

PARTECIPARE

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

Settembre
N. 9
Anno 2014

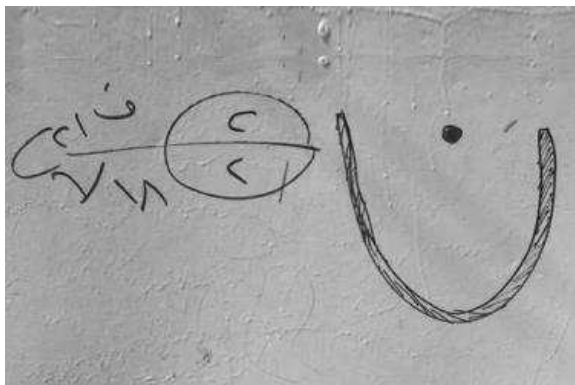
Direttore Responsabile: SIIIVIO DI PASQUA
Proprietario: BENIAMINO MICHIELETTO
Autorizz. Del Tribunale di Treviso n.463 del 5/11/1980
Redazione e stampa:
31029 VITTORIO VENETO
Via Carlo Baxa, 13
tel. 0438-57319 – fax: 0438/946028
.....e-mail: treviso@flaei.org
“Poste Italiane SpA - Spedizione in abbonamento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

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

SOMMARIO:

Il "pubblico" non è il deserto delle identità
A(r)miamo il nostro futuro
Enel Servizi – Global ICT Infrastructure & Operation – nuovo modello organizzativo
Conferimento TFR pregresso alla previdenza complementare
Progetto apprendistato scuola-lavoro.
Tre anni di osservatorio sociale CISL
Lutti
Allineamento organizzativo territoriale della rete elettrica - nota integrativa

Terna Unità Impianti Vittorio Veneto
Deroghe alla disciplina legale dell'orario di lavoro
Dalla festa “degli omeni” alla tragedia
Enel – nuovo modello organizzativo mondiale.
EGP UT Veneto riunione prevenzione e protezione dai rischi 12 marzo 2014



Il marchio della vergogna

La campagna è condivisa da centinaia di iracheni, cristiani e musulmani, sciiti e sunniti, assiri e caldei, soprattutto giovani.
Parole dette dal pontefice domenica 20 luglio all'Angelus. «Ho appreso con preoccupazione le notizie che giungono dalle Comunità cristiane a Mossul e in altre parti del Medio Oriente». Oggi sono perseguitate i nostri fratelli sono perseguitati, sono cacciati via, devono lasciare le loro case senza avere la possibilità di portare niente con loro. A queste famiglie e a queste persone voglio esprimere la mia vicinanza e la mia costante preghiera».

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

IL "PUBBLICO" NON È IL DESERTO DELLE IDENTITÀ

Scuola paritaria, culture forti e valori costituzionali

Avvenire 23 luglio 2014 – di Luigino Bruni

Dietro il dibattito che si sta sviluppando attorno all'Istituto Sacro Cuore di



Trento, sono in gioco dimensioni molto importanti della nostra vita civile e della nostra democrazia. Non a caso ieri La Repubblica

ha ospitato un editoriale sul concetto di 'pubblico' di una delle migliori politologhe italiane, Nadia Urbinati, professore alla Columbia University



di New York, e La Stampa un intervento su profondità e limiti della libertà degli

enti 'di tendenza' (come una scuola di ispirazione cattolica) di un giurista del calibro di Vladimiro Zagrebelski. Qui pare utile soffermarsi sulla tesi di Urbinati (che raccoglie e sviluppa una idea molto diffusa perché apparentemente logica) che deve farci riflettere, e molto.

La politologa sostiene che sia «irragionevole stupirsi» del presunto comportamento discriminatorio della preside della scuola di Trento. Infatti, per Urbinati «Il paradosso è chiaro: la difesa dell'identità è un diritto della scuola privata che però non può essere finanziato con i soldi pubblici. Le scuole private che accettano di ricevere i soldi dello Stato devono sottostare alle stesse norme delle scuole pubbliche vere». Secondo Urbinati, quindi, se la preside dell'Istituto Sacro Cuore avesse licenziato (fatto tutto da dimostrare) l'insegnante per il suo orientamento sessuale non ci sarebbe nulla di 'scandaloso' perché, a suo dire, questo diritto farebbe parte dell'identità culturale; per lei lo scandalo starebbe invece nel finanziamento pubblico alle scuole «private», che se vogliono mantenere l'identità debbono rinunciare a questa ingiusta regalia. Il messaggio è, dunque, chiaro: non è possibile coniugare finanziamento pubblico e identità, poiché il 'pubblico' significa 'rinunciare alle identità culturali' e perché, scrive ancora Urbinati, «le buone ragioni dei religiosi non possono essere usate nella sfera pubblica, che è abitata da tutti, credenti in diverse fedi e non credenti». Se lo 'pensiamo' bene, questo ragionamento si basa su due ipotesi radicali e molto discutibili: a) che il finanziamento pubblico può andare soltanto a istituzioni statali non identitarie, le sole 'vere' scuole pubbliche; b) che la sfera pubblica non sia il luogo delle identità diverse in dialogo tra di loro, perché quando si entra nella sfera pubblica occorre lasciare sull'uscio della piazza radici e identità, per incontrarsi in una terra di nessuno, abitata da gente o senza identità o che le considera faccende puramente private, da non raccontare in pubblico. Se invece vuole raccontarle in pubblico, e avere soldi statali, deve amputarle delle componenti specifiche, e così essere legittimato a usare per sé l'aggettivo 'pubblico'.

La vera sfida sottesa a tesi come quella articolata da Nadia Urbinati è decisiva. E se vogliamo capirla, e magari criticarla, dobbiamo avere il coraggio di spingere il ragionamento fino in fondo. È la presenza del finanziamento pubblico alle scuole paritarie (se vogliamo proprio chiamarlo 'finanziamento' vista l'esigua quota di costi che copre: circa un dodicesimo di quanto lo Stato spende effettivamente) che consente alla Urbinati e a tutti noi di legittimamente criticare e discutere le scelte di una dirigente di una scuola 'privata' (in realtà paritaria), come criticiamo e discutiamo le scelte di ogni scuola statale. Esattamente allo stesso modo. Il rischio, vero, per la democrazia è oggi rappresentato da quelle scuole for-profit, in grande crescita in tutto il mondo, che in virtù dell'assenza di finanziamenti pubblici, si tirano fuori dal dibattito democratico, e si sentono libere di assumere e licenziare in base ai propri 'valori', senza darne conto a nessuno (forse solo alla legge in seguito a qualche causa).

La democrazia morirebbe veramente il giorno in cui una scuola for-profit dicesse di dover rispondere solo ai propri 'clienti' paganti e alle loro preferenze, e noi dicessimo che ha ragione. L'aspetto più delicato del ragionamento di Urbinati è, però, pensare che una scuola cattolica senza soldi pubblici sarebbe legittimata a licenziare (fatto, è bene ripeterlo, tutto da dimostrare nel caso di Trento) insegnanti sulla base del loro orientamento sessuale e a prescindere quindi da loro eventuali conflitti di interesse, scorrettezze e colpe gravi. Ma che idea e quale narrazione si vuol radicare a proposito dei cattolici? Come li si dipinge? La democrazia, i diritti fondamentali della persona e la sua libertà non sono forse anche il frutto del cristianesimo e dei suoi carismi? E ancora: vogliamo veramente – cattolici e non – scuole auto-referenziali e non democratiche perché essendo finanziate da genitori o da sponsor assumono e licenziano senza rendere conto delle loro scelte? Democrazia è dare pubblicamente ragione delle proprie scelte. E se una scuola,

soprattutto se materna ed elementare, rispetta i parametri e i criteri fissati dalla comunità civile, ha diritto ad usufruire della fiscalità pubblica. Scuole cattoliche, ebraiche, valdesi, buddiste, musulmane..., purché si muovano senza ambiguità e senza ombre dentro l'arco dei valori costituzionali, e purché non abbiamo il profitto come movente, ma un saldo progetto educativo. Il finanziamento, poi, della scuola paritaria è una questione completamente diversa da quelle al centro della vicenda della dirigente di Trento e della sua insegnante, fatti che possono ben essere discussi, proprio perché pubblici, nella Chiesa e nell'agorà pubblica. Le buone ragioni pubbliche dell'opportunità civile ed economica del finanziamento delle scuole pubbliche non statali sono tante, e si chiamano sussidiarietà, libertà, risparmio per lo Stato... Ma questo è appunto un altro discorso, che

Avvenire, pubblicamente, sviluppa ormai da decenni.

La presenza di scuole cattoliche in Italia è una cosa molto seria. È parte essenziale del suo patrimonio civile ed educativo, ed è dimensione essenziale di una biodiversità culturale che è una delle maggiori ricchezze di ogni popolo, una ricchezza che stiamo perdendo per una ideologia del pensiero unico in decisa e veloce avanzata. E invece bisogna saper amare e affermare quella buona democrazia dove le istituzioni e le comunità discutono le proprie scelte nella sfera pubblica, offrendo le loro buone ragioni nella convivialità delle differenze.

A(R)MIAMO IL NOSTRO FUTURO

Costruiamo insieme la nuova frontiera del welfare aziendale

Per lungo tempo, crescita e progresso sono stati misurati con valori economici ed il *Welfare*, in questo contesto, era garantito direttamente dal Sistema pubblico.



Negli anni più recenti, però, la congiuntura economica negativa ha determinato il suo progressivo arretramento e, con la riduzione delle prestazioni fornite dal sistema pubblico, fondamentale è divenuto il *Welfare Aziendale* nell'azione di supplenza, erogando servizi in favore dei Lavoratori e dei rispettivi nuclei familiari, nelle aree lasciate scoperte dal predetto sistema.

La FLAEI Cisl ha sempre giocato un ruolo propositivo nella promozione del *Welfare Aziendale* e valuta ormai maturo il tempo del definitivo radicamento degli Istituti sociali esistenti, conquistati con la contrattazione, e l'avanzamento verso un **welfare sussidiario** da promuovere con l'indispensabile contributo di tutti i lavoratori del Settore. Per questo, chiediamo alle Lavoratrici ed ai Lavoratori di partecipare allo Studio su **“Benessere organizzativo e Welfare aziendale del settore elettrico”**, promosso dalla FLAEI e realizzato dalla **Libera Università di Bolzano**; un vero e proprio censimento delle forme di interventi attesi per la costruzione di un nuovo e più completo sistema di benessere totale (*well-being*).

A tal fine, è stato predisposto un **questionario online**, che sarà disponibile – a partire da settembre - sul sito: www.ricercaelfarebenessere.it

La partecipazione di tutti i Lavoratori, attraverso la compilazione del questionario, è di fondamentale importanza per raggiungere risultati significativi che permettano al *team* dei Ricercatori di elaborare un quadro complessivo del benessere e del *welfare* nel Settore elettrico, oltre che fornire significative indicazioni “di rotta” al Sindacato in generale nello sviluppo delle problematiche in esame e per una più attenta modalità di vicinanza e di ascolto ai bisogni dei Lavoratori e delle loro Famiglie.

La FLAEI è persuasa che soddisfare con intelligenza i nuovi bisogni è un impegno che va nell'interesse delle Aziende e dei Lavoratori e che, in questo contesto, il **Sindacato può giocare un ruolo sempre più propositivo** ponendosi come soggetto **“socialmente responsabile” di un dialogo sociale di alto profilo**, capace di determinare scelte utili sia alle esigenze delle frammentate platee degli occupati sia alla flessibilità del lavoro, per favorire nuova occupazione, la conciliazione vita-lavoro ed una migliore qualità della vita.

Partecipare all'indagine rende tutti protagonisti nella costruzione del Welfare aziendale perché la crescita in equità esige qualcosa in più della crescita economica.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

ENEL SERVIZI – GLOBAL ICT INFRASTRUCTURE & OPERATION – NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO

In data 30 aprile 2014 si è tenuto il previsto incontro per l'analisi del documento di riorganizzazione dell'Area in oggetto.



Permane il giudizio critico della FLAEI su tutta l'Area ICT di ENEL.

Pur prendendo atto che su alcune attività l'Azienda ha ripensato il Modello precedente, tenendo conto delle nostre richieste, appare evidente che le decisioni assunte non sono frutto di un ragionamento che mette al centro i bisogni aziendali, ma seguono logiche diverse e a volte in contraddizione con quanto fatto e annunciato in precedenza.

Relativamente al nuovo Modello Organizzativo, in sintesi abbiamo rilevato

che:

1. vengono continuamente esternalizzate attività importanti che, per strategicità, dovrebbero rimanere all'interno del Gruppo;
2. il documento presentato non dettaglia con precisione diverse attività che, al contrario, avrebbero bisogno di chiarimenti più puntuali (ADE, ecc.);
3. molte attività effettivamente svolte dai Lavoratori di ICT non trovano dignità nel documento aziendale;
4. il polo strategico dei Data Center deve rimanere centrale nelle politiche di Sicurezza e sviluppo di ICT. L'Azienda, su tale punto, ha lasciato intendere che nessuna decisione è stata ancora presa e che è in corso una valutazione complessiva sull'argomento. Abbiamo difeso con forza, ancora una volta, il Centro di eccellenza di Pozzuoli;
5. alcune attività, che nella vecchia organizzazione avevano trovato un giusto equilibrio garantendo standard di qualità molto alti, sono state smembrate in diverse Aree. A nostro avviso tutto ciò comporterà uno scadimento della qualità del servizio offerto al cliente interno.
6. per le attività globalizzate l'Azienda è ancora lontana dagli obiettivi che si era data e che in diverse aree regna una confusione organizzativa.

