dello Stato, consentono di "alleggerire" gli effetti sull'Impresa e sui Lavoratori, in termini occupazionali e reddituali, delle crisi.

La loro richiesta e attivazione prevede una procedura sindacale che può o meno sfociare in un Accordo, in assenza del quale, l'Azienda può comunque essere autorizzata dalle Istituzioni/Enti preposti. Salvo casi di forza maggiore, questa eventualità dovrebbe essere evitata a tutti i costi (il mancato accordo) in quanto consente all'Azienda una gestione unilaterale del processo (scelta dei Lavoratori, integrare o meno il trattamento Inps, ecc.), privando i Lavoratori di ogni strumento di controllo e di tutela individuale e collettiva.

Al di là delle modifiche introdotte dall'ultima riforma del mercato del Lavoro che dal 2017 prevede la sostituzione della Indennità di Mobilità con l'ASPI, Ammortizzatori sociali in vigore e accessibili alle Imprese elettriche italiane sono i seguenti:

### **Cassa Integrazione Ordinaria (CIGO)**

<b>Quando</b>	Ci si ricorre in caso di <b>crisi non strutturali e temporanee</b> derivate da cause esterne non imputabili all'Impresa o ai Lavoratori (avversità atmosferiche, calamità naturali, interruzioni energia, crisi temporanee di mercato, mancanza materie prime, sciopero di aziende collegate) ed ha la finalità di sollevare temporaneamente l'Azienda dall'onere delle retribuzioni, garantendo un minimo retributivo al Lavoratore. Si tratta, a tutti gli effetti, di una prestazione previdenziale.
<b>Durata</b>	La sua durata è al massimo di <b>13 settimane, prorogabili</b> trimestralmente fino ad un <b>massimo di 52</b> .
<b>Quanto</b>	Il trattamento economico erogato dall'Inps corrisponde <b>all'80% della retribuzione</b> , ma

	<b>con un massimale</b> che, ogni anno, viene definito per Decreto Ministeriale. A tutt'oggi, l'importo lordo massimo erogabile è <b>di poco superiore ai mille euro</b> , ma con Accordo sindacale possono prevedersi ulteriori integrazioni del reddito a carico dell'Azienda.
--	--

### Cassa Integrazione Straordinaria (CIGS)

<b>Quando</b>	Viene richiesta in caso di <b>situazioni strutturali che possono comportare il rischio di perdita del posto di lavoro o di prolungati periodi di copertura salariale</b> quali: le ristrutturazioni – riorganizzazioni - riconversioni aziendali, le crisi per cessazione o riduzione produttiva, i fallimenti, le liquidazioni, ecc. Diversamente dalla CIGO, è uno strumento di politica industriale, concepito per sostenere il superamento di una condizione sfavorevole dell'Impresa. Di per sé, pertanto, si rivolge a situazioni complesse che non sono affrontabili, per loro natura, con strumenti attivabili “automaticamente” e che, al contrario, richiedono di volta in volta un approccio progettuale e costruttivo da parte sia dell'Impresa che del Sindacato. Normalmente, infatti, la Cassa integrazione straordinaria si accompagna a progetti di riqualificazione e riconversione professionale, profonde riorganizzazioni e ristrutturazioni e, spesso, prelude a processi di collocazione in Mobilità per i Lavoratori che dovessero risultare in esubero anche a seguito di un <b>positivo riposizionamento dell'Impresa</b> .
<b>Durata</b>	In linea generale, non si può fare ricorso alla CIGS per una durata superiore ai <b>36 mesi nel quinquennio di riferimento</b> , fatte salve le eccezioni previste dal CIPI, computando a tal fine, anche i periodi di CIG ordinaria concessi per contrazioni o sospensioni dell'attività produttiva determinate da situazioni temporanee di mercato. La durata del trattamento di integrazione straordinaria si differenzia a seconda della causa che ha determinato l'intervento, per: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>crisi aziendale: 12 mesi, prorogabili fino a 24</b>, solo dopo che siano trascorsi i due terzi del periodo già concesso (es.: dopo 9 mesi di trattamento, la proroga può essere concessa non prima che siano trascorsi 6 mesi);</li> <li>• <b>ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale: 24 mesi</b>, con la facoltà da parte del Ministero del Lavoro di concedere <b>due proroghe di dodici mesi ciascuna</b>, per programmi particolarmente complessi o in ragione della rilevanza delle conseguenze sul piano occupazionale;</li> <li>• <b>concordato preventivo, fallimento, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria: 12 mesi</b>, con <b>proroga di 6 mesi</b> se esistono prospettive di ripresa o di continuazione dell'attività;</li> <li>• <b>contratti di solidarietà: 24 mesi, prorogabili per altri 24, 36 mesi</b> per le aree del Mezzogiorno.</li> </ul> <b>La richiesta di proroga</b> del trattamento straordinario deve essere inoltrata allo stesso ufficio al quale è stata presentata la prima istanza di riconoscimento del trattamento, entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la nuova sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.
<b>Quanto</b>	Il trattamento economico erogato dall'Inps, come per la CIGO, corrisponde <b>all'80% della retribuzione</b> , ma con un massimale che, ogni anno, viene definito per Decreto Ministeriale. A tutt'oggi, l'importo lordo massimo erogabile è di <b>poco superiore ai mille euro</b> , ma con Accordo sindacale possono prevedersi ulteriori integrazioni del reddito a carico dell'Azienda.

