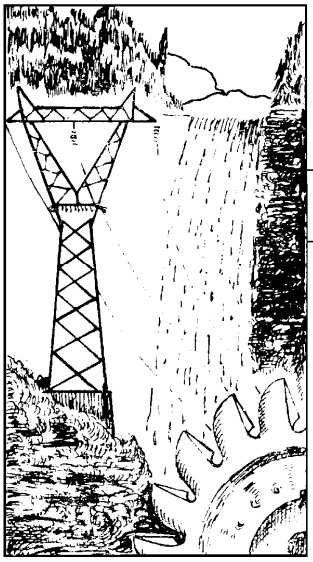


PARTECIPARE

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

Aprile
N. 4
Anno 2014

Direttore Responsabile: SIILVIO DI PASQUA
Proprietario: BENIAMINO MICHIELETTO
Autorizz. Del Tribunale di Treviso n.463 del 5/11/1980
Redazione e stampa:
31029 VITTORIO VENETO
Via Carlo Baxa, 13
tel. 0438-57319 – fax:

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

SOMMARIO:

Lettera di Papa Francesco alle famiglie
Fisde - Consiglio di Amministrazione
Arca – editoriali del Presidente
Situazione scopertura posizioni di struttura
Enel Servizi- riparte il confronto
Promemoria sulla assicurazioni in Enel
Sindacati elettrici in Senato: "governare la transizione energetica"
Dati 2013 su Flaei Belluno e Treviso
Enel – accordo quadro apprendistato in alternanza scuola-lavoro e professionalizzante
Congratulazioni
Neve e silenzio sulla diga: vita da guardiani Terna
Vado Ligure - la nostra Ilva?
Corte dei conti boccia il fisco federale
Lettera aperta di A.Di.G.E. ai lavoratori di Enel
Enel Green Power – attivazione black box
Enel verifica accordo isopensione
Incentivazione produttività / qualità /competitività 2014 (cassa 2015)
Lutti
Ci scrive Giuseppe Ecca
Enel – riunione comitati di coordinamento Union e Management
Montebelluna - apre Anteas a servizio dei giovani

Una Santa Pasqua tutti i nostri lettori e alle loro famiglie

Vuoi ricevere Partecipare per posta elettronica? Segnala a: treviso@flaei.org

LETTERA DI PAPA FRANCESCO ALLE FAMIGLIE

Care famiglie,

mi presento alla soglia della vostra casa per parlarvi di un evento che, come è noto, si svolgerà nel prossimo mese di ottobre in Vaticano. Si tratta dell'Assemblea generale straordinaria del Sinodo dei Vescovi, convocata per discutere sul tema "Le sfide pastorali sulla famiglia nel contesto dell'evangelizzazione". Oggi, infatti, la Chiesa è chiamata ad annunciare il Vangelo affrontando anche le nuove urgenze pastorali che riguardano la famiglia.

Questo importante appuntamento coinvolge tutto il Popolo di Dio, Vescovi, sacerdoti, persone consacrate e fedeli laici delle Chiese particolari del mondo intero, che partecipano attivamente alla sua preparazione con suggerimenti concreti e con l'apporto indispensabile della preghiera. Il sostegno della preghiera è quanto mai necessario e significativo specialmente da parte vostra, care famiglie. Infatti, questa Assemblea sinodale è dedicata in modo speciale a voi, alla vostra vocazione e missione nella Chiesa e nella società, ai problemi del matrimonio, della vita familiare, dell'educazione dei figli, e al ruolo delle famiglie nella missione della Chiesa. Pertanto vi chiedo di pregare intensamente lo Spirito Santo, affinché illumini i Padri sinodali e li guidi nel loro impegnativo compito. Come sapete, questa Assemblea sinodale straordinaria sarà seguita un anno dopo da quella ordinaria, che porterà avanti lo stesso tema della famiglia. E, in tale contesto, nel settembre 2015 si terrà anche l'Incontro Mondiale delle Famiglie a Philadelphia. Preghiamo dunque tutti insieme perché, attraverso questi eventi, la Chiesa compia un vero cammino di discernimento e adotti i mezzi pastorali adeguati per aiutare le famiglie ad affrontare le sfide attuali con la luce e la forza che vengono dal Vangelo.

Vi scrivo questa lettera nel giorno in cui si celebra la festa della Presentazione di Gesù al tempio. L'evangelista Luca narra che la Madonna e san Giuseppe, secondo la Legge di Mosè, portarono il Bambino al tempio per offrirlo al Signore, e che due anziani, Simeone e Anna, mossi dallo Spirito Santo, andarono loro incontro e riconobbero in Gesù il Messia (cfr *Lc* 2,22-38). Simeone lo prese tra le braccia e ringraziò Dio perché finalmente aveva "visto" la salvezza; Anna, malgrado l'età avanzata, trovò nuovo vigore e si mise a parlare a tutti del Bambino. È un'immagine bella: due giovani genitori e due persone anziane, radunati da Gesù. Davvero Gesù fa incontrare e unisce le generazioni! Egli è la fonte inesauribile di quell'amore che vince ogni chiusura, ogni solitudine, ogni tristezza. Nel vostro cammino familiare, voi condividete tanti momenti belli: i pasti, il riposo, il lavoro in casa, il divertimento, la preghiera, i viaggi e i pellegrinaggi, le azioni di solidarietà … Tuttavia, se manca l'amore manca la gioia, e l'amore autentico ce lo dona Gesù: ci offre la sua Parola, che illumina la nostra strada; ci dà il Pane di vita, che sostiene la fatica quotidiana del nostro cammino.

Care famiglie, la vostra preghiera per il Sinodo dei Vescovi sarà un tesoro prezioso che arricchirà la Chiesa. Vi ringrazio, e vi chiedo di pregare anche per me, perché possa servire il Popolo di Dio nella verità e nella carità. La protezione della Beata Vergine Maria e di san Giuseppe accompagni sempre tutti voi e vi aiuti a camminare uniti nell'amore e nel servizio reciproco. Di cuore invoco su ogni famiglia la benedizione del Signore.

Dal Vaticano, 2 Febbraio 2014
Festa della Presentazione del Signore

FRANCESCO

FISDE. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 19 FEBBRAIO 2014

Nuova disciplina per fruire dei servizi per familiari a carico

Il Consiglio di Amministrazione, ha apportato alcune importanti novità all'attuale **disciplina degli obblighi a cui devono attenersi i Soci Ordinari ed i Soci Aggregati per poter fruire delle prestazioni per i familiari a carico.**
Di seguito vengono sintetizzate le modifiche introdotte, già operative dal 1° gennaio 2014:

- i Soci percettori di rimborsi per prestazioni in favore di familiari sono tenuti a presentare **entro il 30 settembre dell'anno successivo a quello di fruizione**, la documentazione da cui risulti che gli stessi – nell'anno in riferimento – siano stati fiscalmente a carico. Fino alla predetta data, le pratiche di rimborso continueranno ad essere accettate ed erogate dal Fisde;