In definitiva, nel suo complesso, ICT non sta più dando quel valore aggiunto alle Società del Gruppo che era un dato positivo all'interno dell'ENEL.

Tenuto conto che il documento presentato ha bisogno ancora di chiarimenti, abbiamo chiesto ed ottenuto che nelle consultazioni regionali vengano effettuati ulteriori approfondimenti.

Le considerazioni della FLAEI saranno riportate nel documento conclusivo del Confronto che l'Azienda ci invierà a breve.

Infine, abbiamo sottolineato che, qualora dovesse permanere questo livello di ambiguità organizzativa sull'ICT del Gruppo (vedi anche le nostre precedenti circolari riguardanti l'Area Informatica), come FLAEI porremo la questione al nuovo Amministratore Delegato, al fine di effettuare un focus specifico sulla strategicità dell'Informatica all'Interno del Gruppo.

*o**o*o

Nei giorni 1 e 30 aprile 2014 si è sviluppato, sulla base di quanto previsto ai punti 4.2 e 9 del nuovo "Modello Relazioni Industriali Italia" del 17 luglio 2012, il confronto in merito al nuovo assetto organizzativo dell'Unità Infrastructure & Operations nell'ambito della Funzione Global Information & Communication Technology di Enel Servizi. La FLAEI ha espresso, ancora una volta, perplessità su tutta l'Area ICT di Enel SpA. In allegato, rimettiamo la documentazione relativa al Confronto.

Il Confronto sull'Area in questione ha avuto diversi momenti di tensione negoziale in quanto l'ENEL, ad avviso della FLAEI, continua a non voler prendere atto che il modello "One Company", partorito di recente, ha peggiorato i risultati di tutta l'Area informatica, rendendo problematico il rapporto con il Cliente interno e non solo.

Nello specifico abbiamo fatto rilevare alcune questioni che sono correttamente riportate nel documento conclusivo allegato.

In sintesi:

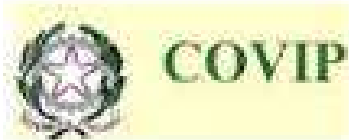
- a nostro avviso c'è bisogno di riorganizzare tutta l'Area informatica perché il modello "One Company" non sta funzionando (serve un modello più "corto" e più "semplice");
- i rapporti tra BRM ADM vanno rivisitati. Anche le positive modifiche effettuate nell'Area I&O sono solo parziali e non risolvono problemi importanti;

- urge trovare una soluzione sulle attività che riguardano il Data Center, senza superare il centro di
- eccellenza di Pozzuoli;
- gli impatti sul Personale, che è rimasto in Azienda a valle delle fuoriuscite relative all'art. 4, sono rilevanti; al Personale ancora in forza, vanno riconosciuti gli sforzi fatti in questi ultimi anni, in termini di corretto inquadramento (parliamo, ovviamente, di tutti quelli a cui sono state affidate mansioni superiori rispetto al passato);
- le esternalizzazioni effettuate in quest'ultimo periodo sono da rivedere, perché possono minare la sicurezza aziendale e mortificare le competenze interne. Abbiamo contestato l'assunzione di personale "esperenziato" e richiesto un focus specifico su questo aspetto. Abbiamo il ragionevole dubbio, ben argomentato al tavolo di Confronto, che solo alcune di queste assunzioni "esperenziate" siano necessarie al proficuo svolgimento di alcune attività;
- abbiamo richiesto un congruo numero di assunzioni perché a nostro avviso sono necessarie a risolvere le criticità presenti in diverse aree.

Abbiamo appreso nell'intervista fatta in data odierna al nuovo AD Starace, che è sua intenzione rivedere il Modello Organizzativo aziendale per renderlo più funzionale agli obiettivi che ENEL vuole perseguire. Siamo convinti che anche l'Area Informatica debba essere interessata da un cambiamento necessario.

CONFERIMENTO TFR PREGRESSO ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La COVIP, rispondendo ad un quesito di un Fondo preesistente, ha fornito chiarimenti circa la possibilità di devolvere, in accordo con l'azienda, al proprio Fondo pensione anche il TFR pregresso maturato dopo il 1° gennaio 2007.



Il TFR pregresso è costituito dalle quote di trattamento di fine rapporto già maturate e non devolute a un fondo pensione.

La Legge n. 244 del 24 dicembre 2007 (Legge Finanziaria per il 2008), ha definito, introducendo nell'art. 23 del D. Lgs. n. 252 del 2005 il comma 7-bis, le modalità di tassazione delle prestazioni di previdenza complementare relative a quote di TFR maturate in anni precedenti al 1° gennaio 2007 (ossia prima dell'entrata in vigore di detto D. Lgs. n. 252/2005) e devolute dopo detta data alla forma di previdenza complementare prescelta dal lavoratore.

Tali somme, in occasione dell'erogazione delle prestazioni, restano assoggettate ai diversi regimi fiscali in vigore nei periodi di maturazione del TFR consentito.

Tale norma, espressamente riferita alle sole quote di TFR pregresso maturate entro il 31 dicembre 2006, non pone, ad avviso della COVIP, preclusioni alla devoluzione a previdenza complementare anche del TFR pregresso maturato successivamente al 1° gennaio 2007 e rimasto in azienda.

Per questi conferimenti, riferiti a somme maturate successivamente al 1° gennaio 2007, il regime di tassazione è quello direttamente disciplinato dallo stesso D.Lgs. n. 252 del 2005.

Il conferimento del TFR pregresso è possibile, attraverso un accordo tra il lavoratore e il datore di lavoro, allorché il TFR sia rimasto nella disponibilità dell'azienda, in quanto non obbligata al versamento al Fondo di Tesoreria INPS

E' questi il caso delle aziende con un numero di dipendenti non superiore a 50.

Per effettuare il versamento del TFR pregresso, il datore di lavoro dovrà distinguere, per i prima enunciati trattamenti fiscali, le quote secondo il periodo di maturazione: prima del 2000, tra il 2001 e il 2006, dal 2007. Non è invece possibile, allo stato, effettuare procedure di trasferimento a un Fondo pensione complementare del TFR accumulato nel Fondo di Tesoreria INPS, al quale le Aziende con più di 50 dipendenti sono obbligate a versare le quote di TFR non destinato ad un Fondo Pensione.

La COVIP ha, comunque, interessato i competenti Uffici dell'INPS, al fine di promuovere una riflessione sul tema e l'adozione di iniziative che, nell'ottica della rilevante finalità sociale della previdenza complementare, consentano ai lavoratori dipendenti di versare alla forma pensionistica complementare prescelta anche il TFR pregresso accantonato presso il Fondo di Tesoreria.

Ancorché la possibilità di conferire il TFR pregresso riguardi, al momento, soltanto i dipendenti di aziende con non oltre 50 addetti, siamo molto interessati all'iniziativa della COVIP la cui soluzione positiva consentirebbe anche ai lavoratori elettrici, che ancora non hanno destinato l'intero TFR alla previdenza complementare, di contare su un versamento cospicuo e costante, senza rinunciare a quote consistenti di

reddito, beneficiando dei maggiori rendimenti derivanti dagli investimenti dei Fondi Pensione rispetto alla rivalutazione del TFR che rimane in azienda.

*o*o*o

Oggetto: Quesito sul conferimento al Fondo pensione del TFR pregresso

(lettera inviata a un fondo pensione preesistente)

Si fa riferimento alla lettera del ..., con la quale codesto Fondo ha posto un quesito in tema di conferimento a previdenza complementare del cosiddetto TFR pregresso. In particolare con la citata nota viene chiesto un parere circa la possibilità di devolvere, in accordo con l'azienda, al proprio Fondo pensione anche il TFR pregresso maturato dopo il 1° gennaio 2007.

In proposito si rileva che disposizioni in merito al TFR pregresso sono state dettate con la legge finanziaria per il 2008 (legge n. 244 del 24 dicembre 2007), la quale ha introdotto, nell'art. 23 del d.lgs. n. 252 del 2005, il comma 7-bis, al fine di definire le modalità di tassazione delle prestazioni di previdenza complementare relative a quote di TFR maturate in anni precedenti al 1° gennaio 2007 (ossia prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 252 del 2005) e devolute dopo detta data alla forma di previdenza complementare prescelta dal lavoratore.

Detta previsione, inserita tra le norme transitorie del d.lgs. n. 252 del 2005, presenta quindi una circoscritta valenza fiscale in quanto si limita a chiarire il regime di tassazione applicabile alle quote di TFR pregresso trasferite a previdenza complementare dopo l'entrata in vigore delle novità introdotte, anche sul piano della tassazione, dal citato d.lgs. n. 252 del 2005 qualora le stesse risultino maturate in data antecedente. Tali somme, in occasione dell'erogazione delle prestazioni, restano assoggettate ai diversi regimi fiscali in vigore nei periodi di maturazione del TFR consentito.

Si esprime pertanto l'avviso che la norma innanzi richiamata, espressamente riferita per le ragioni sopradette alle sole quote di TFR pregresso maturate entro il 31 dicembre 2006, non ponga preclusioni alla devoluzione a previdenza complementare anche del TFR pregresso maturato successivamente al 1° gennaio 2007.

Per le somme della specie non sussiste infatti la necessità di una specifica previsione, come quella del citato art. 23, comma 7-bis, in quanto si tratta di conferimenti comunque riferiti a somme maturate successivamente al 1° gennaio 2007, per le quali il relativo regime di tassazione è direttamente disciplinato dallo stesso d.lgs. n. 252 del 2005.

Qualora detto stock di TFR sia rimasto nella disponibilità dell'azienda, in quanto non obbligata al versamento al Fondo di Tesoreria INPS, si ritiene quindi che sia senz'altro possibile che lo stesso sia destinato alla previdenza complementare, previo accordo tra il lavoratore e il datore di lavoro.

Riguardo, invece, al TFR accumulato in anni successivi al 1° gennaio 2007 che, per scelta esplicita dell'aderente, è stato mantenuto nel regime di cui all'art. 2120 c.c. e, trattandosi di azienda con almeno 50 addetti, è stato versato dal datore di lavoro al cosiddetto Fondo di Tesoreria INPS, si fa presente che la disciplina e il funzionamento del predetto Fondo è materia estranea ai compiti di vigilanza di questa Commissione.

Si informa comunque di aver interessato della questione i competenti Uffici dell'INPS, al fine di promuovere una riflessione sul tema e l'adozione di iniziative che, nell'ottica della rilevante finalità sociale della previdenza complementare, consentano ai lavoratori dipendenti di versare alla forma pensionistica complementare prescelta anche il TFR pregresso accantonato presso il Fondo di Tesoreria.

Il Presidente

PROGETTO APPRENDISTATO SCUOLA-LAVORO.

Grazie all'impegno profuso dalla nostra organizzazione, unitamente alla Cisl, il 4 giugno u.s. è stato firmato il Decreto Ministeriale che consente la sperimentazione del progetto di apprendistato scuola lavoro.



*o*o*o

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca Ufficio Stampa
Scuola, al via l'apprendistato in azienda per i ragazzi del quarto e quinto anno delle superiori Il periodo *on the job* sarà riconosciuto come credito per la Maturità

Al via la nuova frontiera dell'alternanza scuola-lavoro. Parte infatti dal prossimo anno scolastico, il 2014/2015, la sperimentazione dell'apprendistato per gli studenti del quarto e quinto anno delle scuole superiori. Un'innovazione assoluta per la scuola italiana che offre una risposta concreta ai dati allarmanti diffusi dall'Istat sulla disoccupazione giovanile. Obiettivo della sperimentazione, infatti, è consentire agli studenti italiani di inserirsi in un contesto aziendale già prima della conclusione del loro percorso scolastico e del diploma, alternando la frequenza scolastica con la formazione e il lavoro in azienda.

“L'apprendistato a scuola consentirà ai nostri giovani di affrontare con le giuste competenze e a testa alta un mercato del lavoro sempre più competitivo e alla ricerca di profili specializzati”, sottolinea con soddisfazione il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca Stefania Giannini. Il decreto interministeriale (Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, Ministero del Lavoro, Ministero dell'Economia) che

definisce il programma sperimentale è stato firmato da tutti i ministri coinvolti. “Questo governo - spiega Gianni - è riuscito a portare a casa un provvedimento che segna una svolta nel rapporto fra scuola e mondo del lavoro e che era atteso da molto tempo sia dalla Scuola che dalle stesse imprese alcune delle quali, come l’Enel, sono già pronte a partire”.

“Questo provvedimento” -sottolinea il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Giuliano Poletti- “è un’altra testimonianza dell’impegno del governo per favorire nuove opportunità di ingresso nel mercato del lavoro dei giovani, assicurando loro un’adeguata qualificazione professionale ed una valorizzazione delle competenze. Così come per il piano nazionale Garanzia Giovani, che ad un mese dall’avvio registra già una larga adesione da parte dei destinatari, per il pieno successo di questo nuovo strumento sarà determinante il ruolo delle imprese. Per questo le invitiamo a fare la loro parte, a dare un contributo attivo per aiutare i giovani e costruire il futuro del paese”.

I Ministeri dell'Istruzione, del Lavoro e dell'Economia hanno trovato l'intesa sui principi che apriranno le porte delle aziende agli studenti, singolarmente o coinvolgendo l'intera classe. Prima di arrivare alla Convenzione con la singola scuola, l'azienda interessata sottoscriverà un Protocollo d'intesa con il Miur e il Mlps (o gli uffici periferici dei Ministeri) e le Regioni interessate per specificare: gli indirizzi di studio coinvolti, i criteri per individuare scuole e studenti, le modalità per assicurare ai giovani l'eventuale rientro nei percorsi ordinari, il numero minimo di ore da svolgere sul posto di lavoro, i criteri per il monitoraggio e la valutare della sperimentazione. L'impresa dovrà, ovviamente, dimostrare di avere le carte in regola per la formazione degli apprendisti anche minorenni, di rispettare le norme sulla sicurezza, di avere capacità occupazionali coerenti con le norme sull'apprendistato.