### Mobilità

<b>Quando</b>	Si attiva in caso di esaurimento della Cassa Integrazione Straordinaria, di riduzione di personale, di trasformazione o cessazione delle attività, di ristrutturazione. Può essere quindi finalizzata al raggiungimento della pensione o alla ricollocazione del personale in esubero. I criteri per la scelta dei Lavoratori da collocare in Mobilità, in termini di possibile esclusione dalla stessa, sono: carichi di famiglia; anzianità; esigenze tecnico-
---------------	---

	organizzative. Con accordo sindacale si possono adottare altre modalità di scelta che, però, devono rispondere al criterio dell'obiettività e della generalità. Normalmente, nelle situazioni meno problematiche, si individuano prioritariamente quei Lavoratori che, nell'arco del periodo in Mobilità, possono accedere alla pensione, così da evitare il licenziamento di altri non coperti sul piano previdenziale. Con il Decreto Sviluppo bis dello scorso dicembre 2012, la Mobilità può essere sostenuta anche con quanto previsto all'art. 4 legge 92/2012 in materia di prepensionamento anticipato a carico dell'Impresa.												
<b>Durata</b>	La durata della Mobilità è diversificata per età e per collocazione geografica secondo il seguente schema: <table border="1" data-bbox="316 526 1391 734"> <thead> <tr> <th>Età del lavoratore</th> <th>Mezzogiorno</th> <th>Resto d'Italia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 40 anni non compiuti</td> <td>24 mesi</td> <td>12 mesi</td> </tr> <tr> <td>Da 40 a 50 anni non compiuti</td> <td>36 mesi</td> <td>24 mesi</td> </tr> <tr> <td>Oltre 50 anni</td> <td>48 mesi</td> <td>36 mesi</td> </tr> </tbody> </table>	Età del lavoratore	Mezzogiorno	Resto d'Italia	Fino a 40 anni non compiuti	24 mesi	12 mesi	Da 40 a 50 anni non compiuti	36 mesi	24 mesi	Oltre 50 anni	48 mesi	36 mesi
Età del lavoratore	Mezzogiorno	Resto d'Italia											
Fino a 40 anni non compiuti	24 mesi	12 mesi											
Da 40 a 50 anni non compiuti	36 mesi	24 mesi											
Oltre 50 anni	48 mesi	36 mesi											
<b>Quanto</b>	Il trattamento economico erogato dall'Inps (Indennità di Mobilità) può arrivare, come per la CIGS , fino ad un <b>massimo lordo di poco superiore ai mille euro ma</b> , anche in questo caso, con Accordo sindacale, possono prevedersi ulteriori integrazioni a carico dell'Azienda.												