- **a partire dal 1° ottobre** dell'anno successivo a quello di fruizione, la mancata presentazione della documentazione reddituale o la presentazione di documentazione inidonea, determinerà la **sospensione del Socio e del relativo nucleo familiare da tutte le prestazioni.** Le pratiche di rimborso continueranno ad essere accettate dal Fisde che, tuttavia, le sospenderà dal pagamento fino alla presentazione della dichiarazione reddituale o alla restituzione degli importi indebitamente percepiti.
  Le pratiche inserite nel sistema Fisde verranno pagate a seguito della presentazione di idonea documentazione reddituale;
- **con congruo anticipo rispetto al 31 dicembre,** ai singoli Soci che, con riferimento all'anno precedente, non abbiano presentato la documentazione reddituale comprovante la situazione di carico fiscale **verrà inviata dal Fondo una comunicazione** con cui gli stessi saranno informati che a seguito della mancata presentazione della prescritta documentazione o della integrale restituzione degli importi indebitamente percepiti, **il Fisde provvederà al recupero coattivo delle somme già pagate e non dovute**;
- **a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo, i Soci** che nel frattempo non abbiano provveduto a regolarizzare la propria posizione **verranno sospesi dal servizio. Infatti, a decorrere da detta data, il Fisde non accetterà nuove pratiche.** Il Socio dal momento della presentazione della documentazione comprovante la situazione di carico fiscale ovvero della integrale restituzione degli importi indebitamente percepiti, riacquisirà il diritto a presentare richieste di rimborso solo **per prestazioni per le quali non sia ancora scaduto il termine regolamentare**.
- **Nelle more,** ai Soci che con riferimento agli anni compresi tra il 2004 ed il 2012, abbiano già prodotto la documentazione reddituale comprovante il diritto alle prestazioni per familiari, ovvero restituito gli importi indebitamente percepiti, verranno erogati i rimborsi che per questa ragione erano stati sospesi dal pagamento.
- **Con decorrenza immediata (19 febbraio 2014)** ai Soci che, con riferimento ai predetti anni, non hanno ancora presentato la documentazione reddituale comprovante la situazione di carico fiscale o non hanno integralmente restituito gli importi indebitamente percepiti per familiari non risultati a carico, **viene inibita la possibilità di presentare nuove richieste di rimborso**.
  A detti Soci, verrà inviata apposita comunicazione per informarli di quanto precede, con invito a regolarizzare la propria posizione entro 30 giorni, termine oltre il quale il FISDE opererà per il recupero coattivo delle somme indebitamente percepite.
  A regolarizzazione avvenuta, al Socio verranno sbloccati i rimborsi rimasti in sospeso e riattivato il canale di accettazione di nuove pratiche; queste ultime riferite a prestazioni per le quali non sia scaduto il termine regolamentare per la presentazione.

Nuove adesioni al FISDE

Il Consiglio di Amministrazione ha accolto le richieste di convenzionamento presentate dalle seguenti Società:

1. **E.ON Climate & Renewables Italia Solar Srl con Sede in Milano**.

Il Fondo, pertanto, estenderà ai dipendenti della predetta Società la copertura sanitaria prevista dalla convenzione "Fisde Open";

2. **E.ON Connecting Energies Italia Srl con Sede in Milano**.
Il Fondo, pertanto, estenderà ai dipendenti della predetta Società la copertura sanitaria prevista dalla convenzione "Fisde Open";
3. **E.ON Produzione SpA con Sede in Località Fiume Santo Cabu Aspru di Sassari** (ex Endesa) per l'estensione ai dipendenti in forza, ma privi di copertura assicurativa, del riconoscimento della qualifica di Soci Ordinari;
4. **E.ON Climate & Renewables Italia Solar Srl con Sede in Roma** (ex Endesa) per l'estensione ai dipendenti in forza, ma privi di copertura assicurativa, del riconoscimento della qualifica di Soci Ordinari;

5. **CARGILL Srl con Sede in Castelmassa (Ro)** per il mantenimento in capo ai **16 dipendenti** ex Cofely Italia SpA della copertura sanitaria prevista dalla convenzione "Fisde Open";
6. **CEP – Consorzio Elettrico di Pozza di Fassa con Sede in Trento**.
Il Fondo riconoscerà agli **8 dipendenti** i trattamenti previsti dalla "convenzione SEL".
7. **COSVIC – Consorzio per lo Sviluppo delle Aree Geotermiche con Sede in Radincoli (SI)** per il mantenimento in capo **ai 6 dipendenti** ex Enel della qualifica si Soci Ordinari;
8. **A2A Trading con Sede in Milano** per il mantenimento in capo **ai 26 dipendenti** ex Enel della qualifica di Soci Ordinari;
9. **A2A con Sede in Milano** per il mantenimento in capo **ai 71 dipendenti** ex Edison del trattamento previsto in loro favore dalla convenzione a suo tempo stipulata tra il Gruppo Edison ed il FISDE;
10. **SECAB – Società Cooperativa con Sede in Paluzza (UD)**.
Il Fondo, pertanto, riconoscerà **ai 23 dipendenti** i trattamenti previsti dalla convenzione "FISDE OPEN",
11. **SE HIDROPOWER con sede in Bolzano**.
Il Fondo, pertanto, riconoscerà **ai 10 dipendenti** i trattamenti previsti dalla "convenzione SEL".

Il prossimo Consiglio è stato previsto per il 9 aprile 2014.

ARCA – EDITORIALI DEL PRESIDENTE

Andamento positivo del catalogo invernale. Il successo delle vacanze ARCA
Cari Soci,
con piacere riscontriamo che i dati relativi alla partecipazione alle nostre iniziative registrano un segno positivo rispetto allo stesso periodo dello scorso anno.
Questo dato, in un momento in cui tutti gli indicatori riferiti al mondo del turismo registrano un segno negativo, ci riempie di soddisfazione.
Nei dati, inoltre, si rileva non solo un andamento positivo (+30%) delle adesioni alle proposte dedicate alla "Famiglia in Vacanza", ma anche un aumento delle partecipazioni ad iniziative che non prevedono contributo da parte dell'Associazione.
Questo dato è ancor più incoraggiante se si tiene conto del momento di difficoltà economica generale; è il segno che l'ARC A riesce a offrire proposte economicamente vantaggiose e di qualità.
L'obiettivo che perseguiamo da sempre e cioè l'ottimo rapporto tra qualità e prezzo, continuiamo a raggiungerlo perché operiamo attraverso un processo che comprende:

- un'attenta analisi del mercato e degli andamenti pluriennali delle partecipazioni;
- la rilevazione delle vostre richieste e del gradimento delle iniziative;
- l'inserimento di proposte innovative al passo con le esigenze emergenti;
- la selezione di destinazioni e di caratteristiche dei servizi per target differenziati (giovani, famiglie, ecc.);
- l'attenta ricerca dei più qualificati Tour Operator;
- la selezione oculata delle offerte;
- il costante controllo sulla qualità dei servizi erogati;
- il pronto intervento in caso di criticità.

Tutto questo ci consente di proporvi una molteplicità di soluzioni per le vostre vacanze, all'altezza delle esigenze e delle aspettative più diverse. E … il tutto a portata di tasca!