Ogni studente-apprendista sarà accompagnato da un “piano formativo personalizzato”, che esplicita il percorso di studio e di lavoro, e da un sistema tutoriale che vede congiuntamente impegnati il tutor aziendale, designato dall'impresa, e il tutor scolastico, individuato tra gli insegnanti del Consiglio di classe in possesso di competenze adeguate. Per agevolare il loro compito sono previste specifiche attività formative, anche congiunte, a carico dell'impresa. Notevoli gli spazi di flessibilità a disposizione delle scuole: per l'interazione tra apprendimento in aula ed esperienza di lavoro potranno utilizzare fino al 35% dell'orario annuale delle lezioni. Per gli Istituti tecnici e professionali si tratta, ad esempio, di un massimo di 369 ore su 1.056, ovvero di margini di autonomia nettamente superiori rispetto a quelli di cui le istituzioni scolastiche dispongono solitamente per organizzare la propria offerta formativa ‘libera’.

È un segnale della rilevanza che l'amministrazione scolastica attribuisce a questa sperimentazione. I periodi di apprendistato (*on the job*) sono valutati e certificati e valgono come crediti ai fini dell'ammissione all'Esame di Stato. Per la predisposizione della terza prova scritta la Commissione d'Esame dovrà tener conto dello specifico percorso sperimentale seguito dagli allievi e potrà avvalersi della presenza del tutor aziendale come esperto, senza oneri per la finanza pubblica. A breve partiranno le attività informative per le famiglie e gli studenti delle scuole aderenti al programma sperimentale affinché possano partecipare con consapevolezza alle selezioni. La firma del decreto si inserisce fra le attività che il Miur sta mettendo in campo per ampliare le competenze dei nostri studenti. Un obiettivo perseguito anche dal #Cantiere scuola voluto su questo tema dal Ministro Stefania Gianni che vede al tavolo esperti e personale Miur e dovrà produrre proposte e documenti entro l'estate.

Roma, 4 giugno 2014

TRE ANNI DI OSSERVATORIO SOCIALE CISL

Famiglia, non autosufficienti, anziani, disoccupati: sono i protagonisti dei 2.500 accordi che il sindacato di Via Po ha firmato nei territori negli ultimi 36 me

Conquiste del Lavoro - venerdì 25 luglio 2014 – di Alessia Guerrieri

Quattro orfani, prima delle politiche statali che della crisi economica.



Quattro grandi dimenticati che adesso hanno bisogno di aiuto, sempre gli stessi: gli invisibili, almeno per i governi. Famiglia, non autosufficienti, anziani, disoccupati sono loro infatti i principali protagonisti degli accordi sul sociale che la Cisl ha firmato negli ultimi tre anni nei territori. E le principali richieste sono sia politiche dedicate all’intero nucleo familiare e alle spese quotidiane (come le tariffe o il fisco locale), sia interventi

socio- sanitari e d'inclusione lavorativa. Lavoro, insomma, ma anche protezione ad ampio raggio per se stessi e i propri cari.

C'è lo spaccato dell'Italia della crisi nel report dell'Osservatorio sociale per la concertazione territoriale, lo strumento messo in campo nel 2010 dal dipartimento per le politiche sociali di via Po.

Obiettivo? Avere una banca dati di buone pratiche sul welfare attivate lungo lo Stivale. Ora a tre anni dalla nascita del monitoraggio è tempo di bilanci. E il quadro del periodo 2011-2013 aiuta in realtà a comprendere quali sono i tendini d'Achille della nostra società nel quotidiano, ma è anche un primo traguardo superato per il sindacato. Alla crescita del numero di accordi firmati con gli enti locali, così, si affianca pure l'aumento della loro complessità e della multi-direzionalità.

Nell'ultimo triennio infatti la Cisl ha siglato più di 2500 accordi sul sociale con beneficiario principale la famiglia (47,7%) seguito dai non autosufficienti (33,8% anziani e 17,6% disabili gravi), dagli over65 (30%, con aggiunta degli anziani malati cronici al 22%) e dai bambini (15%). Gli 800 accordi l'anno, tuttavia, dal 2011 hanno avuto un andamento che ripercorre tutte le storture delle politiche nazionali.

Al quasi azzeramento del fondo per la non autosufficienza perciò, ad esempio, è seguito un aumento costante delle intese che hanno per protagonisti proprio gli anziani non più in grado di essere autonomi. Stesso discorso vale per la famiglia (il fondo statale ad essa dedicato è sceso a 20 milioni nel 2014 dai 276 milioni nel 2008), dove gli accordi sono sempre i più numerosi (nell'ordine dei 400), accanto a quelli rivolti in generale all'intera cittadinanza.

Lo scorso anno, poi, la sigla degli accordi ha inoltre messo in evidenza sia la tendenza delle strutture territoriali a orientarsi verso nuove sacche di bisogno - minori, disoccupati, affittuari - sia la conferma che l'Italia è ancora una realtà a macchia di leopardo.

C'è, difatti, una vitalità evidente in appena cinque regioni - Lombardia, Piemonte, Emilia Romagna, Toscana e in rapidissima ascesa la Campania - che da sole sono riuscite a mettere in cantiere quasi il 90% degli accordi, con la Lombardia in pole position a rappresentare circa la metà dell'attività concertativa. A voler analizzare più nel dettaglio le caratteristiche regionali, si comprende inoltre come ogni territorio appaia orientato a specializzarsi nel concertare soprattutto in alcuni settori sociali tipici della propria regione.

Ad esempio la Lombardia sulle problematiche degli anziani, l'Emilia Romagna su disabili e disoccupati, le Marche su cittadinanza e minori e la Toscana sulla famiglia. Tutti settori dove proprio l'amministrazione pubblica di quella regione sembra tentennare di più.

Numeri sì, ma anche persone. Quasi 40 milioni di italiani, direttamente o indirettamente difatti sono stati coinvolti negli accordi siglati dalla Cisl in 5486 comuni. Sette milioni in più rispetto al 2011 negli accordi regionali e più di 16 mila cittadini invece aiutati da accordi orientati al locale. Il che significa che circa tre cittadini su quattro vengono raggiunti dalla concertazione sociale della Cisl nel 67,7% dei Comuni italiani.

Ma dove ci si è orientati? La macro- area più sviluppata è quella relativa alle politiche socio-familiari con 1.930 accordi (cresciuti dal 76 all'82%), seguita dall'area delle politiche fiscali, tariffarie e prezzi con 1.656 accordi (aumentati comunque dal 59 al 67% del totale).

In terza posizione gli interventi nell'area delle politiche sanitarie e socio- sanitarie arrivati a toccare 697 accordi (28,9%). Scendendo più nel particolare, tuttavia, non è difficile notare che ogni accordo soprattutto nell'ultimo anno ha avuto come cuore la fiscalità locale, come anche le azioni di contrasto alla povertà, arrivate a toccare il 24% del numero complessivo.

Tutte voci, insomma, che nei bilanci pubblici hanno in realtà iniziato ad avere poche risorse, insieme all'assistenza domiciliare (21%) e alla compartecipazione al costo dei servizi (19%). In un Paese dove gli asili nido e i servizi all'infanzia sembrano un miraggio, poi, pure i servizi socio- educativi riservati ai più piccoli hanno visto un'impennata fino a raggiungere il 16%.

Negli ultimi tre anni infatti fisco locale, contrasto alla povertà e assistenza domiciliare unita a servizi per l'infanzia sono rimaste sempre le quattro principali aree di intervento degli accordi, che da sole racchiudono quasi i due terzi delle carenze riscontrate nelle politiche locali pubbliche.

Ma è nell'analisi dei promotori che si comprende il ruolo fondamentale del sindacato e soprattutto l'importanza di un sindacato italiano che fa fronte comune rispetto ai bisogni dei propri iscritti; a crescere infatti negli anni sono sia gli accordi firmati dai tre sindacati confederali (da 492 a 660), ormai i due terzi del totale, che quelli che vedono unito tutto il panorama sindacale nazionale (da 512 a 681).

A salire comunque, in un modus operandi sindacale che oramai sembra aver concluso la sua fase di rodaggio, sono anche gli accordi che hanno come protagonista la Cisl in solitaria o la sola Fnp Cisl (da 557 a 662). Guardando all'altra parte del tavolo, la parte da leone invece tra gli enti firmatari la fa proprio la Pubblica Amministrazione (oltre il 90%), cosciente del tritacarne sociale che i tagli economici e la poca lungimiranza

di azione hanno causato alla comunità. Ma in crescita ci sono anche le associazioni di imprenditori, che dimostrano una sempre maggiore sensibilità per il benessere dei lavoratori.

Aduna pluralità di firmatari, inoltre, corrisponde una vastità di obiettivi da raggiungere, nel solco proprio del modello di “familiarità sostenibile”, pietra miliare del metodo di lavoro Cisl.

Le politiche che animano gli accordi sono infatti quelle di sostenere a 360 gradi la famiglia, i suoi bisogni e le sue attese, sia attraverso l’ampliamento dei servizi erogati (ad esempio: facilitazione nell’accesso ad asili comunali o Rsa) che con trasferimenti monetari diretti o indiretti (basta pensare ai fondi anticrisi nati proprio in seguito agli accordi in alcuni territori).

Come anche con la modifica dei sistemi di tassazione locale e la ridefinizione dei criteri di compartecipazione. Visione personalistica, specifica del territorio, ma anche modelli pluri- target (la maggior parte degli accordi hanno almeno 4 categorie di beneficiari) si confermano così la nuova strada intrapresa dalla Cisl nella concertazione sociale territoriale.

LUTTI



E’ deceduto **il pensionato Renato Sestini**, già collega in Enel Produzione.

Renato, con Carlo, sono i figli dell’ing. Oreste Sestini che ha trapassato gli impianti idroelettrici dalla SADE all’ENEL.

Renato, dopo il grave incidente del 16 luglio 1998, connesso alla caduta dal suo cavallo, era infermo.

*o*o*o*

E’ deceduto, in un incidente stradale, **il papà di Alessandro Panziera**, dell’UBH Veneto PU di Agordo.

*o*o*o*

Giovedì 8 agosto è deceduto, dopo lunga malattia, accentuatasi nell’ultimo mese, il collega pensionato **Bernardi Gianberto**, già capo centrale a Pederobba, Capo Sezione Elettromeccanica del 5° GIR , prima, e del Raggruppamento Impianti Idroelettrici di Belluno, poi.

In ricordo di Gianberto Bernardi.

Ho conosciuto Gianberto credo nel 1980 o 1981. Era l’epoca in cui si stava introducendo l’uso del Budget nella Produzione e delle Bolle di Lavoro nella gestione delle attività operative. Ne criticava la burocrazia ma ne riconosceva anche l’utilità.

“Meglio testa di una sardina che coda di una balena”, ecco una frase che il caro Giamberto era solito ripetere e che, credo, fosse alla base della sua filosofia di vita, almeno quella lavorativa.

E questa frase esprime sinteticamente lo sviluppo della sua vita lavorativa: capo centrale di Pederobba, capo sezione elettromeccanica del 5°Gir prima e del Rid di Belluno poi, e infine della Direzione Idroelettrica Alpi Est.

Era forse rude di modi ma schietto e sincero, tecnico appassionato e aperto al nuovo. Ricordo l’interesse per l’utilizzo delle Lettere Contratto (appalti di importo ridotto) per lavori elettromeccanici nella seconda metà degli anni 80, una novità nelle sedi periferiche Enel. E per l’uso dell’informatica che aveva iniziato i suoi passi in Enel proprio nello stesso periodo.

Ho detto che riconosceva l’utilità dei nuovi strumenti di gestione ordinata dell’attività lavorativa. Non lesinava, però, critiche quando si accorgeva di situazioni di scarsa efficienza. Un’altra frase che citava era infatti: “portare i sassi prima dalla riva destra del Piave alla riva sinistra e poi dalla riva sinistra alla riva destra”.

Era una persona equilibrata: quando voleva esprimere la mancanza di equilibrio diceva “una volta di qua e una volta di là del mus”.

Ecco, con queste poche parole desidero salutare un maestro di vita, un saggio bellunese di Castion, un amico. Arrivederci Gianberto.

Nicola Piccirilli

*o*o*o*

7 agosto 2014 - Loano Non ce l'ha fatta il tecnico Enel rimasto folgorato: aperta inchiesta



Non ce l'ha fatta il tecnico dell'Enel di 28 anni, Matteo Zenari, rimasto folgorato questa mattina a Loano in una serra di via Sant'Andrea.

Il giovane è morto durante il trasporto in ospedale ed inutili sono stati i tentativi di rianimazione da parte del personale sanitario. L'infortunio sul lavoro mortale si è verificato intorno alle 10:00 di questa mattina quando il 28enne è stato colpito dalla scarica elettrica durante un lavoro, cadendo a terra privo di sensi.

Ora indagano carabinieri e ispettori dell'Asl 2 per accertare le cause che hanno determinato la morte del 28enne. L'area dell'infortunio è stata posta sotto sequestro dal sostituto procuratore Giovanni Battista Ferro, che ha aperto una inchiesta.

In attesa della possibile autopsia la salma del tecnico Enel è stata trasferita all'obitorio dell'ospedale Santa Corona, a disposizione dell'autorità giudiziaria.