### Contratti di Solidarietà

Questo strumento, anch'esso regolato per legge, si pone come integrativo/sostitutivo all'adozione di altri Ammortizzatori Sociali in caso di crisi o difficoltà di Impresa e, principalmente, viene utilizzato per evitare l'espulsione forzata di manodopera ricorrendo alla riduzione dell'orario di lavoro di tutta o parte la forza lavoro interessata, con conseguente decurtazione del salario attenuata da un contributo erogato dall'Inps al Lavoratore pari alla 60% della stessa decurtazione. In questo caso si tratta di contratti difensivi.

Qualora, invece fossero finalizzati all'assunzione di nuova forza lavoro, vengono denominati "espansivi".

In concreto, poste 8 ore di riduzione di orario, la retribuzione sarà decurtata di sole 3,2 ore.

I benefici per l'Azienda, oltre il salario evitato, consistono nella contrazione delle prestazioni straordinarie e nel beneficio di una riduzione contributiva.

### Conclusioni

La crisi finanziaria, partita dagli Stati Uniti nel 2008, ha scatenato una crisi "globale" che, oltre i ben noti effetti sulle economie nazionali e continentali, ha fatto emergere tutte le debolezze di un capitalismo malato che, spesso, penalizza i fattori produttivi e chi produce vera ricchezza, favorendo una speculazione che, sempre, distrugge valore con pesanti conseguenze per la Società, per chi Lavora e per i soggetti più deboli: giovani, donne, anziani, ma anche i lavoratori tra i 45 – 55 anni che, in caso di perdita del posto di lavoro, si trovano quasi sempre in una condizione di incollocabilità.

Nel passato, ai tempi di una economia corporatamente nazionalizzata (banche, energia, servizi, ecc.), le crisi economiche si scaricavano sul sistema produttivo, comprese le Imprese a partecipazione statale, ma non su quelle monopoliste e pubbliche e sulla Pubblica Amministrazione.

Oggi, questa situazione non esiste più e anche colossi come l'ENEL, ormai S.p.A. ancorché detenuta per il suo 30% dallo Stato, devono fare, come si suol dire, "i conti con i conti".

Peraltro, in altre Aziende, ciò è già stato fatto, con il sacrificio di tutti.

Potremmo recriminare sulla liberalizzazione del Settore e le connesse privatizzazioni. La FLAEI ne ha pieno diritto, poiché siamo sempre stati contrari, ma ciò non contribuisce alla soluzione dei delicati problemi attuali. Così come sulle scelte politiche e manageriali e sulle tante, troppe riorganizzazioni e ristrutturazioni realizzate negli ultimi anni, e potremmo prendercela con un sistema ingiusto, che premia chi specula e penalizza chi lavora, che privatizza gli utili e collettivizza le perdite. Ma neanche questo contribuisce o basta a superare le eventuali difficoltà.

Serve invece prevenire e/o affrontare i problemi con soluzioni adeguate ed è il Sindacato, sempre, l'unico soggetto a rimanere con il Lavoratore nei momenti di difficoltà e di crisi, a proporre e cercare "vie di

uscita, mentre alcuni senza scrupoli e parlando senza avere competenze, tentano costantemente di delegittimare Sindacato e Sindacalisti.

Per questo, bisogna partecipare alle Assemblee, alla vita del Sindacato, impegnandosi di più, piuttosto che stare ad ascoltare quanti sono animati da interessi diversi da quelli dei Lavoratori.

E poi c'è l'Azienda, che tenta di nascondere dietro la crisi le proprie responsabilità che, se lasciata da sola, potrebbe non dare garanzie adeguate.