Ma, nello spirito di un continuo e costante miglioramento, il nostro intento è anche quello di riuscire a proporvi le nostre iniziative nel miglior modo possibile e con tempistiche adeguate alla consultazione, scelta e prenotazione delle vostre vacanze. Ed in questa ottica abbiamo deciso di procedere ad una pubblicazione progressiva dei prodotti del nostro C atalogo per l'estate. Già da qualche giorno sono on line tutti i Campeggi ed i Centri ARCA a cui seguiranno le proposte per bambini, giovani e famiglie e, infine, gli Eventi,
A questo proposito ricordo che da sempre offriamo la possibilità di effettuare vacanze a basso costo in C entri Vacanze di nostra proprietà o comunque di nostro esclusivo utilizzo e C entri ARC A che riescono a garantire soggiorni di qualità con un eccezionale rapporto costo/servizi offerti, sia nella stagione estiva che in quella invernale. Negli ultimi anni, inoltre, è stata avviata un'azione di ristrutturazione e ammodernamento delle Strutture, riscontrando un vostro crescente gradimento; da ultimo è stato riaperto il bellissimo C entro montano di Valpelline in Valle d'Aosta, completamente ristrutturato. Abbiamo poi effettuato notevoli investimenti per l'installazione di casemobili di nostra proprietà in campeggi ubicati nelle più belle località turistiche italiane, offrendo la possibilità agli amanti di questo tipo di vacanza di trascorre periodi di relax utilizzando casemobili rispondenti ai più alti livelli qualitativi del mercato, in strutture turistiche ben attrezzate e ad un costo estremamente vantaggioso.
Nonostante siamo immersi in uno dei momenti storici più difficili per l'ARC A, il gradimento riscontrato in questo periodo è stato per tutti noi un toccasana importante.
E siccome non vogliamo accontentarci dei risultati ottenuti ma vogliamo fare in modo che le vostre vacanze siano il più possibile leggere per i bilanci familiari, vi anticipiamo che fra qualche giorno riceverete una sorpresa che, in tal senso, sarà … bella, bella, bella.
Attendere prego …

°°*°

Le novità del nostro sito

Dal 7 marzo 2014 la Home Page del nostro sito cambia aspetto. Gli obiettivi che ci eravamo dati, quando abbiamo cominciato a lavorare al progetto che vede oggi la luce, erano sostanzialmente due: offrire una pagina web meno istituzionale e più centrata sui servizi offerti e, soprattutto, realizzare un sito che fosse uno strumento di comunicazione e dialogo con i Soci.

Le novità, come vedrete anche nei prossimi giorni, non si limitano a una diversa esposizione dei contenuti ma sono andate di pari passo con una piccola rivoluzione che ha riprogettato completamente le modalità di fruizione on line dei servizi offerti da ARCA, dando la possibilità ai Soci di concludere qualunque operazione da casa, davanti allo schermo di un computer.
Insieme con una migliore e più completa fruibilità on line dei Servizi offerti da ARCA, abbiamo introdotto una appetibilissima ed esclusiva modalità di pagamento mediante Agos ARCA Card Attiva: una carta di credito pensata per i Soci ARCA che consente di pagare i servizi offerti dall'Associazione in 4, 6 o 10 rate. Questa possibilità è già attiva attraverso un link presente in ogni pagina del nostro Catalogo, dal quale, con un paio di click, si entra in un'area riservata che espone in maniera chiara le vantaggiosissime condizioni offerte ai Soci.
Nei prossimi giorni, sulla Home Page, vi illustreremo in maniera più dettagliata, tutte le novità e soprattutto i nuovi vantaggi che ne derivano per i Soci.
Continuate a seguirci con la consueta attenzione e vi assicuriamo che non ve ne pentirete.

Il Presidente
Amedeo Testa

SITUAZIONE SCOPERTURA POSIZIONI DI STRUTTURA

Mestre, 27 febbraio 2014

Spett.le
ENEL DISTRIBUZIONE
DTR Veneto

e p.c. Segreterie Nazionali
FILCTEM FLAEI UILTEC

Loro sedi

Oggetto:**Situazione scopertura posizioni di struttura**

Come già affermato durante gli incontri avvenuti, le scriventi OO.SS siamo a ribadire la contrarietà all'utilizzo della copertura delle posizioni di struttura con incarichi ad interim. Tale strumento,che vogliamo intendere provvisorio, non deve prefigurare infatti assetti diversi da quelli attuali, per i quali si dovrà affrontare la discussione in fase della annunciata riorganizzazione dell'area Rete.
Vi chiediamo pertanto di provvedere con urgenza alla copertura delle posizioni di struttura da troppo tempo vacanti.
In attesa di un Vostro sollecito riscontro distintamente salutiamo
Distinti saluti

LE SEGRETERIE REGIONALI VENETO
ILCTEM-FLAEI-UILTEC

ENEL SERVIZI RIPARTE IL CONFRONTO

Il 27 febbraio le OO.SS. sono state convocate dal Responsabile delle Relazioni Industriali di ENEL Servizi per avere chiarimenti, da noi sollecitati con lettera unitaria, circa l'assunzione di Stagisti all'interno dell'Area.

Ci è stato riferito che, contrariamente a quanto ci avevano comunicato negli incontri relativi all'Art. 4 Legge Fornero, Enel Servizi ha avuto bisogno di effettuare mirate assunzioni all'interno del proprio perimetro.
Per quanto riguarda gli stagisti ci è stato comunicato quanto segue:

- saranno effettuate 8 assunzioni in ICT (4 a Roma, 2 a Napoli e 2 a Milano), per attività che ENEL non riesce a coprire con proprio Personale, in quanto trattasi di argomenti nuovi e mai affrontati in Azienda (su questo faremo le nostre puntuali verifiche …). Trattasi di persone esperienziate e quindi fuori standard rispetto ai criteri relativi all'età.
- Sugli stagisti in Global Business Service ci è stato riferito che sono stati avviati per coprire dei "buchi" temporanei, relativamente alle fuoriuscite per Art. 4, avvenute prima dei tempi che l'Azienda aveva previsto; la durata è di sei mesi e tutto il personale interessato è laureato. Nello specifico: 4 a Napoli, 2 a Milano (altri 2 saranno assunti a marzo), 1 a Torino (sempre a marzo).
- Le 9 persone interessate andranno a lavorare nell'Area amministrativa per fronteggiare dei picchi di lavoro temporanei (chiusura del bilancio e trimestrale 2014). Altri stage per le funzioni globali (Real Estate, Comunicazione, ecc.), complessivamente 11 persone - 6 già attivati e 5 da attivare - riguarderanno particolarmente le Unità Globali per il lancio di nuovi progetti.

Dopo aver elencato una serie di problemi "importanti" relativi ad Enel Servizi, abbiamo richiesto un piano ordinato e complessivo riguardante l'Area in questione, che avverrà il giorno 14 marzo 2014 (uscite, assunzioni, problemi aperti, ecc.).
Successivamente (20 marzo), affronteremo le problematiche relative all'Area GBS-HR Administration (abbiamo chiesto, prioritariamente, di sanare la questione riferita all'Operatore unico). Nei giorni seguenti (la data è in via di definizione) si parlerà dell'Area ICT. Agli incontri potranno partecipare le rappresentanze territoriali di FILCTEM, FLAEI, UILTEC.
Con questa calendarizzazione, diamo concreto avvio al percorso previsto a suo tempo, riguardante i problemi emersi riferiti all'applicazione dell'Art. 4, teso alla risoluzione dei tanti problemi aperti e non affrontati in questi ultimi mesi. pari di altre Aree dell'ENEL, ha bisogno di assunzioni a tempo indeterminato, perché i ritorni che ci arrivano dal territorio, testimoniano che in ENEL Servizi, il Personale rimasto non è più sufficiente a coprire tutte le attività che debbono essere svolte con qualità e rigore.