Sul posto è ancora in corso un primo sopralluogo, con l'area sotto sequestro che verrà sottoposta a verifiche tecniche per capire la dinamica dell'accaduto.

Matteo Zenari, originario di Genova, viveva a Borghetto Santo Spirito ma era molto noto anche in Valbormida per aver frequentato in gioventù l'Itis di Cairo Montenotte.

Nonostante si dica in questi giorni che gli infortuni sul lavoro sono in diminuzione, questo ennesimo fatto drammatico ci richiama alla realtà e ci invita a non abbassare la guardia per alcun motivo" sottolinea Luca

Vosilla, segretario generale provinciale degli edili della Cisl, che ha commentato l'incidente mortale di Loano. "Il settore dell'edilizia resta tra i più problematici del mondo del lavoro. Fondamentali ad oggi sono due strumenti per controllare la situazione. Il Rlst, ovvero la rappresentanza sindacale territoriale per la sicurezza e il Cpt, il comitato territoriale paritetico. Entrambi dovrebbero consentire di tenere sempre di più sotto controllo una situazione che rischia di sfuggirci di mano".

*o*o*o*

Leggendo le Notizie di questi giorni, sulle morti sul lavoro, non possiamo che provare una stretta al cuore, che fa mancare il respiro pensando, alle vittime, ai loro familiari, a quelli che si modifica nel futuro incerto delle persone coinvolte per il distacco così assurdo.

Queste sensazioni mi fanno venire in mente una poesia di Ungaretti:

SOLDATI

"Si stà come , d'autunno , sugli alberi , le foglie. "

Ungaretti quando scrisse questa poesia mentre si trovava al fronte, durante la Prima Guerra Mondiale, ma oggi non siamo in guerra o forse mi sbaglio?

Oppure esiste una guerra sottile, nel mondo del lavoro ,una guerra di superficialità ,di rispetto prioritario dei tempi ,di comunicazioni sottintese, di errori di comunicazione ,di perdita del rapporto umano all'interno dell' lavoro e della società .

Non siamo Numeri, siamo persone, con famiglie ,amici,passioni, amori, e diritti di tornare, alla fine del proprio turno di lavoro, alla propria Vita ,di sposo ,di genitore ,di amico DI ESSERE VIVO.

Oggi piangiamo per Matteo, e ricordiamo anche molti altri che ci hanno lasciato in questo crudele modo, e le loro famiglie, ma cosa vogliamo fare perché questo non accada più?

Ognuno guardi dentro se stesso e si risponda.

Paolo Desolati

*o*o*o*

Ai familiari vanno il ricordo e le espressioni di cordoglio da parte della Flaei-Cisl di Belluno e Treviso.

ALLINEAMENTO ORGANIZZATIVO TERRITORIALE DELLA RETE ELETTRICA - NOTA INTEGRATIVA

CENTRI OPERATIVI



Nel documento di avvio di confronto sulla revisione dell'assetto territoriale della rete elettrica del 30/6/14, con riguardo ai Centri Operativi, il cui assetto è stato definito nel 2003 e confermato nel 2007 come numero, struttura, dislocazione e attività, è stato chiarito che non sono previsti cambiamenti, salvo la riconduzione dei Centri presenti

presso i Distaccamenti Regionali alla Unità Conduzione e Monitoraggio Rete, analogamente agli altri Centri Operativi presenti presso le sedi di DTR, al fine di garantire il miglior coordinamento delle attività.

E' stato altresì precisato che, tenuto altresì conto della varietà di soluzioni organizzative a suo tempo adottate in funzione di specificità territoriali, oltre che dei cambiamenti e dell'evoluzione tecnologica che hanno caratterizzato la gestione della rete, in attesa di una successiva rivisitazione dell'assetto complessivo, anche in relazione all'evoluzione dei sistemi di telecontrollo e di segnalazione guasti, che consentono di operare in una logica sempre più integrata, possibili esigenze di ottimizzazione a livello di singola struttura potranno essere valutate e realizzate nell'ambito della DTR interessata.

In particolare, in considerazione dei perimetri delle nuove Zone, che in alcuni limitati casi aggregano strutture facenti in precedenza riferimento a Centri Operativi diversi, si rende necessario un allineamento dei perimetri di competenza dei Centri interessati, in modo da assicurare una corrispondenza univoca tra nuove Zone e Centri Operativi.

Tale situazione, le cui ricadute saranno oggetto di esame in sede regionale, si verifica nelle realtà di seguito precisate:

ZONA AS IS	COE AS IS	ZONA TO BE	COE TO BE
Cremona	Brescia	Cremona - Lodi	Milano
Lodi	Milano		
Verona	Verona	Verona - Rovigo	Verona
Rovigo	Mestre		
Padova	Verona	Padova	Mestre
Siena	Firenze	Siena - Grosseto	Firenze
Grosseto	Livorno		
Albano (**)	Viterbo	Latina	Latina
Latina	Latina		
Caltanissetta	Palermo	Caltanissetta - Enna	Palermo
Enna	Catania		
Pesaro (*)	Pesaro	Rimini	Bologna

(**) la parte dei CFT dell'attuale Zona che confluisce su Latina
(*) 7 comuni passati da provincia Pesaro a provincia Rimini

VERIFICHE

Nell'ambito dell'attuale organizzazione delle rete elettrica, come definita nel 2007, sono individuati due distinti macro-processi in relazione alla tipologia della verifica: verifiche complessi di misura e verifiche impianti.

Le caratteristiche generali del processo di verifiche, le modalità tecniche di esecuzione delle stesse e le competenze delle Unità della Rete Elettrica interessate sono rappresentate organicamente nel documento "Le attività di verifiche" del 13 giugno 2007, il cui contenuto si richiama e si conferma salvo quanto appresso specificato.

In sintesi, oggi le attività di verifiche sui sistemi di misura fanno capo, a livello territoriale, all'Unità Vettoriamento e Misura di DTR e alla Zona, mentre le verifiche impianti sono affidate in DTR all'Unità Telecontrollo e Verifiche Impianti di Esercizio Rete e alla Zona.

In particolare, per quanto rilevante ai fini delle modifiche connesse all'allineamento organizzativo, con riferimento alle verifiche sistemi di misura:

l'Unità Vettoriamento e Misura - Filone Misura si occupa delle verifiche sui sistemi di misura relativi ad impianti in alta tensione, compresi quelli relativi alla trasformazione AT/MT di Cabina Primaria e delle verifiche sui sistemi di misura in impianti di media e bassa tensione di particolare interesse, natura o complessità; svolge inoltre controlli ispettivi o particolari verifiche antifrode e gestisce contenziosi e problematiche impiantistiche connesse alla misura. Assicura, inoltre, formazione e supporto alle Zone per le attività di competenza di queste ultime.

la Zona, Unità Programmazione e Gestione – Filone Verifiche, effettua verifiche sui sistemi di misura riguardanti i clienti in media e bassa tensione e le verifiche fiscali avvalendosi, ove necessario, del supporto operativo del personale di Unità Operativa.

Le citate Unità di DTR/VEM e di Zona/UPG si avvalgono, di norma, per l'assolvimento dei loro compiti di personale impiegato specializzato idoneo/autorizzato all'esecuzione delle verifiche.

Inoltre, negli ultimi anni, in relazione all'intensificazione dei programmi di verifiche annuali, sono state realizzate azioni formative, destinate al personale operativo delle UOR al fine di accrescere e qualificare il coinvolgimento dello stesso nelle attività di verifiche. Tale formazione, consistente in attività di aula ed attività di affiancamento operativo, ha riguardato un numero significativo di operai che hanno conseguito le abilitazioni specifiche per lo svolgimento delle attività di verifica.

Nel presente contesto, da un lato la crescente rilevanza nell'ambito dei processi aziendali assunta dal presidio della misura e dalla minimizzazione delle perdite di energia sulla rete, dall'altro le innovazioni tecnologiche e dei sistemi di supporto, rendono opportuno ridefinire, nell'ambito dell'allineamento organizzativo territoriale della rete elettrica, l'allocazione delle competenze.

Tale riallocazione si traduce in una focalizzazione/ specializzazione dei relativi processi sia a livello di DTR che a livello di Zona.

In particolare, a livello di DTR, si è prevista la confluenza delle attività in campo di verifiche AT ed MT dall'Unità Vettoriamento e Misura (nel nuovo assetto organizzativo denominata "Commerciale Rete") alla neo costituita Unità "Telegestione e Verifiche Complessi di Misura" in ambito Esercizio Rete.

Di conseguenza, in ambito DTR, le principali competenze e responsabilità in materia di verifiche su complessi di misura vengono allocate come segue, separando nell'ambito del processo di verifica attività e competenze di natura commerciale da quelle di natura tecnica, ricondotte nell'ambito dell'Esercizio Rete.

Non sono invece previste modifiche circa le attività di verifica impianti, già allocate nella competente Unità Telecontrollo e Verifica Impianti di Esercizio Rete.

Unità Telegestione e Verifiche Complessi di Misura dell'Esercizio Rete

Effettua le verifiche dei sistemi di misura relativi ad impianti in alta tensione, compresi quelli relativi alla trasformazione AT/MT di Cabina Primaria;

effettua le verifiche sui sistemi di misura in impianti media e bassa tensione di particolare interesse, natura o complessità (es. convenzione con RFI, interconnessioni tra reti, punti di immissione relativi ad impianti di produzione, rapporti con UTF, ecc.);

effettua controlli ispettivi o particolari verifiche antifrode e gestisce contenziosi e problematiche impiantistiche connesse alla misura;

supporta le Zone per le attività di verifica gruppi di misura MT/BT;

Unità Misura e Bilanci del Commerciale Rete

Predisporre, d'intesa con l'Esercizio Rete – Telegestione e Verifiche CdM il programma annuale di verifiche sulla base degli obiettivi aziendali, dei vincoli normativi, dell'analisi dei consumi e delle segnalazioni di sistema; effettua il monitoraggio delle verifiche eseguite e dei riscontri ottenuti al fine di identificare, di concerto con l'Unità Telegestione e Verifiche Complessi di Misura dell'Esercizio Rete, le azioni più opportune di miglioramento e contrasto alle frodi; predisporre ed invia le denunce alle autorità giudiziarie ove previsto; effettua la ricostruzione dei consumi a seguito delle verifiche sui misuratori avvalendosi eventualmente del supporto delle Unità Gestione Connessioni di Zona, effettua le comunicazioni ai soggetti interessati e ne gestisce gli eventuali contenziosi; **Unità Connessione del Commerciale Rete**

esegue la fatturazione delle ricostruzioni dei consumi a seguito delle verifiche sui misuratori e ne gestisce eventuali scarti avvalendosi del supporto delle Unità Gestione Connessioni di Zona;

ZONA

Per quanto riguarda le attività di verifiche in Zona, al fine di garantire la maggiore focalizzazione sulle attività specialistiche di competenza, favorendo in tal modo l'ottimizzazione dei processi e la realizzazione degli obiettivi connessi alla gestione della misura, della rete e alla qualità del servizio, nell'ambito della **Unità Programmazione e Gestione Rete** vengono individuati due distinti filoni di attività:

- **filone "Verifiche Clienti"** che assicurerà le attività di verifica dei complessi di misura in media e bassa tensione, avvalendosi anche del supporto del personale di Unità Operativa.
 - **filone "Rete e Telegestione"** che assicurerà il presidio e supporto alle UOR per il programma di manutenzione, le analisi tecniche di rete, la certificazione BT, l'automazione, il telecontrollo e le verifiche di rete, oltre alle attività specialistiche di automazione, telecontrollo e verifiche di rete;
- Più in dettaglio, si riportano di seguito le principali attività e competenze assegnate in ambito di Zona ai due filoni specialistici ed alle Unità Operative.

Filone Verifiche Clienti

Al fine di assicurare il presidio tecnico sulle verifiche complessi di misura, nell'ambito della **Unità Programmazione e Gestione Rete** il filone **"Verifiche Clienti"** sarà focalizzato su tale processo attraverso:

- il presidio delle attività di competenza della Zona, nel rispetto dei programmi annuali di verifica definiti, assicurandone l'esecuzione anche tramite il personale di Unità Operativa
- l'esecuzione delle verifiche dei gruppi di misura MT e BT specialistiche, sulla base dei criteri tecnici ricevuti dall'Unità Telegestione e Verifiche Complessi di Misura;
- l'analisi e la gestione del flusso informativo dell'attività di campo verso le Unità di DTR.

Filone Rete e Telegestione

Nell'ambito della **Unità Programmazione e Gestione Rete** il filone **"Rete e Telegestione"** sarà focalizzato sul processo di manutenzione e verifica impianti, sulla telegestione, Sigraf e sulla qualità del servizio tecnico. In particolare con riferimento al processo di verifiche impianti:

assicura il presidio e il supporto alle UOR per l'automazione, il telecontrollo e le verifiche di rete.

esegue verifiche specialistiche su apparati di telecontrollo e automazione in impianti MT e BT;

effettua verifiche specialistiche su impianti di terra nelle cabine secondarie;

svolge, anche con l'eventuale ausilio di personale del filone Verifiche Clienti e con il supporto operativo delle UOR, prove di tensione applicata sui cavi MT e prove di ricerca dei guasti sui cavi MT e sui cavi BT ove necessario.

Unità Operativa Rete

Ad integrazione di quanto previsto nella nota del 13/6/07, che specifica le attività di competenza delle UOR svolte in materia di verifiche, a supporto dell'Unità di Zona Programmazione e Gestione, allo scopo di meglio presidiare le attività di verifica dei complessi di misura, potenziando la capacità operativa complessiva, è stato previsto anche - come modello di funzionamento e con opportuna flessibilità mirata alla tipologia di intervento ed ai carichi di lavoro - di ampliare l'utilizzo del personale operativo, appositamente formato e abilitato, estendendone la competenza per le verifiche dei complessi di misura bt, di norma fino a 30 kW.