L'ENEL, una volta e per tutte, deve rinunciare a far da sola, come nel caso dell'ultimo comunicato ai Lavoratori o, come risulta, veicolando per tramite dei propri Responsabili sui posti di lavoro messaggi contraddittori che spaziano dal peggiore pessimismo all'arroganza.

La situazione attuale, invece, impone a tutti, a partire dall'ENEL, moderazione, responsabilità, cautela e, soprattutto, l'umiltà che dovrebbe animare chi sa che da soli non si va da nessuna parte.

Questo è il vero spirito della Partecipazione, al di là degli Accordi e delle altisonanti dichiarazioni. L'ENEL dimostri che è all'altezza della sua storia, della sua tradizione e della sua missione sociale. E può farlo solo in un modo: trattando con il Sindacato, sottoscrivendo Accordi e rispettandoli e, soprattutto, dimostrando coerenza e serietà a tutti i livelli.

Il Sindacato elettrico italiano, la FLAEI, questa scelta l'ha fatta da tempo, forse da sempre e lo ha ampiamente dimostrato.

E' nei momenti di difficoltà che c'è bisogno della massima coesione sociale.

### **ENEL PROCLAMA LA SERRATA SULLO STRAORDINARIO**

Un altro passo che conferma il preoccupante stato di crisi in cui versa l'azienda!



Con una informativa capillare nelle varie unità operative ed una informale comunicazione alle Segreterie Regionali l'ENEL decide il **blocco completo degli straordinari** e l'utilizzo di altre forme di orario di lavoro previste dal CCNL del settore Elettrico.

Le OO.SS, pur capendo le difficoltà che questa azienda sta attraversando, a volte causate anche da una gestione economica e organizzativa fortemente criticata dai sindacati, pretendono un **confronto preventivo sia a livello regionale**, per definire le casistiche dove intervenire con queste nuove modalità, **sia con le RSU e i territoriali** rispetto all'utilizzo delle formule già ipotizzate come per esempio spostamenti di

orari giornalieri o riposi del sabato anticipati per non permettere usi impropri di questi strumenti.

Gli strumenti di modifica dell'orario di lavoro esistono e sono previsti dal nostro contratto ma se ne deve ricorrere solo dandone preventiva comunicazione alla RSU e a fronte di “**eccezionali e urgenti esigenze di servizio con caratteristiche di straordinarietà e temporaneità**”.

Se nella aggressiva politica di risparmio promossa dall'azienda vi fosse anche l'intenzione di **modificare la turnazione della reperibilità** avvertiamo sin d'ora che, anche se legittima, tale operazione andrà concordata e che, al di fuori della “task force”, non ci sono previsioni contrattuali o accordi che consentano il sistematico ricorso al “rinforzo” del turno.

Oggi più che in altre occasioni i lavoratori **devono essere uniti assieme con le OO.SS** per vigilare affinché non vi siano diseguali applicazioni delle regole ed invitiamo tutti i responsabili ad attenersi a tale principio.

Le Segreterie Regionali di FILCTEM, FLAEI e UILCEM hanno già chiesto all'azienda un incontro specifico per discutere di questi temi e nel frattempo di fermare qualsiasi iniziativa unilaterale non concordata, come purtroppo sta già succedendo in qualche unità operativa.

Le Segreterie Regionali



## **SONO CADUTA DALLE SCALE**

*Conquiste del Lavoro 19/20 gennaio 2013 - Un volume curato da Caterina Arcidiacono e Immacolata Di Napoli: una intensa finestra su una realtà da conoscere e affrontare con senso di solidarietà*

(Nota Flaei Treviso: **il richiamo alla “famiglia” è improprio, perché questi accadimenti coinvolgono le relazioni affettive presenti chiamate, appunto impropriamente, famiglia**)

Il libro “Sono caduta dalle scale”, dal titolo che vuole riproporre una frase con cui molte donne pensano di nascondere gli effetti dei maltrattamenti domestici, affronta a livello storico e sociale il tema della violenza di genere.