°°*°

Enel Servizi Srl - Avvio confronto assetto organizzativo GBS/HR Administration

Si è svolto il 20 marzo un incontro relativo all'Area GBS/HR Administration Global Business Service.

L'azienda ha dato una prima illustrazione del documento, sottolineando come la nuova organizzazione non produca particolari impatti rispetto alla precedente. Le novità intervenute sono dovute essenzialmente all'evoluzione del Sistema Informativo aziendale (e-go, ecc.) e alla crescita dell'Operatore Unico. Le fuoriuscite per Art.4, sempre a detta dell'Azienda, non hanno portato ad impatti tali da richiedere nuove assunzioni per l'Area in questione (63 persone sono già andate in isopensione, altre 20 lo faranno entro il 2014).

Per la parte che ci riguarda, oltre a riservarci una attenta analisi del documento che espliciteremo nel prossimo incontro, abbiamo posto l'attenzione sulla figura dell'Operatore Unico. L'Azienda ci ha confermato quanto detto a suo tempo che tale figura evolverà entro il 2014 in cat. A1. Ha però tenuto a precisare che accederanno a tale categoria tutti quelli che hanno concluso positivamente il percorso e sono attualmente in cat BS/BSs.

Come Flaei abbiamo sottolineato che tale passaggio inquadramentale, già in ritardo rispetto a quanto stabilito in precedenza, debba essere fatto al più presto, valutando anche una eventuale retroattività.

Il prossimo incontro è stato calendarizzato per il 31 marzo.

PROMEMORIA SULLE ASSICURAZIONI IN ENEL

(estratto per la parte relativa ai lavoratori)

Polizza	Oggetto	Massimale in €	Franchigia in €	Termini denuncia
INFORTUNI EXTRAPROFESSIONALI Operai-Impiegati-Quadri	Ogni attività che non abbia carattere Professionale	morte: 5 volte la retribuzione annua invalidità permanente: 6 volte la retribuzione in proporzione all'invalidità riconosciuta	invalidità permanente: 5%	Entro 30 gg.
	Operazioni di soccorso effettuate per conto della Protezione Civile	morte: 5 volte la retribuzione annua invalidità permanente: 6 volte la retribuzione in proporzione all'invalidità riconosciuta	invalidità permanente 5%	Entro 30 gg.
	Ricoveri ospedalieri esclusivamente a seguito di infortuni indennizzabili	50/giorno degenza per un massimo di 300 gg.		
	Infortuni occorsi in occasione di viaggi aerei quale passeggero su aeromobili	1.500.000 per persona	invalidità permanente 5%	Entro 30 gg.
INFORTUNI PROFESSIONALI Operai-Impiegati-Quadri	Ogni attività professionale, principale e secondaria per personale **non soggetto INAIL**	morte: 5 volte la retribuzione annua invalidità permanente: 6 volte la retribuzione in proporzione		all'invalidità riconosciuta
	Ogni attività professionale, principale e secondaria per personale **soggetto INAIL**	morte: solamente quando l'infortunio non venga indennizzato dall'INAIL per mancanza di aventi diritto invalidità permanente: 6 volte la retribuzione ma con l'applicazione del massimale INAIL . Il sinistro verrà indennizzato con riferimento alla percentuale di Invalidità		Entro 1 anno a decorrere dalla data di decisione dell'INAIL
	Operazioni di soccorso effettuate per conto della Protezione Civile	morte: 5 volte la retribuzione annua invalidità permanente: 6 volte la retribuzione in proporzione all'invalidità riconosciuta		Entro 30 gg.
	Ricoveri ospedalieri esclusivamente a seguito di infortuni indennizzabili	50/giorno degenza per un massimo di 300 gg		
	infortuni occorsi in	1.500.000 per persona		

Polizza	Oggetto	Massimale in €	Franchigia in €	Termini denuncia
	occasione di viaggi aerei quale passeggero su aeromobili			
	Rischio in "itinere"	morte: 5 volte la retribuzione annua invalidità permanente: 6 volte la retribuzione in proporzione all'invalidità riconosciuta		Entro 30 gg.

SINDACATI ELETTRICI IN SENATO: "GOVERNARE LA TRANSIZIONE ENERGETICA"

Attenzione agli aspetti economici e sociali (crisi del lavoro nel termoelettrico e nella raffinazione). Filctem, Flaei e Uiltec in Senato

Centrale Termoelettrica di Porto Tolle

Nel settore energia è essenziale governare la fase di transizione dal vecchio modello - prevalenternente incentrato sulle fonti fossili (petrolio, gas, carbone) - al nuovo, più incline all'efficienza e risparmio energetico, alle fonti rinnovabili. A chiederlo Filctern, Flaei e Uiltec ascoltate il 4 marzo in commissione Industria del Senato. Questo passaggio, proseguono i sindacati, va governato sia sotto il profilo economico che sociale.

Sei in particolare le riflessioni e le proposte avanzate dai sindacati a Palazzo Madama, riassunte in una nota congiunta.

1. Innanzitutto, secondo le Federazioni, raffinerie, rigassificatori, pipeline, reti cosiddette intelligenti, trasporto e distribuzione, centrali sono un patrimonio del Paese che va salvaguardato e non dismesso in questa fase di congiuntura negativa, per poterlo rilanciare nel futuro.
2. In secondo luogo bisogna diminuire i costi dell'energia intervenendo sulle cause strutturali e definendo un nuovo sistema tariffario che riduca la componente fiscale e parafiscale delle bollette, tra cui gli oneri di sistema incentivando l'efficienza negli usi finali e riducendo l'attuale progressività delle tariffe che penalizza l'utilizzo razionale del vettore elettrico, ma salvaguardando le fasce sociali più deboli. Necessaria dunque - aggiungono - la revisione delle regole del mercato elettrico e in particolare la riforma dei meccanismi di funzionamento della Borsa elettrica.
3. Con la terza proposta i sindacati invitano a una attenta gestione della fase di transizione in corso per garantire autonomia e sicurezza energetica del Paese, costi competitivi, valorizzando gli investimenti fatti e quelli necessari per ridurre i costi e la dipendenza energetica dall'estero, salvaguardando e tutelando i livelli occupazionali per evitare la Waterloo del lavoro (su 10.000 addetti, oltre 5.000 lavoratori a rischio nel termoelettrico, più di 6.000 nella raffinazione).
4. Occorre poi spingere sull'innovazione tecnologica, costruire una filiera industriale legata allo sviluppo delle Fonti energetiche rinnovabili.
5. Accanto alla riduzione degli oneri di sistema sull'assetto tariffario, serve inoltre una significativa riduzione dell'lva e delle accise per l'energia elettrica.
6. Infine, secondo i sindacati, vanno recuperati e bonificati i siti energetici in via di dismissione (circa 70 impianti) ai fini della loro riqualificazione e riutilizzo. Tali operazioni, a costo zero per i titolari delle centrali dismesse, sono in grado - concludono - di attivare investimenti per oltre 1 miliardo di euro in Italia ed il trasferimento all'estero di ingegneria e costruzione di impianti nei Paesi emergenti.