Questo anche alla luce delle azioni formative svolte negli ultimi anni e delle relative abilitazioni rilasciate al personale operativo delle UOR al fine di consentire l'effettuazione da parte degli stessi di verifiche sui complessi di misura riguardanti clienti/ impianti in bassa e media tensione di non particolare natura/ complessità, nonché dell'esperienza maturata nell'ambito delle campagne di recupero energia.

Roma, 28 luglio 2014

TERNA UNITA' IMPIANTI VITTORIO VENETO



Informo che D'Arsiè Italo con il 31 luglio 2014 è andato in pensione, penso sia il primo dopo la riforma Fornero (42 anni e sei mesi)

Informo inoltre che sono arrivati due nuovi assunti Ing. Schiavinato Michele inserito Team programmazione e Baldassar Simone diplomato inserito come operaio (al posto D'Arsiè Italo).

Mario De Bastiani

DEROGHE ALLA DISCIPLINA LEGALE DELL'ORARIO DI LAVORO

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con sentenza 23 maggio 2014, n. 11574, ha stabilito che la disciplina legale dell'orario di lavoro non può essere validamente derogata per effetto della rinuncia ai relativi diritti da parte del lavoratore.



Il datore di lavoro non può avvalersi del consenso del dipendente ad una organizzazione diversa del lavoro per aggirare i limiti fissati dalla legge in materia di regolamentazione dell'orario di lavoro.

La Direttiva comunitaria ha definito alcuni basilari principi in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, riguardanti in particolare l'orario settimanale, i riposi, le pause giornaliere, il lavoro notturno e i ritmi di lavoro, il riposo settimanale e le ferie annuali, con l'intento di introdurre principi di salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori dei Paesi dell'Unione

europea.

Tale Direttiva ha portato all'emanazione nel nostro ordinamento del Decreto Legislativo n. 66/2003 che prevede specifici limiti massimi dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, limiti al ricorso al lavoro straordinario e notturno, la disciplina dei riposi giornalieri e settimanali, nonché un apparato sanzionatorio in caso di violazione dei predetti limiti.

La regolamentazione dell'orario di lavoro, dei riposi e della turnazione nelle giornate di lavoro in Italia è, pertanto, rimessa alla contrattazione delle parti, entro i limiti stabiliti dal D. Lgs. 66/2003, il cui art. 1 chiarisce che le disposizioni ivi contenute sono dirette a disciplinare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale i profili di gestione del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario.

Ai sensi dell'art. 7, ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto ad undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore ed il riposo giornaliero deve essere fruito in modo continuativo, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di prestazione frazionati durante la giornata. Con riferimento ai riposi settimanali, invece, l'art. 9, comma 1, dispone che il lavoratore ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

Il suddetto periodo di riposo consecutivo deve essere calcolato come media nell'arco di un periodo non superiore a 14 giorni.

Le uniche eccezioni alle disposizioni di cui sopra attengono a:

- a. attività di lavoro in turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero settimanale;
- b. attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;

L'art. 13 prevede che l'orario di lavoro dei dipendenti adibiti a prestazioni notturne non può superare le otto ore di media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

L'art. 17, infine, contempla la facoltà, riconosciuta alla contrattazione collettiva, di derogare, entro determinati limiti e a determinate condizioni, la disciplina legale relativa ai riposi giornalieri, alle pause, alle modalità di organizzazione ed alla durata del lavoro notturno, specificando che, in assenza della disciplina collettiva, i Decreti Ministeriali possano eventualmente regolamentare aspetti particolari relativi alle stesse materie.

Il potere di deroga dei limiti relativi all'orario di lavoro imposti dal D. Lgs. 66/2003 è, quindi, riconosciuto alla contrattazione collettiva, poiché il legislatore riconosce ad essa l'idoneità a tutelare e proteggere gli interessi e i diritti dei lavoratori, mentre detto potere non è riconosciuto al singolo lavoratore in considerazione della posizione di debolezza contrattuale in cui è posto nei confronti del datore di lavoro.

La sentenza della Corte di Cassazione afferma, in definitiva, che la possibilità di deroga da parte del singolo lavoratore interessato dal superamento dei limiti dell'orario di lavoro si pone in palese e radicale contrasto con i principi fondamentali del nostro ordinamento, interno e comunitario, che ha dettato una disciplina vincolistica a tutela del lavoratore, derogabile solo ad opera della contrattazione collettiva e nei limiti e con le modalità stabilite dalla legge.

Considerando anche che l'art. 36 della Costituzione italiana sancisce l'irrinunciabilità del lavoratore ai suoi diritti, alle ferie ed ai riposi settimanali, è stato sancito che il datore di lavoro non può, anche in caso di consenso espresso dal lavoratore, derogare i limiti legali in tema di riposi giornalieri o settimanali e di lavoro notturno determinando un'articolazione della prestazione in violazione delle prescrizioni di tutela fissate dalla legge.

DALLA FESTA "DEGLI OMENT" ALLA TRAGEDIA REFRONTOLO 2 AGOSTO 2014

Storie normali, quelle di gente che una serata d'inizio agosto preferiva passarla non al mare, ma vicino a casa,



nella sagra del paese accanto al Molinetto della Croda. Sono i ritratti delle quattro vittime del disastro di Refrontolo, uomini portati via dalla furia dell'acqua e del fango mentre facevano baldoria sotto il tendone della festa 'Degli Omeni'.

MAURIZIO LOT, 52 anni, operaio di Farra di Soligo, era un collaboratore assiduo della pro loco di Refrontolo e quel tendone dove è avvenuta la tragedia aveva aiutato lui stesso ad issarlo nei giorni scorsi.

LUCIANO STELLA, 50 anni, di Pieve di Soligo, era conosciutissimo in zona per il suo mestiere, quello di gommista; sposato, padre

di due ragazzi, era alla festa con un gruppo di amici che, contrariamente a lui, sono riusciti a salvarsi.

GIANNINO BREDA, 67 anni, ex falegname, di Falzè, una frazione di Sernaglia della Battaglia, poco prima che arrivasse l'onda portata dal torrente era uscito a controllare la propria auto; avrebbe tentato di salvarsi aggrappandosi ad un albero, chiedendo aiuto, ma la corrente impetuosa l'ha trascinato via.

FABRIZIO BORTOLIN, 48 anni, era anche lui alla festa con un gruppo di amici. Era diventato padre da poco tempo. E' stato l'ultimo delle quattro vittime ad essere riconosciuto. Quando l'hanno trovato non aveva addosso nemmeno un vestito. La moglie si era recata di notte al commissariato di Conegliano per denunciarne che il marito non era rientrato a casa.

Sono solo due, sugli otto portati inizialmente in ospedale, **i feriti del disastro di Refrontolo ancora ricoverati**. L'ospedale Ca' Foncello di Treviso ha diramato nella serata di domenica un bollettino in cui riferisce che entrambi i pazienti si trovano ricoverati in terapia intensiva, con parametri vitali sotto controllo, dopo essere stati sottoposti a delicati interventi chirurgici. Il primo per politraumatismi, il secondo per una profonda ferita lacerata alla gamba destra. Per entrambi c'è la riserva di prognosi.

Sono state dimesse domenica le tre persone rimaste ferite a seguito del nubifragio di Refrontolo che erano state ricoverate nei due ospedali dell'Ulss 7. In mattinata hanno potuto far ritorno a casa i due feriti che erano stati portati al pronto soccorso dell'ospedale di Conegliano e nel primo pomeriggio è stato dimesso anche il paziente trasferito a Vittorio Veneto. Tutti e tre avevano riportato contusioni, oltre a un comprensibile stato di choc emotivo.

Gli ospedali di Conegliano e Vittorio Veneto sono stati subito allertati, ieri sera, dal Suem 118. Immediatamente, per far fronte all'emergenza, sono stati potenziati gli organici del pronto soccorso (richiamando in servizio 11 persone) e il numero di ambulanze attive. La direzione medica ospedaliera ha inoltre attivato le sale operatorie, le aree di degenza, le radiologie, i laboratori, la rianimazione: complessivamente sono stati richiamati in servizio oltre trenta tra medici e infermieri.

A meno di 36 ore dall'esonazione del torrente Lierza che ha provocato la devastazione di una tensostruttura che ospitava una festa privata e la morte di quattro persone, Refrontolo oggi, lunedì, si è svegliata con il cielo sereno e un quadro meteorologico stabile che dovrebbe agevolare le attività di Protezione civile, Vigili del fuoco ed altri organi tecnici previste nella giornata.

I Vigili del fuoco hanno mantenuto nella notte un presidio precauzionale, rimasto inattivo, e nella giornata proseguiranno la loro opera sostanzialmente con la ripulitura dell'alveo del Lierza dal materiale ingombrante trascinato dalla piena, in larga misura consistente in piante sradicate o parti di esse.

Dopo le diverse considerazioni tecniche sulle possibili cause dell'evento, quella nettamente prevalente sembra convergere sulla pura fatalità, ossia sulla coincidenza di intense precipitazioni molto localizzate nelle aree di alimentazione dei vari piccoli affluenti del torrente esondato, e questo senza che una sola goccia di pioggia, al contrario, sia caduta nel centro del capoluogo di Refrontolo.

In giornata la Protezione civile affronterà una mappatura sistematica dei territori di questo ed altri tre comuni contigui - Cison di Valmarino, Tarzo e Follina - nei quali, complessivamente, sono state contate oltre 50 frane di modesta dimensione, molte delle quali cadute sulla viabilità ordinaria ormai già ripristinata all'80%. A destare qualche preoccupazione sono anche alcuni piccoli ponti sulla viabilità comunale minore.

*o*o*o*

REFRONTOLO 5 agosto 2014 - Ipotizza i reati di disastro colposo e omicidio colposo plurimo l'inchiesta aperta dalla Procura di Treviso sull'alluvione di Refrontolo.



Lo ha reso noto la pm Laura Reale. "Abbiamo aperto - ha detto ad 'Antenna Tre Nordest' - un fascicolo per disastro colposo e omicidio colposo plurimo.

Ovviamente a carico di ignoti perché bisognerà fare una serie di accertamenti anche relativi alla tenuta del luogo, che è competenza di più Comuni. Dovremo fare tutti gli accertamenti tecnici del caso con esperti che stiamo individuando". Sul fronte della ricostruzione della dinamica la Procura ha spiegato che è ancora presto per formulare i quesiti ai tecnici.

"Chiaro che saranno eseguiti anche dei rilievi sulla manutenzione del corso d'acqua - dice Reale parlando ad Antennatre Nord Est - è

venuta giù una frana di acqua e di fango anche perché il territorio ha una conformazione particolare. All'altezza di questo molinetto c'è una cascata che ha riversato questa valanga di acqua e fango".

Al momento, ha aggiunto il pm, "non si può dire adesso che siano queste rotoballe ad aver causato questo disastro. C'erano varie frane che hanno contribuito a creare questo disagio".

*o*o*o*

Pieve di Soligo 7 agosto '14 - Addio alle vittime di Refrontolo. Il vescovo: "Destino che toccherà a tutti noi" In almeno quattromila per i funerali. Lutto in Veneto, un minuto di silenzio anche in Senato

"Queste morti sono simbolo e richiamo tragico e insieme realistico del destino che prima o poi toccherà anche ognuno di noi, inghiottiti da qualcosa che ci travolge e trascinati nel buio". E' rievocando salmi biblici che **il vescovo di Vittorio Veneto, Corrado Pizziolo**, ha aperto la sua omelia nel corso della celebrazione.



"Mi venivano in mente le invocazioni accorate che si trovano nei salmi - ha proseguito Pizziolo - le quali indicano frequentemente proprio l'acqua come simbolo di distruzione e di morte: 'Salvami, o Dio: l'acqua mi giunge alla gola. Non mi sommergano i flutti delle acque, o Signore, e il vortice non mi travolga, l'abisso non chiuda su di me la sua bocca. Stendi dall'alto la tua mano, scampami e salvami dalle grandi acque'. Se ci

pensiamo - ha concluso il vescovo - sono invocazioni universali, che tutti portiamo nel cuore".

*o*o*o*

Se il capro espiatorio diventano le vigne

I contorni del cibo

Sul mio telefonino ho scorso più volte le immagini del Molinetto della Croda, così come l'avevo visto due mesi fa, una domenica di giugno con gli amici di Santa Lucia del Piave che mi han voluto portare nei luoghi più belli delle zone del Prosecco. Ma qui a Refrontolo il vino è il Marzemino dolce, che i volontari della Pro Loco mi hanno servito con partecipazione e orgoglio, appena raggiunto il cuore del Molinetto.

Un'oasi di pace, che il 2 agosto è diventata tragedia, con 4 morti e diversi feriti e una bomba mediatica, nei giorni a seguire, che ha raggiunto anche punte di ridicolo. Come la ricerca del capro espiatorio, che con certezza, martedì, erano le vigne di glera, funzionali alla produzione di Prosecco. E il marzemino ce lo siamo dimenticato? A Refrontolo il vino si fa dal 1400, ci sono 14 aziende vitivinicole per un'area di 2.500 ettari complessivi. Però ci vuole comunque un capro che ci faccia andare in ferie tranquilli. E se il *flatus voci* parte da una fazione politica che non perde occasione per attaccarne un'altra, poco importa: il Prosecco suona comunque bene come scusa per il disastro. Il giorno dopo, tuttavia, i teoremi frizzanti si erano già sgonfiati: la colpa è solo di un'eccezionale precipitazione di acqua, hanno detto i 4 geologi incaricati. E l'imputato torna ad essere l'acqua e non il vino, anche se era bello, per qualcuno, pensare di metter sotto accusa un sistema che sta avendo successo nel mondo. Nei casi del genere, il capro espiatorio più facile, che non fa neppure più notizia, è il degrado ambientale, dovuto alla scomparsa degli insediamenti agricoli e rurali. Che è esattamente il contrario di quello che accade in queste zone, dove la



presenza contadina è da sempre una mano sulla gestione del territorio.