“La violenza degli uomini sulle donne, su scala mondiale, risulta una delle cause principali di morte nella fascia d’età compresa tra i 15 e i 40 anni”.

Un fenomeno preoccupante che necessita di una maggiore conoscenza, quindi di strumenti di comprensione, di risorse e di progettazione ed attuazione di programmi di intervento.

Nel volume confluiscono alcuni lavori di ricerca e si apprende che in Italia un omicidio su tre avviene in ambito familiare: oltre la metà avviene all’interno di un rapporto di coppia; circa i tre quarti tra le mura

domestiche. Le vittime sono per lo più le casalinghe di un’età compresa tra i 25 e 45 anni; in nove casi su dieci l’omicida è di sesso maschile.

Le curatrici del libro, Caterina Arcidiacono e Immacolata Di Napoli, presentano uno studio completo e metodologico sull’argomento.

Un’indagine impostata sull’area di Napoli e dintorni (il territorio più antropizzato d’Europa) fornisce al lettore i dati estrapolati da interviste realizzate a parroci e medici di base che, per motivi pastorali e professionali, si trovano ad affrontare direttamente il tema della violenza familiare sulle donne.

Ne emergono un complessivo quadro sociale di omertà e la frequente assenza di un femminile solidale.

L’indagine si estende poi all’analisi delle esperienze riportate dagli operatori di servizi dedicati (sportelli di ascolto, centri di contrasto alla violenza) e non dedicati (consultori, pronto soccorso ospedalieri, associazioni).

Dalle situazioni riscontrate nei contesti sociali dei quartieri di Napoli trapela, tra l’altro, la peculiare idea di violenza riconosciuta come espressione d’amore.

Oltre la fase d’ascolto gli interventi proposti dai ricercatori intendono fornire dei modelli per quei servizi che prevedano di offrire attenzione e supporto alle donne, ma anche ai bambini, spesso gravati dal quotidiano coinvolgimento negli episodi di violenza domestica.

Vissuti dolorosi di discriminazioni perpetrate dalla cultura dominante. Le pagine del libro, a volte particolarmente “tecniche”, sono una interessante finestra su una realtà da conoscere, affrontare con cognizione e senso di solidarietà.

Rivolto alle donne e agli uomini. Che alle donne devono la propria esistenza.

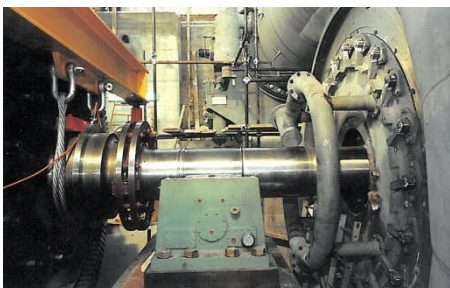
Caterina Arcidiacono - Immacolata Di Napoli

A cura di Franco Angeli, Milano 2012, pp. 219, euro 28,00

## **ENEL HCM OO.SS. - 24.10.2012**

*Nota ENEL della riunione tenuta a Marghera il 24 ottobre 2012 tra Enel Produzione S.p.A. - Hydro Centrai Maintenance e le Segreterie Regionali Filctem-Flaei-UUctem delle regioni Veneto ed Emilia Romagna*

Con riferimento al nuovo modello organizzativo di Hydro Centrai Maintenance varato in sede di Confronto sindacale nazionale in data 28 settembre 2011 ed oggetto di consultazione sindacale in ordine ai riflessi sul personale per le regioni Veneto ed Emilia Romagna tenuta in data 3 e 28 novembre 2011, la



Direzione ha comunicato le principali evoluzioni intervenute nell’ambito di HCM nel periodo intercorso.

In particolare è stata comunicazione delle seguenti principali evoluzioni:

a) Piena messa a regime del nuovo modello organizzativo di HCM a valle del Confronto nazionale e delle conseguenti

consultazioni territoriali con completamento della copertura dei ruoli di Site Manager ed individuazione di un unico RSPP per tutta l'Unità Produttiva HCM.