DATI 2013 SU FLAEI BELLLUNO E TREVISO

Gli iscritti Flaei Belluno e Treviso

Posto di lavoro	Addetti	Iscritti	Posto di lavoro	Addetti	Iscritti
Zona Treviso			**ARCA**	**1**	**1**
Staff Zona TV anche delle sedi diverse	24	10	**Terna AOT PD**		
UO Oderzo	22	7	- Linee e Stazioni VV	**25**	**8**
UO Santa Lucia di Piave	21	11	**UBH Veneto**		
UO Vittorio Veneto	21	10	- PU Nove	20	5
UO Treviso	43	7	- Staff UBH -	25	12
UO Montebelluna	46	16	TOTALE UBH	**45**	**17**
TOTALE ZONA	**177**	**61**	HCM	6	4
Unità Svil. Rete – Prog. - Esercizio	14	7	Pianificazione PT	3	
TOTALE AREA RETE	**191**	**68**	Altre Funzioni GEM	3	1
Mercato - Punto Enel Treviso - Nove e altre Funzioni	**13**	**10**	TOTALE GEM	**57**	**22**
Enel Servizi (AA- ecc.)	**1**	**1**	**TOTALE GENERALE**	**287**	**110**

Posto di lavoro	Addetti	Iscritti	Posto di lavoro	Addetti	Iscritti
Zona Belluno			**EGP UT Veneto**		
Staff Zona BL anche delle sedi diverse	16	7	Staff UT Feltre	21	6
UO Belluno	34	9	-UE Calalzo	15	8
UO Feltre	19	6	-UE Quero	16	9
UO Pieve di Cadore	18	-	TOTALE UT VENETO	**52**	**23**
TOTALE ZONA	**87**	**22**	**UBH Veneto**		
Unità Svil. Rete – Proget. - Esercizio	8	3	- PU Arsiè	14	4
TOTALE AREA RETE	**93**	**25**	- PU Agordo	20	7
ARCA	**1**	**1**	-PU Soverzene -	24	8
Mercato - Punto Enel Belluno	**5**	**1**	TOTALE UBH VENETO	**58**	**19**
Terna AOT PD			Pianificazione PT	**13**	**10**
-Linee e Stazioni Vellai	**13**	**5**	SDOI - GO	7	5
Enel Servizi (AA- ecc.)	**1**	**1**	TOTALE GEM	**71**	**34**
			TOTALE GENERALE	**238**	**90**
			SICET		**1**
			Primiero Energia		**2**

I permessi sindacali – RSU - RLS 2013

Unità	Componente	Ore anno 2013	Unità	Componente	Ore anno 2013
Enel GEM UBH Veneto	Saviane Mauro	2	Enel Area Rete	Bitto Valter (*)	105,90
	Tempesta Domenico	106,24		Fabris Alberto	38
				Grespan Damiano	21,06
Enel Terna	De Bastiani Mario	54,00		Lazzaro Mario	13,00
Enel EGP	Faoro Beniamino	138,18		Medvescek Paolo	227
Enel EGP	Rech Michele (**)	8		Michieletto Beniamino(*) (**)	294
Enel Mercato	Cargiuli Francesco	55,27		Schivazappa Gloria	0
				Simonetto Fabio	60,8
				Sgroi Mauro	97,0
Totale anno 2013					**1.220,45**

(*) compreso RSU

(**)compreso RLS

ENEL – ACCORDO QUADRO APPRENDISTATO IN ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO E PROFESSIONALIZZANTE

Giovedì 13 febbraio 2014 è stato firmato l'Accordo di regolamentazione, nel Gruppo Enel, dell'apprendistato in alternanza scuola-lavoro e professionalizzante.

Si tratta di un accordo innovativo sul panorama nazionale (il primo in Italia) che dà risposte verso l'avvio di un processo che favorisca l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, dando vita ad una fase scuola-lavoro che, inserita negli ultimi due anni del percorso rivolto al conseguimento del diploma tecnico, assicura una professionalità finalizzata all'occupazione in funzione dei bisogni delle Aziende.

Nell'incontro, l'Azienda ha recepito le osservazioni formulate dalla FLAEI al documento, in particolare per un coinvolgimento più puntuale delle Organizzazioni Sindacali nel monitoraggio, verifica e presidio del processo.

L'Azienda, oltre alle modifiche apportate al documento, ha inviato la comunicazione (allegata) nella quale conferma che a compimento del percorso temporale, individuato nel Contratto di Settore per l'Apprendistato, al Personale che supererà la seconda fase, sarà riconosciuta la categoria CS indicata all'art. 13 del contratto stesso.

Rispetto alle obiezioni sollevate sulle ore di Formazione, con particolare riferimento al tema della Sicurezza, da noi ritenute insufficienti, ha assicurato che il piano formativo sarà articolato sia nella fase di alternanza che in quella professionalizzante, oltre a garantire piena competenza e consapevolezza comportamentale nella sicurezza. A tale proposito ha confermato che i programmi formativi saranno oggetto di preventiva consultazione.

L'Accordo segna il raggiungimento di un obiettivo importante che la FLAEI si era posta e cioè l'esigenza di sviluppare sul territorio una nuova formazione scolastica abbinata a quella professionale Aziendale.

Questo innovativo accordo dovrà essere uno stimolo, non solo per il Settore elettrico, bensì per l'intera imprenditoria nazionale, affinché metta a punto percorsi di innovazione professionale capaci di generare occupazione per i giovani e soddisfare i bisogni delle Aziende.

Ci auguriamo che il Governo, al più presto, emani il Decreto applicativo e permetta di avviare questa nuova importante esperienza per il mondo del lavoro italiano.

°°*°

Dai banchi di scuola ad apprendisti lavoratori

Formazione. Firmato accordo apripista: autori Enel e Flaei Cisl, Filctem Cgil, Uiltec Uil

Conquiste del lavoro 28 febbraio 2014 – Ubaldo Pacella

Roma (*nostro servizio*). Una nuova intesa sperimentale sulla formazione professionale capace di operare una sintesi virtuosa nel percorso formativo studente – lavoratore è stata conclusa dal sindacato elettrico con l'Enel.

Questo accordo costituisce la prima esperienza, in assoluto innovativa, in grado di creare una continuità tra la conclusione del ciclo scolastico, in particolare gli studenti del quarto e quinto anno, e il loro futuro inserimento in Enel. Si costruisce, in questo modo, un percorso virtuoso che inizia tra i banchi di scuola e si conclude direttamente in azienda con indubbi vantaggi sia per le giovani leve, sia per l'impresa.

L'accordo quadro di regolamentazione sull'apprendistato in alternanza scuola - lavoro e professionalizzante è stato firmato tra Enel e le organizzazioni sindacali.

L'accordo stipulato tra gruppo Enel e Flaei Cisl, Filctem Cgil e Uiltec Uil, fa da apripista al programma sperimentale di apprendistato a scuola previsto dal decreto Carrozza.