Per questo è ridicolo colpevolizzare i viticoltori, e non quella sciocca invenzione del patto di stabilità, che non guarda in faccia a urgenze e emergenze, ma taglia e blocca. La gente di queste terre, poi, è particolarmente attiva, tanto che a San Pietro di Feletto c'è una pieve a cui era particolarmente legato papa Roncalli, dedicata al 'Cristo della domenica'. E il Cristo è raffigurato con tante frecce sul corpo che corrispondono ai dispiaceri gli si dà quando non si santifica la festa. La pieve è dell'anno 1.000, di età longobarda, e quel Cristo si rivolge a un popolo tutt'altro che fannullone. Certo rimane vivo un grande tema: la fragilità del nostro territorio, reso ancor più vulnerabile dall'abbandono delle aree collinari e montane. E non sono certo i turisti che si occuperanno della manutenzione ordinaria del territorio, sarà invece il recupero di una cultura che fino a vent'anni fa era radicata nel popolo. Lo stesso che viene mortificato come falso capro espiatorio, lo stesso che, con una nuova agricoltura, potrà farci riconquistare la coscienza di ciò che vale nel nostro Paese.

Avvenire 8 agosto 2014 - di Paolo Massobrio

ENEL – NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO MONDIALE.

A seguito del CDA Enel del 30 luglio 2014, il 31 luglio si è tenuto l'incontro del "Coordinating Unions Committee" del GWC al quale hanno partecipato anche le Segreterie Nazionali di Flaei, Filctem e Uiltec.

Per la Flaei, il Segretario Generale, Carlo DeMasi e il Segretario Nazionale nonché il Coordinatore del GWC, Antonio Losetti.

Nell'incontro i Responsabili aziendali (Dott.ssa Francesca Di Carlo, Direttore del Personale e il Dott. Mario Gorga, Responsabile Relazioni Industriali) hanno illustrato il nuovo "Modello Organizzativo di Gruppo" che l'Enel si è data a livello mondiale con i nominativi dei relativi Responsabili.

L'organizzazione si suddivide in:

5 linee di Business Globali;

4 Aree "Regions and Countries";

2 Funzioni di servizi Globali e

7 Funzioni di Holding.

Alleghiamo alla presente la documentazione consegnataci dall'Azienda.

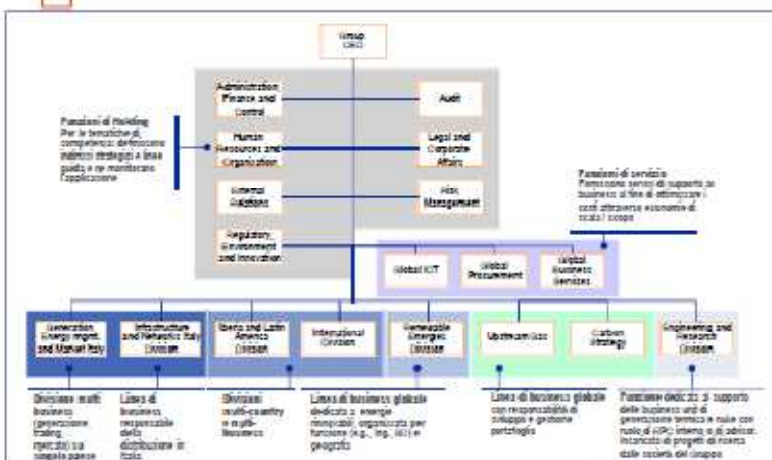
Macro dimensionamento Gruppo Enel Overview

	2013
Paesi di presenza (num)	40
Capacità Installata [GW]	99
Produzione elettrica [TWh]	286
Clienti (num)	61 mln
Lunghezza Reti (km)	1,9 mln
Dipendenti (num)	71.394
Ricavi [Mld€]	81
Margine Operativo Lordo [Mld€]	16
Piano Investimenti [Mld€]	25,7 (2014-16)

Macro dimensionamento Gruppo Enel Dipendenti e contratti



Precedente modello organizzativo





EGP UT VENETO RIUNIONE PREVENZIONE E PROTEZIONE DAI RISCHI 12 MARZO 2014

Riunione di prevenzione e protezione dai rischi tenuta il 12 marzo 2014



Conformemente a quanto previsto dall'art. 35-comma 1 del D.Lgs. 81/2008 il giorno 26 marzo 2013, presso la Sede dell'Unità Territoriale Veneto, si è tenuta la riunione periodica di "Prevenzione e Protezione dai Rischi", alla quale hanno preso parte:



- Datore di Lavoro - Unità Territoriale Veneto
Ing. Angelo Nasso
- Resp. Operation - Unità Territoriale Veneto
Giancarlo Micheletto
- Medico Competente Dott. Cristiano Borsari

Borsari

- RSP - Unità Territoriale Veneto Sebastiano Ladu
- Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza Primo Barbon
- Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza Michele Rech

LISTA DI DISTRIBUZIONE

... omissis ...

PAROLE CHIAVE PER LA RICERCA DEL DOCUMENTO IN ARCHIVIO SG
VERBALE
RIUNIONE
PERIODICA

PREMESSA

Si è provveduto a convocare tutti i partecipanti inviando la comunicazione tramite lettera raccomandata; risultano tutti presenti.

Il Datore di Lavoro Angelo Nasso apre la riunione illustrando i punti all'ordine del giorno:

1. documento di valutazione dei rischi;
2. andamento degli infortuni e dei NEAR-MISS;
3. andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
4. criteri di scelta, caratteristiche tecniche ed efficacia dei dispositivi di protezione individuale;

5. programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.
6. codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;
7. obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.
8. Varie ed eventuali;
9. Osservazioni degli RLS;

Documento di Valutazione dei Rischi

Il DVR è stato aggiornato. Gli aggiornamenti riguardano l'inserimento di:

- impianti di produzione fotovoltaici;
- rischio lavoratrici madri per mansioni Operative;
- attività di pulizia griglie;

E' stato consegnato agli RLS un CD con il DVR e allegati.

Andamento degli infortuni e dei NEAR-MISS

Nell'anno 2013 in Enel Green Power si sono verificati, segnalati e gestiti n° 170 eventi che hanno interessato il personale o strutture della società, di cui n° 89 NEAR-MISS, n° 14 infortuni in itinere, n° 15 infortuni e n° 52 medicazioni.

*Dall'analisi degli infortuni emerge che l'indice statistico **If** (indice di frequenza) è passato da 0,90 del 2012 allo 0,85 del 2013.*

Andamento degli infortuni

Nel 2013 non sono avvenuti infortuni.

Nel corso del 2013 è stata segnalata 1 medicazione:

... omissis ...

Azioni intraprese:

- Comunicazione al Medico Competente e ricircolo esperienza con le altre UT.

Andamento dei NEAR-MISS

Nel corso del 2013 è stato segnalato 1 NEAR-MISS:

... omissis ...

Andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria

RELAZIONE SANITARIA Anno 2013

Dott. Borsari Cristiano -- Medico del Lavoro

... omissis ...

Nel corso del 2013, i Lavoratori esposti ai rischi presenti nell'attività lavorativa sono stati sottoposti a sorveglianza sanitaria, come previsto dalle norme di legge attualmente vigenti.

I rischi presenti sono stati esaminati attraverso il documento di valutazione dei rischi e direttamente, mediante sopralluoghi negli ambienti di lavoro.

All'analisi dei rischi è seguita la stesura e la riconferma del protocollo sanitario degli accertamenti da eseguire ai Lavoratori. In tale protocollo sono stati indicati gli accertamenti preventivi, per valutare l'idoneità dei Lavoratori a svolgere le mansioni specifiche, e sono stati pianificati gli accertamenti periodici, volti a monitorare i potenziali effetti che i rischi professionali possono determinare nel tempo nei lavoratori esposti.

I risultati degli accertamenti eseguiti sono stati suddivisi per reparto/mansioni e sono quindi stati analizzati in modo comparativo con i riscontri degli anni precedenti, ove presenti, per valutare eventuali peggioramenti o miglioramenti degli indicatori di esposizione o di danno e seguire l'andamento di patologie professionali o correlate al lavoro.

La presente relazione comunica in forma anonima e collettiva i risultati della sorveglianza sanitaria, effettuata nel corso dell'anno, e fornisce indicazioni sul loro significato al fine dell'attuazione delle misure di tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori secondo quanto stabilito dagli art. 25 comma 1 lettera i e art. 35 del Dlgs 81/08

Sorveglianza Sanitaria relativa all' Anno 2013

Dati generali dell'azienda

La Ditta Enel Green Power opera nel comparto produttivo energia I lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria nel corso del 2013 sono stati 35 . La documentazione sanitaria relativa ai singoli lavoratori di tutti i cantieri, in accordo con il datore di lavoro, è conservata presso l'abitazione del medico competente.

Si ricorda che, in caso di "non idoneità parziale, temporanea o totale", è ammesso ricorso contro il giudizio del Medico Competente, entro 30 giorni dalla comunicazione del giudizio medesimo. Tale ricorso va inoltrato all'Organo di Vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso (DL 81/08 art. 41 comma 9).

Ricordo che gli accertamenti sanitari preventivi e periodici **sono obbligatori** per tutti i lavoratori indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro (dipendenza , "interinali" , somministrati o stagisti, ecc.) addetti alle mansioni previste nel protocollo sanitario allegato alla presente relazione.

Il decreto 106/09 prevede inoltre l'accertamento per i lavoratori che rientrano al lavoro dopo 60 giorni di assenza per motivi di salute.

Il datore di lavoro deve comunicare al medico competente il nominativo dei lavoratori da sottoporre a visita medica preventiva e periodica e i nominativi dei dimessi.

Protocollo Sanitario Applicato per Ogni Mansione

Il ciclo produttivo: materie prime, tipo di lavorazioni e rischi presenti nell'ambiente di lavoro non hanno subito modifiche sostanziali rispetto agli anni precedenti, tanto da non richiedere modifiche al protocollo sanitario già seguito gli anni precedenti.

Gruppo Omogeneo	Visita Medica	ECG	Ematocromi	Screening visivo	AUDIO SPIRO	RISCHIO	Drug-test
CE 3 Staff di Nucleo	Biennale	si (come benefit)	si (come benefit)	Biennale: ≥ 50 anni o con prescrizioni	si (come benefit)	VDT lavoro in quota Alcol dip	NO
				Quinquennale: altri casi			
CE 3S Staff di Nucleo con specifico rischio alcol e droghe	Annuale	si (come benefit)	si (come benefit)	Biennale: ≥ 50 anni o con prescrizioni	si (come benefit)	VDT lavoro in quota Alcol dip droghe	SI
				Quinquennale: altri casi			
CE 4 Tecnici di esercizio	Biennale	si (come benefit)	si (come benefit)	Biennale: ≥ 50 anni o con prescrizioni	si (come benefit)	VDT lavoro in quota Alcol dip	NO
				Quinquennale: altri casi			
CE 4S Tecnici di esercizio con specifico rischio alcol e droghe	Annuale	si (come benefit)	si (come benefit)	Biennale: ≥ 50 anni o con prescrizioni	si (come benefit)	VDT lavoro in quota Alcol dip droghe	SI
				Quinquennale: altri casi			
CE 5 Operativi idroelettrici	Biennale	si (come benefit)	si (come benefit)	SI (COME BENEFIT)	si (come benefit)	mmc lavoro in quota Alcol dip	NO
CE 5S Operativi con specifico rischio alcol e droghe	Annuale	si (come benefit)	si (come benefit)	SI (COME BENEFIT)	si (come benefit)	mmc lavoro in quota Alcol dip droghe	SI

Per singoli lavoratori possono essere necessari accertamenti aggiuntivi specifici, giustificati scientificamente ed eticamente, per l'espressione del giudizio di idoneità o per finalità preventive.

Da ricordare inoltre che il Lavoratore, per motivi legati al lavoro stesso, ha la possibilità di richiedere al Medico Competente visita medica integrativa, oltre a quelle previste in protocollo.

Ricordo che a partire da ottobre 2008 è previsto il controllo preventivo e periodico di verifica di assenza di assunzione di sostanze stupefacenti per i lavoratori addetti alla movimentazione merci/ terra e

autotrasportatori con patente C,D,E, gruisti, ecc.. Nel corso del 2013 sono stati sottoposti a controllo, secondo le procedure previste dalla normativa, i lavoratori che sono risultati tutti negativi.

Risultati di Anamnesi ed esami Strumentali

La visita medica preventiva o programmata o richiesta, con conseguente rilascio del giudizio di idoneità, porta a sintesi tutta l'attività di conoscenza che il Medico Competente ha sia dell'ambiente di lavoro che del Lavoratore. La storia lavorativa, familiare, fisiologica e patologica del singolo soggetto ha avuto ampia importanza nella valutazione complessiva. Alla fine della visita ad ogni lavoratore viene rilasciata copia del giudizio di idoneità e data informazione sugli accertamenti eseguiti e sui riscontri obiettivi. Parimenti il giudizio di idoneità alla mansione specifica viene consegnato al datore di lavoro.

Rimangono dunque da analizzare i risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinici e strumentali eseguiti nel corso dell'anno sino ad oggi ed il loro significato.