- b) Dal 10 novembre 2012, nell'ambito della sorveglianza sanitaria a cui è sottoposto il personale di HC, viene ricostituita la competenza in capo ad un unico medico competente per tutto il personale dell'unità ovunque dislocato, superandosi in tal modo la ripartizione tra diversi medici competenti su base regionale.
- c) Sono stati rinnovati i contratti di service che legano HCM con Enel Green Power, SE Hydropower e Hydro Dolomiti Enel che contribuiscono ad integrare il battente di lavori assegnati dalle U8 Hydro di Enel Produzione ed contribuiscono a mantenere il pieno impiego delle risorse umane di HCM.
- d) Per quanto riguarda la Funzione Telecontrollo è ancora in fase di svolgimento l'attività di dismissione della rete telegrafica e quella di rafforzamento della security del sistema di telecontrollo mediante l'allineamento dei firmware sugli apparati periferici di telecontrollo.

E' stata inoltre data notizia che nell'ambito della Funzione di Operational Management di HCM è stato sviluppata un'apparecchiatura per il controllo del corretto allineamento del grande macchinario idraulico che sarà oggetto di iscrizione nel registro brevetti con esclusiva per l'ambito territoriale dell'Europa.

Le Organizzazioni sindacali, nel prendere atto con soddisfazione dei risultati positivi conseguenti all'implementazione della nuova organizzazione, hanno ribadito con forza la necessità di immettere in HCM nuove risorse dall'esterno o dalle UB Hydro in modo da garantire il mantenimento delle professionalità e della capacità operativa della struttura che è da considerarsi strategica per l'intera Divisione GEM.

La Direzione ha ribadito che l'attuale complessa situazione in cui versa il mercato elettrico italiano con le note difficoltà in cui versa una parte del parco termico aziendale, inducono a una particolare cautela su questo fronte, ricordando comunque che attualmente l'organico di HCM è ampiamente all'interno dei range di dimensionamento definiti a livello di Confronto nazionale nel settembre 2011.

Per quanto riguarda la rewarding 2012 sono stati comunicati i seguenti riconoscimenti: Riconoscimento importo Una Tantum di 1500 euro alla Sig.ra Ornella Lugato Riconoscimento Assegno ad Personam di 1.500 euro annui suddivisi per 14 mensilità al Sig. Paolo Canzian.

Marghera, 24 ottobre 2012

Allegati al presente documento:

- 1) Elenco personale HCM al 31/12/2012
- 2) Piano delle attività assegnate e svolte da HCM nel 2012
- 3) Piano di formazione del personale di HCM anno 2012

#### **Piano attività richieste da GEM/UBH Veneto**

<b>Impianto</b>	<b>Descrizione attività</b>	<b>Stato</b>
Nove 71	Adeguamento regolatore di velocità a Codice di Rete con interfaccia SOD	In Realizzazione
Nove 71	Nuova eccitatrice statica	Chiusa
NOVE 71	Sostituzione statore e riavvolgimento rotore Gr. 1	Chiusa
Nove 25	Pulizia generatore Gr.3	Chiusa
Nove 25	Ricondizionamento collettore eccitatrice Gr.1	Chiusa
Nove 25	Pulizia alternatore Gr.3	Sospesa
Nove 25	Manutenzione eccitatrice rotante Gr.1	Definita
Nove 25	Fornitura valvole a farfalla Gr.3	In Realizzazione
Agordo	Interfacciamento stazione AT TERNA con nuove protezioni	Chiusa
Agordo	Adeguamento regolatore di velocità a Codice di Rete con interfaccia SOD (in coppia alla AL 06 707)	Consegnato Progetto
Agordo	Nuovo SOD paratoia scarico fondo e mezzofondo, revisione sistema movimentazione ventola e scarico superficie diga Ghirlo e DMV	Chiusa
Agordo	Riautomazione Gr. 1	Chiusa
Arsiè	Manutenzione servomotore turbina Gr.1	Chiusa