Si tratta di un patto innovativo sul panorama nazionale ed il primo in Italia, che tenta di fornire risposte concrete per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.
Nella pratica coinvolgerà inizialmente circa 150 studenti di Istituti tecnici industriali in sei apposite classi suddivise tra Nord, Centro e Sud di alcune città vicine agli impianti del Gruppo. A partire dal quarto anno i giovani selezionati, verranno sostenuti dall'azienda pur continuando a frequentare la scuola, dando vita ad un avvicinamento scuola-lavoro che permetterà di assicurare un'esperienza formativa professionalizzante, in funzione dei bisogni dell'azienda, volta all'occupazione.
"Con questo progetto - afferma Fulvio Conti, amministratore delegato di Enel - trasferiamo per la prima volta in Italia le positive esperienze degli altri Paesi europei.
Il programma si affianca alle circa 1.500 assunzioni di giovani legate al piano di esodi incentivati dei lavoratori più anziani. L'innovazione dell'accordo sta nel fatto che viene impostato un diverso rapporto tra scuola e lavoro: giovani studenti, non ancora maggiorenni verranno selezionati e diventeranno lavoratori dipendenti di una grande azienda qual è l'Enel. L'impresa, dunque, entra in classe e forma giovani in età scolare per forgiare le figure professionali di cui ha bisogno".
"L'accordo firmato con l'Enel rappresenta un punto qualificante e innovativo nel modello di relazioni industriali in Italia - afferma Carlo De Masi segretario generale della Flaei Cisl -. Questo risultato, dovrà essere uno stimolo e non un traguardo, non solo per il settore elettrico, bensì per l'intera imprenditoria nazionale, affinché si mettano a punto percorsi di innovazione professionale capaci di generare occupazione per i giovani e soddisfare i bisogni delle aziende".
I giovani, già nei due anni scolastici, potranno contare su una retribuzione paragonata al livello contrattuale di inserimento rapportato alle ore di lavoro/formazione in azienda con contributi e assicurazione.
L'accordo segna il raggiungimento di un obiettivo importante che la Flaei Cisl si era posta, e cioè l'esigenza di sviluppare sul territorio una nuova formazione scolastica abbinata a quella professionale aziendale. "Un contratto di apprendistato in alternanza scuola-lavoro – prosegue De Masi - che prevede un percorso di studio concordato e la presenza in azienda durante l'anno scolastico per vivere in prima persona una concreta esperienza di lavoro".
Con questa iniziativa, Enel si conferma all'avanguardia nella promozione del lavoro giovanile e, allo stesso tempo, come un interlocutore sempre attento alle istanze provenienti dal mondo sindacale.
Nell'incontro, l'Azienda ha accolto le osservazioni formulate dalla Flaei Cisl al documento, in particolare per un coinvolgimento più puntuale delle organizzazioni sindacali nel monitoraggio, verifica e presidio del processo. Inoltre, una volta ottenuto il diploma (la cosiddetta fase due) i giovani apprendisti potranno proseguire gli studi, ovvero aderire ad una ulteriore fase formativa di apprendistato professionalizzante, finalizzata all'assunzione a tempo indeterminato in Enel, vedendosi riconosciuta la categoria CS come richiesta dai sindacati.
"Come Flaei Cisl - conclude De Masi – abbiamo sostenuto l'esigenza di sviluppare sul territorio una nuova osmosi tra la formazione scolastica e quella professionale in azienda. Ci auguriamo inoltre che il Governo emani al più presto il Decreto applicativo e permetta di avviare questa nuova importante esperienza per il mondo del lavoro italiano; potrebbe essere un utile contributo innovativo al "job act" di Matteo Renzi".

CONGRATULAZIONI

Fiorenza e Giorgio Bazzo sono diventati penta nonni. Dopo quattro bambini, con gioia è arrivata MIA: Congratulazioni da parte della Flaei-Cisl di Belluno e Treviso.

NEVE E SILENZIO SULLA DIGA: VITA DA GUARDIANI (GLI ULTIMI)

Sulla Alpi Marittime, Marco Sordello e Mauro Giordana sorvegliano l'impianto del Chiotas. Una routine che non ammette errori - Gli ultimi due guardiani sulla diga delle Alpi

Il Venerdì de La Repubblica del 28 febbraio 2014 - di Pietro Veronese foto di Federico Guarino

In Europa In Europa queste figure queste figure non esistono più. Fanno più. Fanno tutto gli strumenti
La giornata è scandita da compiti da compiti precisi (incluso cucinare) cucinare) e controlli e controlli

DEL CHIOTAS (CUNEO). La neve intatta scintilla tutt'intorno, in questa rara giornata di sole. Non c'è un rumore né, eccezionalmente, un alito d'aria. Il termometro segna meno otto gradi, e poiché è quasi l'una, questa va intesa come la massima temperatura del giorno. La stadia, l'asta graduata infissa nel terreno, indica un metro virgola sei di manto nevoso, ma va tenuto conto che molto ne spazza via la furia del vento, quando è bufera. Il clima oggi è secco, di freddo cristallo. Mago è di ghiaccio.

Siamo a duemila metri di quota, nel cuore delle Alpi Marittime. Dai primi di ottobre a maggio inoltrato i gitanti si ritirano da quassù, il rifugio chiude, l'unica strada finisce sepolta sotto il bianco, camosci e stambecchi cercano residuo pascolo più a valle e la neve si riprende tutto. Qualche sciatore ardito e solitario comparirà nella conca a fine inverno-inizio primavera Ma questa, che potrebbe apparire come natura intatta, incontrastata, indomita, da altri occhi è spiata e vista invece come una quasi inesauribile riserva di energia per sostenere le fatiche degli uomini. Gli ingegneri e i computer della centrale idroelettrica di Entracque, mille metri più a valle, fanno complessi calcoli per prevedere quanti milioni di megawatt potranno sprigionarsi da questa distesa di acqua cristallizzata.

Sospese tra questi due mondi, tra il regno dell'aquila e gli abitati del fondovalle, lontane da ogni altro essere umano, due figure in tuta blu spiccano nel bianco e nel freddo. Spalano neve nel silenzio brillante. Sono due giovani uomini: i guardiani della diga. Ottemperano, a questa altezza remota, solitari, isolati, a un obbligo di legge: ogni sbarramento artificiale che superi i 15 metri di sviluppo verticale, o trattenga più di un milione di metri cubi d'acqua, dev'essere presidiato da persone.

Fare il guardiano della diga è un mestiere, in tutta l'Europa, soltanto italiano. Uno pensa subito al Vajont, al disastro del 1963, Un tempo tutte le dighe, che si sono andate costruendo da fine Ottocento al secondo Dopoguerra del secolo scorso, erano accudite e sorvegliate dagli uomini, che aprivano e chiudevano le paratie e controllavano il livello dell'acqua e lo stato dei grandi manufatti di calcestruzzo. Poi, con l'andare degli anni, le apparecchiature automatiche - un'infinità di sensori, manometri, spie, indicatori e occhi elettronici hanno sostituito manovra tori e custodi. La legge italiana è la so che ancora continui ad esigere una presenza umana. La diga del Chiotas, un capolavoro d'ingegneria entrato in funzione nel 1982, è servita da una strada interdetta al traffico che si inerpica da Entracque su per la gola, fiancheggia a metà percorso il piccolo lago naturale della Rovina e la raggiunge infine con tunnel e tornanti. Ma alla prima neve, in ottobre, la strada scompare. Per arrivare al loro nido d'aquila, una casetta rotonda sullo sperone roccioso tra le due dighe che chiudono il lago, denominate Chiotas e Colle Laura, i guardiani usano allora un percorso degno di Jules Venia. Un viaggio di cinquanta minuti scavato nelle viscere montagna, nel profondo del basamento scistoso della serra dell'Argentera, la più alta montagna delle Marittime.