Risultati degli Esami Audiometrici.

L'audiometria è l'esame più semplice ed attendibile che ci permette di valutare la capacità uditiva e di individuare le alterazioni prodotte dall'esposizione a rumore oltre naturalmente a tutte le patologie, in particolare dell'orecchio, che compromettono l'udito. Le audiometrie sono classificate secondo il criterio Merluzzi (sx/dx), che considera in classe 0 gli esami normali, in classi da 1 a 5 le sordità da rumore, in classe 6 le sordità da rumore e altra causa e in classe 7 le sordità non da rumore.

I lavoratori che nel corso dell'anno sono stati sottoposti ad esame audiometrico (benefit aziendale in quanto in valutazione rischi risulta al di sotto degli 80 db) sono stati in totale 35 di cui il 15 risultano normoacusici, 8 sono ipoacusia non da rumore e le restanti 12 audiometrie sono ipoacusia da rumore di vario grado, (7 audiometrie di primo grado, 2 audiometrie in classe 2, 1 audiometrie in classe 3, 2 audiometrie in classe 6).

Questa situazione ripropone la necessaria applicazione delle misure preventive e protettive per il rischio rumore e l'elevato numero di prescrizione di uso DPI acustici ne è testimonianza.

Le strategie preventive dovranno continuare a rivolgersi alla formazione e informazione del personale, alla bonifica tecnico- ambientale delle macchine e degli strumenti da lavoro, al controllo sull'uso dei DPI (cuffie, tappi auricolari) che sono in dotazione già da tempo a tutti i lavoratori, che ne devono fare uso.

La normativa definisce tre livelli di esposizione denominati:

- Valori inferiori che fanno scattare l'azione: $L_{ex,8} = 80 \text{ dB(A)}$ o $P_{peak} = 135 \text{ dB(C)}$
- Valori superiori che fanno scattare l'azione: $L_{ex,8} = 85 \text{ dB(A)}$ o $P_{peak} = 137 \text{ dB(C)}$
- Valori limite (da non superare) : $L_{ex,8} = 87 \text{ dB(A)}$ o $P_{peak} = 140 \text{ dB(C)}$

Per quanto riguarda gli esami audiometrici la normativa prevede l'obbligo periodico del controllo per gli esposti a valori superiori del livello d'azione, lasciando al medico competente la definizione della periodicità e la necessità o meno di sottoporre ad esame periodico anche gli esposti fra 80 e 85 dB(A). In questo ultimo caso il controllo può essere richiesto anche dal lavoratore stesso.

Risultati delle Prove di Funzionalità Respiratoria

Alcune attività del comparto espongono i Lavoratori, seppur in modo discontinuo, ad irritanti bronchiali e polveri potenzialmente pericolose per l'apparato respiratorio, con rischio chimico valutato irrilevante per salute e sicurezza; si sono eseguite le spirometrie con benefit aziendale.

La spirometria è un esame semplice e di facile esecuzione che misura la funzionalità respiratoria. Vengono raccolti diversi parametri dinamici che indicano il grado di ostruzione e/o restrizione delle vie respiratorie.

La progressione del danno è evidenziata dal peggioramento di tali dati in modo lieve, moderato e grave.

I risultati riportati danno indicazione dell'andamento complessivo:

N° 34 nella norma
N° 1 restrittiva lieve

Provvedimenti Medico Legali del Medico Competente

Nel corso dell'anno 2012 il Medico Competente ha preso, ai sensi di legge, i seguenti provvedimenti medico legali: nessuno

Malattie di probabile e/o certa origine professionale denunciate e/o refertate nell'anno:

nessuna

Inidoneità

Nessuna

Sopralluoghi

Assieme al preposto del DL ho eseguito i sopralluoghi previsti dal decreto legislativo 81/08 (tot 4 cantieri di natura diversa).

12/03/2014

Dott. Cristiano Borsari

*o*o*o

Criteria di scelta, caratteristiche tecniche ed efficacia dei dispositivi di protezione individuale

A seguito di una sempre maggiore attenzione alla sicurezza nelle attività, si elencano di seguito le principali dotazioni consegnate nel corso del anno 2013 e nei primi mesi del 2014:

- ↪ A seguito delle esperienze di attività effettuate nei luoghi confinati, sono stati installati sulle vasche di carico degli impianti di Quero - Pederobba - Busche - Castelviero – Caerano, “gru a bandiera” in acciaio zincato (certificati) utilizzabili sia come punti di ancoraggio anticaduta sia per il soccorso di eventuali infortunati;
- ↪ Acquisto materiali e attrezzature per il soccorso da utilizzare sui punti di ancoraggio sopraccitati;
- ↪ Acquisiti ulteriori DPI e sistemi anticaduta per attività su luoghi confinati e su fune;
- ↪ Acquisto di nuovi rivelatori di tensione MT, in sostituzione degli esistenti;

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

L'attività di formazione/informazione svolta nel 2013 è pari a 4.284 ore così suddivise:

- Sicurezza: 2.599 ore;
- Ambiente: 246 ore;
- Sicurezza-Ambiente: 551 ore;
- Tecnico: 888 ore;

Ambito	Titolo del corso	Destinatari	Durat a ore	n. parteci panti	Totale ore
SAF	7511.1 Addetti antincendio (rischio medio) - aggiornamento	Personale UT	5	61	305
SAF	7692.1 corso per preposti -	Personale UT	8	35	280
SAF	70801 corso funi per addetto	Operativi e Tecnici UE	32	7	224
SAF	7540.5 addetti al Pronto Soccorso – aggiornamento triennale – DM 388/03 Unità Produttive gruppo B	Personale UT	4	55	220
SAF	Cascade 2013	Personale UT	4	52	208
SAF	Rischi connessi ai lavori in ambienti confinati	Personale UT	4	32	128
SAF	7700.30corso base CSP – CSE	RSPP	120	1	120
SAF	Formazione DPI 3^ categoria anticaduta	Operativi e Tecnici UE	8	12	96
SAF	Progetto One Safety	Personale UT + RSPP	2	47	94
SAF	7302.0 Controllo estintori	Operativi e Tecnici UE	24	3	72
SAF	7540.2 addetti al Pronto Soccorso - DM 388/03 Unità Produttive gruppo B	Personale UT	12	6	72
SAF	Safety six months training in EGP	Neo assunti	32	2	64
SAF	7960.2 formazione specifica sulla sicurezza (rischio alto)	Personale UT	12	5	60
SAF	7080.2 corso funi per preposto	Operativi e Tecnici UE	8	7	56
SAF	International Safety Week 2013	Personale UT	1,5	36	54
SAF	1532.2 imbragatura e movimentazione dei carichi	Operativi di UE	16	3	48
SAF	7380.2 uso in sicurezza della motosega e del decespugliatore	Operativi di UE	16	3	48
SAF	7510.1 Antincendio (rischio medio)	Personale UT	8	6	48
SAF	7680.2 ASPP/RSPP modulo B – D.Lgs. 81/2008 e D.Lgs. 195/2003	Staff di UT	48	1	48
SAF	Ricircolo esperienze infortuni e near miss	Personale UT	1	47	47
SAF	Utilizzo neutralizzante elettronico batterie	Operativi e Tecnici UE	1	37	37
SAF	Progetto Safe Behaviour	Operativi e Tecnici UE	1	34	34
SAF	DUVRI rischio interferenze	Tecnici UE	8	4	32
SAF	7680.1 ASPP/RSPP modulo A – D.Lgs. 81/2008 e D.Lgs. 195/2003	Staff di UT	28	1	28

Ambito	Titolo del corso	Destinatari	Durat a ore	n. parteci panti	Totale ore
SAF	Lancio progetto PRE-JOB-CHECK	Operativi e Tecnici UE	1	27	27
SAF	Personalized One Safety	Personale UT	2,5	10	25
SAF	7150.7 Rischio elettrico - - Liv 1A-1B-2A-2bB CEI 50110 e CEI 11-27 ed. 2005 (PES – PAV – P I)	Operativi e Tecnici UE	24	1	24
SAF	DVR Metodologie di redazione – Illustrazione	RSPP	24	1	24
SAF	7950.1 Formazione generale sulla sicurezza	Personale UT	4	5	20
SAF	Disposizioni prevenzione rischio idraulico	Tecnici UE	8	2	16
SAF	Benchmarking iniziative miglioramento Safety O&M	Staff di UT + RSPP	7	2	14
SAF	7980.1 Formazione sulla sicurezza per Dirigenti delegati – 18 ore	Staff di UT	16	1	16
SAF	Messa in sicurezza apparecchiature e impianti	Operativi e Tecnici UE	2	5	10

Ambito	Titolo del corso	Destinatari	Durat a ore	n. parteci panti	Totale ore
ENV	Normativa ambientale	Staff UT + RSPP	6	21	126
ENV	Simulazione spandimento sostanze pericolose	Operativi e Tecnici UE	1	41	41
ENV	SGA Sistema di Gestione Ambientale	Tecnici UE + RSPP	3,5	7	24,5
ENV	9732.3 gestione ambientale impianti idroelettrici	Staff di UT	24	1	24
ENV	Procedure bonifiche	Staff di UT	0,5	21	10,5
ENV	MAPEC mappatura della compliance ambientale	RSPP	7	1	7
ENV	SGA Sistema di Gestione Ambientale	RSPP	7	1	7
ENV	Normativa ambientale	RSPP	6	1	6

Ambito	Titolo del corso	Destinatari	Durat a ore	n. parteci panti	Totale ore
HSE	Incontro periodico attività SICU - AMBI	Personale UT + RSPP	5,5	60	330
HSE	0560.0 operai neo assunti EGP Idro	Neo assunti	32	3	96
HSE	Prove esodo	Personale UT	1	62	62
HSE	7700.2 aggiornamenti RLSA	RLSA	12	2	24
HSE	Formazione personale operativo neo assunto in unità EGP	Neo assunti	4	4	18
HSE	Programma lavori asciutta canali 2014	Operativi e Tecnici UE	2	8	16
HSE	Formazione ADR per le aziende che effettuano trasporto carico scarico	RSPP	7	1	7

Ambito	Titolo del corso	Destinatari	Durat a ore	n. parteci panti	Totale ore
TEC	1400.20 Introduzione alla saldatura manuale	Operativi e di UE	80	2	160
TEC	4480.2 ricerca dei guasti negli impianti idro	Operativi e di UE	40	3	120
TEC	2170.1 oleodinamica di base	Operativi e di UE	80	1	80
TEC	2191.2 applicazione dei controlli logici programmabili	Operativi e di UE	80	1	80
TEC	2750.2 apparati di telecontrollo SELTA STC-E STC-S	Tecnici di UT	24	3	72
TEC	6600.0 gestione operativa dei contratti	Staff UT	24	3	72
TEC	9827.2 SAP corso base gestione progetti	Staff UT	24	3	72
TEC	11.61.1 lavorazioni elementari al tornio	Operativi e di UE	40	1	40
TEC	2642.3 automatismi gruppi regolanti idro	Operativi e di UE	40	1	40
TEC	3221.4 protezioni elettriche	Operativi e di UE	32	1	32
TEC	9828.2 corso base gestione progetti per responsabili tecnici	Staff UT	16	2	32
TEC	3480.1 controlli tecnici degli impianti idroelettrici	Operativi di UE	24	1	24
TEC	1370.4 allineamento macchine rotanti	Operativi di UE	16	1	16
TEC	2831.1 nuovi sistemi di automazione idro (DCS – SCADA – Sensori – Attuatori)	Operativi di UE	16	1	16
TEC	2851.1 regolazione dei livelli idraulici (regolatori SAET)	Operativi di UE	16	1	16
TEC	9811.1 Corso introduttivo SAP	Operativi e Tecnici UE	16	1	16

L'attività di formazione/informazione programmata nel 2014 è pari a 5.334 ore così suddivise:

- Sicurezza: 3.096 ore;
- Ambiente: 200 ore;
- Sicurezza-Ambiente: 454 ore;
- Tecnico: 1.584 ore;

Ambito	Titolo del corso	Destinatari	Durat a ore	n. parteci panti	Totale ore
SAF	Leadrsip Safety per preposti	Personale UE	8	12	96
SAF	Guida sicura 7 guida difensiva	Personale UIT veneto	4	17	68
SAF	Safety Academy – formare alla Safety	RSPP	8	1	8
SAF	Aggiornamento quinquennale RSPP	RSPP	60	1	60
SAF	Protocollo neo assunti operativi	Neo assunti operativi	36	10	360
SAF	Protocollo neo assunti tecnici	Neo assunti tecnici	36	7	252
SAF	Formazione rilevatore multigas pere spazi confinati	Personale staff + UE	2	10	20
SAF	Formazione di addetto a lavorii temporanei in quota con impiego di sistemi di accesso e posizionamento mediante funi (conforme all. XXI D.Lgs 81/2008)	Personale staff + UE	32	10	320
SAF	Formazione di addetto a lavorii temporanei in quota con impiego di sistemi di accesso e posizionamento mediante funi (conforme all. XXI D.Lgs 81/2008)	Personale staff + UE	8	10	80
SAF	International Safety Week	Personale staff + UE	3	50	150
SAF	Luoghi confinati	Personale staff + UE	4	30	120
SAF	Usosdel dispositivo AT/MT per verifica assenza tansione	Personale staff + UE	3	30	90
SAF	DPREG	Personale staff + UE	3	30	90
SAF	DPRI	Personale staff + UE	3	30	90
SAF	Utilizzo corretto dei DPI per le vie respiratorie	RSPP	2	30	60
SAF	Progetto Safe Behavoi – One safety	Personale UT Veneto	3	40	120
SAF	Modulo C per RSPP	Responsabile Operation	24	1	24
SAF	Uso in sicurezza della motosega e del decespugliatore	Personale UE	16	10	160
SAF	Nome CEI per impianti di produzione	RPSS	24	1	24
SAF	Abilitazione conduzione gru per autocarro	Personale UT Veneto	16	7	112
SAF	Abilitazione conduzione gru mobile	Personale UT Veneto	20	6	120
SAF	Abilitazione conduzione PLE	Personale UT Veneto	12	22	264
SAF	Rischio elettrico - - Liv 1A-1B-2A-2bB CEI 50110 e CEI 11-27 ed. 2005 (PES – PAV – P I)	Personale staff + UE	24	17	408