<b>Impianto</b>	<b>Descrizione attività</b>	<b>Stato</b>
Arsiè	Adeguamento paratoie opere di presa Moline	In Progettazione
Arsiè	Nuove eccitatrici statiche Gr.1 e Gr. 2	Chiusa
Cavilla	Adeguamento SOD VR e revisione VR Gr.1	In Realizzazione
Cavilla	Adeguamento SOD VR e revisione VR Gr.2	Chiusa
Cavilla	Adeguamento regolatore di velocità a Codice di Rete con interfaccia SOD (unica gara per Malga C. Cavilla Sospirolo Fadalto)	Consegnato Progetto
Cavilla	Adeguamento montanti MT di gruppo	Chiusa
Cencenighe	GR 2 Miglioramento linea d'asse	Da Definire
Cencenighe	Rigenerazione girante a scorta	Definita
Cencenighe	Rigenerazione cuscinetti scorta: Mitchell e guida.	In Realizzazione
Cencenighe	Adeguamento linea d'asse Gr. 2	In Realizzazione
Cencenighe	Adeguamento sistema di sbarramento vapori olio supp. Alternatori Gr.1 e 2	Chiusa
Cencenighe	Revisione VR Gr.2	Chiusa
Cencenighe	Revisione distributore GR.2 (calettatori) e tenuta d'albero	Chiusa
Fadalto	Revisione distributore turbina SA	Definita
Fadalto	Forniture nuove bobine e passanti TR Gr. 1	Da Definire
Fadalto	Telecontrollo diga Bastia	Da Definire
Fadalto	Sostituzione tenute albero GR.2 e verifica bypass VF	Chiusa
Fadalto	Programmazione PLC diga Bastia	Consegnato Progetto
Fadalto	Nuovi Armadi Automatismi Gr.1 e Gr. 2	Definita
Fadalto	Nuovo regolatore velocità Gr.1 e Gr. 2 e interfaccia SOD (unica gara per Malga C. Cavilla Sospirolo Fadalto)	Consegnato Progetto
Fonderia	Nuovo impianto: interfacciamento telecomando al PT	Da Definire
Forno di Zoldo	Rigenerazione di n° 2 giranti a scorta	In Realizzazione
Gardona	Recupero usure cinematisimo di comando distributore turbina	Chiusa
Gardona	Ricambio supporto alternatore lato dinamo	Da Definire
La Guarda	Adeguamento scarico di fondo e DMV serbatoio La Stua	In Realizzazione
La Stanga	Rigenerazione girante di scorta	In Realizzazione
La Stanga	Revisione VR e servomotore distributore Gr.1	Definita
La Stanga	Studio per la sostituzione trasformatori di potenza	Chiusa
La Stanga	Studio per adeguamento stazione 132 kV	Chiusa
Livenza	Ricondizionamento eccitatrice GR 1	In Realizzazione
Livenza	Adeguamento tenute vapori olio supporti alternatore - Riparazione girante e rimetallatura supporti di guida	In Realizzazione
Malga Ciapela	Adeguamento regolatore di velocità a Codice di Rete con interfaccia SOD (unica gara per Malga C. Cavilla Sospirolo Fadalto)	Consegnato Progetto
Saviner	Ripristino funzionalità supp. Dx alternatore a seguito guasto Gr.1	Chiusa
Sospirolo	Rifacimento collettore eccitatrice Gr.2	Definita
Sospirolo	Attivazione Telecomando C.le DMV diga Mis	In Realizzazione
Sospirolo	Ricondizionamento collettore eccitatrice Gr.1	Chiusa
Sospirolo	Manutenzione eccitatrice rotante Gr.1	Chiusa
Sospirolo	Adeguamento valvole a farfalla condotta forzata Gr.1 e Gr. 2	Consegnato Progetto
Sospirolo	Studio di massima per adeguamento stazione 132 kV	Chiusa
Sospirolo	Rifacimento automatismo e protezioni Gr. 2	Chiusa
Soverzene	Serb.VALLE Realizz.rilascio DMV paratoia scarico e revisione paratoia	Da Definire
Soverzene	Riporti anello VR Gr. 1	Sospesa
Vari	Rifacimento rete telegrafica per UBH Vittorio Veneto	In Realizzazione