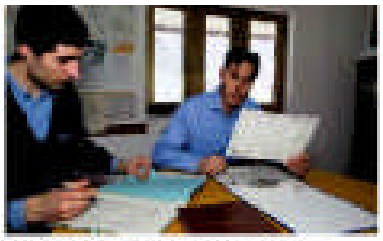
Dalla centrale idroelettrica di Entracque, anch'essa sotterranea - enorme caverna scavata dagli uomini - si arriva attraverso passaggi ipogei che via via si restringono alla base della conduttura che precipita dai laghi superiori Li ci si siede su una minuscola funicolare a cinque posti che motto ripidamente risale il budello roccioso dì fianco alla grande tubatura nera, in una luce fioca. Come in una miniera, solo che invece di scendere, va su. Mille metri di dislivello, tredici minuti di tragitto. All'arrivo, altra caverna, e uno Panda che aspetta. Qui s'imbocca una galleria angusta e ci si inoltra lungamente, lentamente, a fari

accesi, per oltre sette chilometri, in uno spazio a tratti così ristretto che un uomo ci sta appena in posizione eretta e l'auto deve avanzare con i retrovisori ripiegati. Non per claustrofobi. Alla fine, un tratto

a piedi, un'ultima rampa, umida, gocciolante, con occasionali affacci chiusi da ammassi di neve impenetrabile, adduce ai cunicoli che percorrono l' interno della diga a più livelli. Due successivi ascensori incastonati nella muraglia, certo non più spaziosi delle strettoie percorse fino a qui, sbarcano infine i visitatori nello scantinato della casetta dei guardiani. Una scala e si è alla luce del sole. Era tempo.
La vita dei guardiani è una routine di compiti rigorosamente definiti. Controlli, verifiche, riscontri, manutenzioni. Accertarsi che i dati raccolti manualmente corrispondano a quelli inviati in automatico dagli strumenti alla c'entrale. Compilare referti, rapporti, fogli dati. Prelevare informazioni sul manto nevosa da trasmettere al centro regionale che emette il bollettino valanghe. Cucinare, pulire, riparare, ordinare. Poi vengono le notti, spesso di tormenta, con la furia del vento che impedisce di chiudere occhio, come racconta Mauro Giordana, a 34 anni il maggiore dei due guardiani che incontriamo quassù. L'altro è Marco Sordello e di anni ne ha 27.
Come creature di 'folkien, i guardiani della diga sorvegliano un'incalcolabile ricchezza nascosta sotto il manto di ghiaccio, un'enorme riserva di energia pulita e rinnovabile. Più banalmente, hanno ottenuto mediante concorso il loro contratto a tempo indeterminato di dipendenti Enel, manutentori «con obbligo di guardiania», e appaiono consapevoli del privilegio di avere un lavoro, in una generazione che stenta a trovarlo. Nati nei borghi della valle, dicono di amare la montagna e quello che fanno quassù, comprese le sue difficoltà.
Oltre a tenere d'occhio la muraglia di calcestruzzo e la natura che la circonda, i guardiani della diga sono anche i custodi di un'Italia che fu. L'impianto che sovrasta il comune di Entracque, il triplice sbarramento a quote diverse, le grandi condotte sotterranee, la mega-centrale ipogea con le sue nove gigantesche turbine, sono una meraviglia ingegneristica che richiese ardimento soltanto a pensarla. Il cantiere, ostacolato dai lunghi inverni e mille problemi tecnici, durò dieci anni, con costi ingentissimi, raddoppiando per quel lungo periodo la popolazione locale. Oggi il complesso idroelettrico è una risorsa impagabile per il fabbisogno energetico italiano, ma è soprattutto un monumento e una capacità di progetto, dì volontà condivisa, di mobilitare risorse e immaginare il futuro, che la nostra nazione sembra avere perduto. Motivo di più per amarlo.

Un colosso che fornisce energia a comando

Le grandi dighe italiane gestite da nel Produzione sono 153.



Mauro Giordana e Marco Sordello

Le centrali idroelettriche a esse collegate servono a soddisfare buona parte del nostro fabbisogno energetico. Di questi colossali impianti, quello del Chiotas, nel comune di Entracque (Cuneo), è il più grande d'Italia per potenza installata: oltre 1.200 megawatt generati da nove turbine.
In materia di produzione di energia elettrica, la distinzione non è solo tra fonti rinnovabili e non, ma anche tra fonti programmabili e non programmabili. Gli impianti a serbatoio, quelli con le dighe. sono del primo tipo: possono generare elettricità quando occorre, in pochi minuti. Furono messi in cantiere quando Malia puntava al nucleare, fonte «non modulabile» (la produzione delle centrali atomiche non può essere interrotta). Confermano la loro utilità anche ora che l'enfasi è sulle fonti rinnovabili: vento e sole sono per definizione non programmabili. La produzione idroelettrica interviene quando serve; quando invece la produzione è in eccesso, impianti come quello del Chiotas la usano per pompare l'acqua da valle a monte, riempiendo di nuovo il bacino.
Accanto alle grandi dighe c'è poi il «piccolo idroelettrico», gestito da Enel Green Power, Strutture a basso impatto, che non bloccano i corsi d'acqua (dette perciò «a letto fluente»): 288 impianti i n tutta Italia.

TERNA

Presentazione piani di formazione e progetto ispezione eliportata

Il 4 marzo 2014 Terna ha presentato il **Consuntivo della formazione 2013 e il piano formativo 2014** – 2015. Nell'incontro abbiamo sottoscritto l'Accordo legato allo sviluppo dei 3 progetti formativi, istituito un Comitato di Pilotaggio nel quale la FLAEI è rappresentata da Roberto Petri della Struttura dell'Emilia Romagna.

L'Azienda ci ha inoltre informato che **l'Unità "Relazioni & Business Territoriale"**, è stata costituita al fine di seguire il problema della compensazione Territoriale ed avrà assegnata una sola Risorsa che dovrà essere portatrice di un'adeguata professionalità in ambito delle Relazioni Territoriali.

Nello stesso incontro è stato dettagliato **l'infortunio accorso a due dipendenti della Società appaltatrice Rabaioli,** durante lo smantellamento di una linea, con esito mortale per uno dei due lavoratori. La dinamica dell'incidente è in fase di accertamento da parte della Commissione Aziendale e della Magistratura; dalle prime analisi è risultato che la causa l'incidente possa essere addebitabile ad un errato il taglio dei conduttori.

Infine, in merito al **Progetto "Ispezione eliportata",** è stato riferito che la sperimentazione continua anche per il 2014 con l'obiettivo di andare a regime nell'anno 2015. In questo modo si riuscirà ad ispezionare almeno il 50% degli impianti. Pertanto, a fine sperimentazione e con un opportuno incontro, sarà necessario analizzare l'impatto che tale procedura avrà sull'assetto organizzativo dell'Azienda.

Come FLAEI, in merito ai percorsi formativi, abbiamo chiesto un maggior coinvolgimento della Commissione Bilaterale sulla Formazione, sottolineando anche la necessità di una verifica dei vari piani formativi durante tutto il loro sviluppo.