Ambito	Titolo del corso	Destinatari	Durat a ore	n. parteci panti	Totale ore
ENV	Gestione applicativo ecowebs	Personale staff + UE	4	6	24
ENV	Prova sversamento sostanze pericolose	Personale UE	1	45	45
ENV	Protocollo neo assunti operativi	Neo assunti operativi	2	10	20
ENV	Protocollo neo assunti tecnici	Neo assunti tecnici	2	7	14
ENV	Gestione ambientale ipianti idro	Personale UE	24	1	24
ENV	Rimozione materiale alluvionale bacini	Staff UT Veneto	16	1	16
ENV	Concessioni idroelettriche	Personale staff	16	2	32
ENV	Formazione Sistri	Personale staff + UE	5	5	25

Ambito	Titolo del corso	Destinatari	Durat a ore	n. parteci panti	Totale ore
HSE	Gestione piene	Personale UE	3	40	120
HSE	Stato avanzamento attività SICU ‘ AMBI	Personale staff + UE	4	50	200
HSE	Prova di emergenza	Personale staff + UE	1	60	60
HSE	Aggiornamento RLSA	RLSA	12	2	24
HSE	Formazione ROMS + SG	RSPP ROMS	16	1	16
HSE	Protocollo neo assunti operativi	Neo assunti operativi	2	10	20
HSE	Protocollo neo assunti tecnici	Neo assunti tecnici	2	7	14

Ambito	Titolo del corso	Destinatari	Durat a ore	n. parteci panti	Totale ore
TEC	Protezioni elettriche	Personale UE	32	1	32
TEC	Strumentazione elettrica ed elettronica	Personale UE	40	2	80
TEC	Automatismi gruppi non regolanti idro	Personale UE	40	1	40
TEC	Automatismi gruppi regolanti idro	Personale UE	40	3	120
TEC	Nuovi sistemi di automazione idro (DCS-SCADA-Sensori-Attuatori)	Personale UE	16	2	32
TEC	SAP Corso introduttivo	Personale staff + UE	16	2	32
TEC	SAP Corso base manutenzione 1	Personale staff + UE	40	1	40
TEC	SAP Corso base pere responsabili di manutenzione	Personale staff + UE	24	3	72
TEC	SAP Corso base ciclo passivo EGP	Personale staff + UE	16		0
TEC	Corso Ariba Buyer	Personale staff + UE	8	2	16
TEC	Esercizio impianti idro con PLC	Personale UE	16	1	16
TEC	Gestione operativa dei contratti RGP	Personale staff + UE	24	2	48
TEC	Corsi per assistenti di manutenzione	Personale staff + UE	32	2	64
TEC	Formazione base PMO Custom	Personale staff + UE	16	2	32
TEC	PMO ed ottimizzazione dei piani di controllo impianti idro	Personale staff + UE	16	2	32
TEC	Controllo dei costi	Personale Staff	24	2	48
TEC	Introduzione all'autocad LT 2000	Personale staff + UE	24	1	24
TEC	Disegno componenti elettromeccanici CAD	Personale staff + UE	40	1	40
TEC	Gestione delle risorse e dellamanutazione	Personale staff + UE	48	1	48
TEC	Pianificazione e organizzazione	Personale staff + UE	16	1	16
TEC	Oleodinamica di base	Personale UE	80	4	320
TEC	Oleodinamica applicata	Personale UE	40	3	120
TEC	Allineamento macchine rotanti	Personale UE	16	2	32
TEC	Saldatura TIG – MIG – MAG	Personale UE	40	1	40
TEC	Automatismi gruppi regolanti idro	Personale UE	40	3	120
TEC	Regolazione tensione impianti idro	Personale UE	40	3	120

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

Tra i codici di comportamento adottati ovvero le buone prassi, si confermano le seguenti iniziative:

- ↻ Segnalazioni dei mancati infortuni (NEAR-MISS);
- ↻ Feedback sugli infortuni;
- ↻ Continuazione del progetto SAFE BEHAVIOUR – ONE SAFETY (comportamenti in sicurezza);
- ↻ Pre-Job-Check;
- ↻ Controlli alle squadre di lavoro Enel ed imprese;
- ↻ Audit CSR (Controlli Responsabilità Solidale);
- ↻ Controlli ECoS (Extra Checking on Site);
- ↻ Iniziative di comunicazione internazionale come la “Settimana Internazionale della Sicurezza”;
- ↻ Riunioni periodiche in sede di UT e di UE sullo Stato di Avanzamento attività Sicurezza - Ambiente;
- ↻ Installazione “Black Box” su automezzi;

Nel corso del 2013 sono stati effettuati n° 32 Audit interni a cura RSPP-ROMS:

- N° 28 Audit interni agli impianti;
- N° 3 Audit interno su lavori in corso da parte di Personale ENEL;
- N° 1 Audit interno su lavori in corso da parte di Personale delle Imprese;

A valle delle verifiche si è evidenziato sono stati predisposti documenti denominati “RAPPORTI di AUDIT”, all’interno dei quali sono segnalate le Non Conformità e/o le Raccomandazioni. Le NC o RAC rilevate sono state poi inserite nel file delle segnalazioni per essere poi gestite.

Vedi tabella seguente:

Impianto	Destinatari	2013	Impianto	Destinatari	2013
Pederobba	Attività ditta	28 feb	San Giovanni	Impianto	2 ago
Busche	Impianto	4 apr	Molinà	Impianto	2 ago
Ca' Barzizza	Impianto	4 apr	Sopalù	Impianto	2 ago
Quero	Impianto	4 apr	Desedan	Impianto	8 ago
Caerano	Impianto	4 apr	Pontesei	Impianto	8 ago
Ponte San Martino	Impianto	5 apr	Canaro	Impianto	9 ago
Arcade	Impianto	5 apr	Campo di Sotto	Attività Enel	20 ago
Priula	Impianto	9 apr	Campo di Sotto	Impianto	20 ago
Sede UE Quero	Impianto	9 apr	Arson	Impianto	23 ago
Spresiano	Impianto	9 apr	Croce del Gallo	Impianto	23 ago
Ponte Malon	Impianto	18 apr	Pederobba	Impianto	23 ago
Somprade	Impianto	18 apr	Pedesalto	Impianto	23 ago
Campolongo	Impianto	18 apr	Posina	Attività Enel	26 ago
Val da Rin	Impianto	18 apr	Posina	Impianto	26 ago
Castelviero	Attività Enel	13 mag	Stancari	Impianto	26 ago
Ciampato	Impianto	2 ago	Diga Cavia	Impianto	2 set

Il Medico Competente ha effettuato n° 4 sopralluoghi ai seguenti ambienti di lavoro:

- C.le Croce del Gallo;
- C.le Pederobba;
- C.le Caerano;
- Diga Vodo;

A valle dei sopralluoghi non sono state evidenziate criticità.

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

Gli obiettivi di miglioramento della sicurezza 2013-2014 sono:

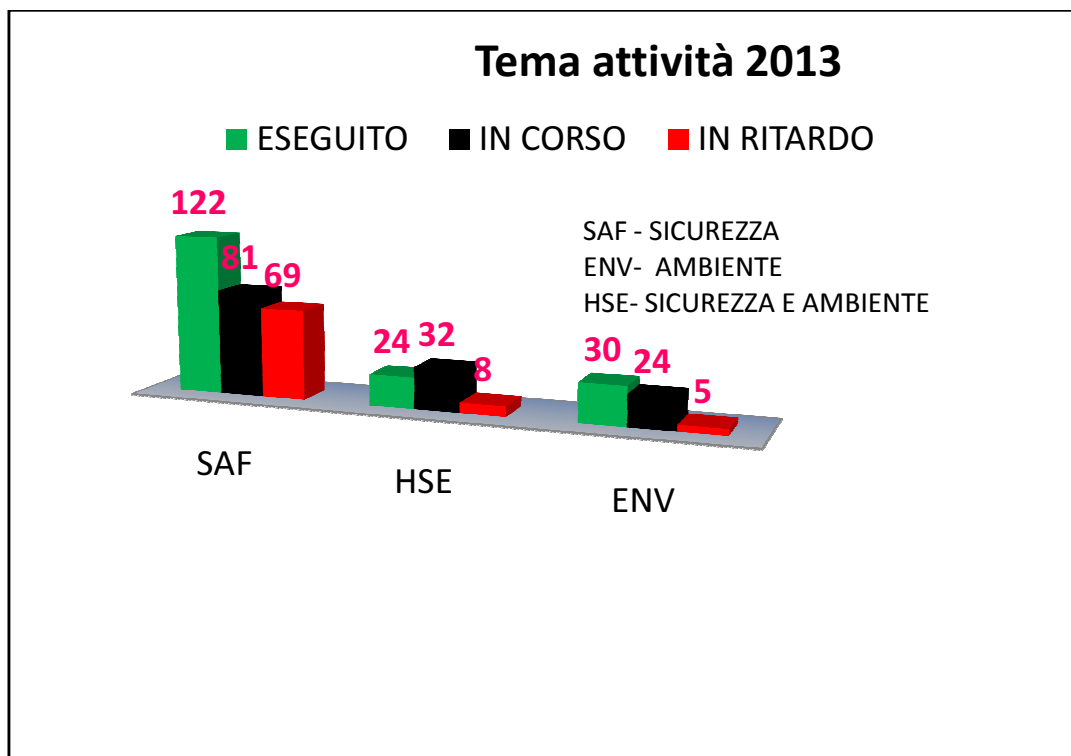
I primi 5 obiettivi sono stati raggiunti, gli altri 8 sono in corso.

L'attività di alienazione apparecchiature elettriche contenenti amianto è dettagliata puntualmente negli obiettivi Sicurezza-Ambiente (HSE).

Il riepilogo delle attività di miglioramento della sicurezza – ambiente nell'anno 2013 è il seguente:

Impianto	CI	Tema	Descrizione obiettivo	Origin e	Intervento-Azione	Referen te	Data previsio ne	a	Data conse gu iment o	Verifi ca effica cia	Note avanzamento monitoraggio
Ven	NA	SAF	Safety refresher: pianificazione e applicazione riunioni interattive a cascata di feedbacks sulle iniziative in corso e sensibilizzazione alla leadership sulla sicurezza	Obiett no	Organizzazione incontri presso sede di UT e delle UE	Ladu	Lug 13		Dic13	Positi va	
Ven	NA	SAF	Safe Behavior One Safety 21.000 osservazioni	Obiett no	Effettuare n. 670 osservazioni(target 130%)	Ladu	Dic 13		Dic 13	Positi va	
Ven	NA	SAF	Riduzione del numero infortuni	Obiett no	Già inserito negli obiettivi di UT	Nasso	Dic 13		Dic 13	Positi va	Nel 2013 nessun infortunio
Ven	NA	SAF	Riduzione del numero infortuni	Obiett no	Acquisto barella in fibra di carbonio componibile e trasportabile a spalla	Ladu	Feb 14		Feb 14	Positi va	
Ven	NA	SAF	Riduzione del numero infortuni	Obiett no	Installazione sistema di ancoraggio a mensola. Acquisione dispositivi per sollevamenti manuali	Da Lio	Mar 14		Feb 14	Positi va	
Ven	NA	SAF	Riduzione del numero infortuni	Obiett no	Verifica/adequamento linee vita opere di presa UE Calalzo	Ladu	Ott 14				Causa condizioni meteo avverse si è iniziata l'installazione presso UE Quero
Ven	NA	SAF	Riduzione del numero infortuni	Obiett no	Verifica/adequamento	Ladu	Ott 14				Stato

			infortuni	no	locali batteria					avanzamento attività:050%
Ven	NA	SAF	Riduzione della diffusione di fibre contenenti amianto	Obiettivi no	Alienazione apparecchiature elettriche contenenti amianto	Nasso	Dic 14			Attività quasi completata vedi dettaglio su programma Sicurezza - Ambiente (HSE)
Ven	NA	SAF	Riduzione del numero infortuni	Obiettivi no	Sperimentazione di un sistema di comunicazione Wireless in galleria e luoghi confinati	De Bortoli	Dic 14			In corso prove
Ven	NA	SAF	Safe behavior - One Safety - Obiettivo 6.300 osservazioni	Obiettivi no	Effettuare n. 201 osservazioni UT Ven (target 130%)	Ladu	Dic 14			In corso
Ven	NA	SAF	Safe behavior - One Safety - Obiettivo: n osservazioni attività/n osservazioni firmati	Obiettivi no	Obiettivo 80% n. /n osservazioni formati	Ladu	Dic 14			In corso
Ven	NA	SAF	Safe behavior - One Safety - Obiettivo: n 1 incontro di analisi per UE	Obiettivi no	Obiettivo n. 1 incontro di analisi per UE	Ladu	Dic 14			Programmati
Ven	NA	SAF	Riduzione del numero infortuni	Obiettivi no	Già inserito negli obiettivi di UT	Nasso	Dic 14			In corso



... omissis ...

Varie ed eventuali;

Osservazioni degli RLS;

Nulla da osservare.

... omissis ...