### **Piano Formazione anno 2012 per i lavoratori con sede a Vittorio Veneto**

<b>Cognome e Nome</b>	<b>Descrizione categoria</b>	<b>Unità Organ</b>	<b>Descrizione edizione corso</b>
Amadio Marzio	Impiegato	Om/Operational Unit Nord	7691.1 Corso per preposti

Cognome e Nome	Descrizione categoria	Unità Organ	Descrizione edizione corso
Breda Virgilio	Impiegato	Sppm/Planning & Expeditin	7531.1 One Safety Enel-Formazione Naviga
Gaio Benvenuto	Impiegato	Om/Operational Unit Nord	7691.1 Corso per preposti
Martorel Laura	Impiegato	Sppm/Safety	Sostenibilità e CSR
	Impiegato	Sppm/Safety	Codice etico Enel
Rivis Carlo	Quadro	Om/Operational Unit Nord	Codice etico Enel
	Quadro	Om/Operational Unit Nord	Sostenibilità e CSR
Salamon Stefano	Impiegato	Om/Operational Unit Nord	7691.1 Corso per preposti
	Impiegato	Om/Operational Unit Nord	rischi luoghi confinati norme e procedur
Spinato Massimiliano	Quadro	Safety, Planning E Projec	Nine Points - Leadership per la sicurezz
	Quadro	Safety, Planning E Projec	New Supervisor Training Program - Modulo
	Quadro	Safety, Planning E Projec	New Supervisor Training Program - Modulo
	Quadro	Safety, Planning E Projec	Codice etico Enel
	Quadro	Safety, Planning E Projec	PPR - La direzione per obiettivi - Manag
	Quadro	Safety, Planning E Projec	Performance Review - Formazione neovalut
	Quadro	Safety, Planning E Projec	PPR - La direzione per obiettivi - Manag
	Quadro	Safety, Planning E Projec	Sostenibilità e CSR
Tartaglia Paolo	Dirigente	Hydro Central Maintenance	Sostenibilità e CSR
	Dirigente	Hydro Central Maintenance	progetto one safety
Tesser Milo	Quadro	Sppm/Safety	Sostenibilità e CSR
	Quadro	Sppm/Safety	New Supervisor Training Program - Modulo
	Quadro	Sppm/Safety	Codice etico Enel
	Quadro	Sppm/Safety	Performance Review - Formazione neovalut
	Quadro	Sppm/Safety	New Supervisor Training Program - Modulo

## CHICIBIO E LA GRU

Come nella novella di messer Boccaccio tanti nostri pensionati ci segnalano come, da parte dell'ANSE, arrivino sollecitazioni ad avviare dei "ricorsi fiscali" perchè il benefit energetico non sia tassato; a sostegno adducono alcune sentenze di Commissioni regionali o provinciali. Queste argomentazioni, ci pare, somigliano al ragionamento di Chchibio.

Noi, come messer Corrado, siamo dell'avviso che la gru abbia due gambe e che la catalogazione dello sconto quale "beneficio" lasci in mano all'Enel la possibilità di revocarlo senza contropartita. Da questo la nostra cautela.

## PARTECIPARE COMPIE 31 ANNI

Abbiamo consegnato il nostro DVD, con la raccolta completa di tutti i numeri di Partecipare, agli iscritti ed alle strutture regionali della Flaei-Cisl.

Chi desiderasse averne una copia può contattarci per il ritiro preso la nostra sede di Vittorio Veneto.