Relativamente agli infortuni mortali abbiamo sottolineato che, purtroppo, è il secondo incidente mortale che avviene nei Cantieri di Terna in poco tempo e nei quali sono coinvolte le Società appaltatrici. Abbiamo perciò espresso l'esigenza di definire al più presto un incontro nel quale analizzare le conclusioni a cui saranno pervenute le Commissioni, la situazione dei Cantieri e i controlli ai quali l'Azienda li sottopone.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

°°*°

Incontro con TERNA

Il 4 marzo u.s. le OO.SS nazionali unitamente alla commissione di pilotaggio sulla formazione si sono incontrati con Terna.

L'azienda ha presentato ed illustrato il **consuntivo del piano formativo del 2013**, congiuntamente con il **nuovo piano di formazione del gruppo, per il biennio 2014-2015**.

Nel piano consuntivo 2013 è stata evidenziata una leggera flessione di ore pro capite, rispetto agli anni precedenti, nonostante dati significativi: l'89% dei lavoratori ha fruito almeno di un corso con una media di 35 ore a dipendente.

Le ore erogate complessive quindi si attestano intorno a 120.000 rispetto alle 140.000 dell'anno precedente.

Il piano formativo 2014-2015 si presenta molto più corposo, anche rispetto ai moduli formativi relativi al multiskill; solo nel primo mese sono state effettuate 12.000 ore di formazione, fermo restando che saranno previsti moduli formativi per tutte le famiglie professionali.

Siamo soddisfatti di come Terna sviluppi i piani formativi e del numero complessivo di ore pro capite, ulteriori approfondimenti e monitoraggi saranno condivisi e verificati nella commissione paritetica appositamente costituita.

A valle dell'incontro l'Azienda ci ha informato dell'increscioso **incidente mortale, avvenuto in Sicilia**, riguardante una ditta appaltatrice.

Oltre alla normale prassi presso la magistratura, Terna ha aperto un'indagine interna sostenendo che l'appalto era affidato ad una ditta leadership del settore e che non vi erano vincoli tempistici o scadenze restrittive; in sostanza la ditta operava in regime di normalità.

Unitariamente abbiamo chiesto particolare attenzione su incidenti di questo genere ed un focus sugli appalti e sui cantieri per poter garantire la sicurezza.

Inoltre, abbiamo chiesto all'azienda che non appena fosse terminata l'indagine interna, ci fosse una convocazione ufficiale per informarci dei risultati.

Altro tema dell'incontro è stato **il progetto elipilotati**, ossia la sperimentazione dell'ispezione delle linee con l'elicottero.
Come illustrato durante la trattativa nazionale, si sta sviluppando il progetto di ispezione degli elettrodotti tramite elicottero con tecnologie innovative, anche di provenienza militare, con a bordo personale Terna in grado di usare tali apparecchiature.
Si inizia a definire una nuova modalità di rilevazione del posizionamento delle piante e dello stato delle linee in maniera puntuale e millimetrica, con il vantaggio di poter archiviare e mappare tutti gli elettrodotti sul territorio.
Per il momento sono stati coinvolti 19 GOL e il personale salito a bordo è di circa 200 unità.
L'attività, in fase di sperimentazione, evidenzia ancora molti punti da chiarire.
Pertanto, abbiamo chiesto di monitorare costantemente il processo pianificando incontri periodici nei quali analizzare modalità e tempistiche, fermo restando che questa modifica organizzativa del lavoro non dovrà impattare sui livelli occupazionali.
Infine è stato presentato il nuovo assetto che, dal 1° marzo, prevede la costituzione, nell'ambito di ciascuna delle 3 Direzioni Territoriali della società Terna Rete Italia, di un'unità denominata **Relazioni & Business Territoriale.**
La nuova Unità tende a razionalizzare il coordinamento delle funzioni di Terna Rete Italia nell'interazione con le istituzioni locali per un'azione più efficace sul territorio, con l'individuazione di una figura con competenze e conoscenza del territorio in grado di rapportarsi con le amministrazioni locali e poter stipulare convenzioni e concertazione territoriale.
L'Unità farà riferimento direttamente al direttore territoriale.

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

°°*°

Saponara. Crolla traliccio Terna, un morto ed un ferito

Sull'episodio stanno indagando i Carabinieri della Compagnia di Messina Centro che hanno interrogato alcuni testimoni.

Un grave incidente sul lavoro si è verificato il 25 febbraio a Saponara (Messina) in contrada Caniacari.

Un traliccio della società elettrica Terna è precipitato al suolo ed ha trascinato con sè due operai che stavano lavorano in quota per lavori di sostituzione dei cavi elettrici. Il bilancio è di una vittima ed un ferito. A perdere la vita il portoghese **Liberio Texeira**, 42 anni, un suo collega 37enne ha riportato la frattura della gamba.
Da una prima ricostruzione dei fatti, il traliccio sembra essere precipitato per un cedimento del terreno alla base dello stesso. Sul posto sono intervenuti i sanitari del 118 che hanno soccorso gli operai. I sanitari giunti sul posto hanno soltanto potuto constatare il decesso dell'operaio 42enne, morto sul colpo dopo aver battuto violentemente il capo per terra.
Il suo collega, un 37enne portoghese, è stato trasportato in elisoccorso presso l'ospedale Fogliani di Milazzo, dove è stato ricoverato ed i sanitari hanno diagnosticato la frattura dell'arto inferiore destro. Sul posto sono accorsi anche i Carabinieri della Compagnia Messina Centro, i quali hanno effettuato i rilievi tecnici per stabilire il motivo per cui il traliccio è precipitato. L'area dell'incidente è stata circoscritta ed il cantiere di lavoro è stato sottoposto a sequestro.

°°*°

Firmato Accordo per l'Acquisizione di Tamini Trasformatori

Roma, 25 febbraio 2014 - Nell'ambito della realizzazione delle Attività Non Tradizionali del Gruppo Terna ("Gruppo"), in data odierna Terna Plus S.r.l. ("Terna Plus"), società interamente controllata da TERNA S.p.A. ("Terna"), ha sottoscritto un accordo per l'acquisizione dell'intero capitale della Tamini Trasformatori S.r.l. ("Tamini") e di alcune società da quest'ultima controllate ("Gruppo Tamini").
L'accordo, subordinato al verificarsi di alcune condizioni sospensive, prevede un corrispettivo per i soli impianti produttivi pari a 23,9 milioni di euro. Alla data del closing il prezzo dell'acquisizione sarà

aggiustato sulla base dei valori del circolante (incluso altre partite) e della posizione finanziaria netta certificati a tale data.
Il perfezionamento dell'operazione è previsto nel corso del primo semestre del 2014
L'acquisizione della Tamini, nonostante la limitata esposizione finanziaria diretta di Terna e la prospettiva tipica delle Attività Non Tradizionali del Gruppo, da sempre considerate attività operative "non continuative", rappresenta un'opportunità di valorizzazione di una storica realtà industriale italiana, riconosciuta come di eccellenza del settore elettrico in Italia e all'estero.
Tamini
La Tamini è una società operante nel settore della produzione e commercializzazione di trasformatori elettrici industriali e di potenza ed è posseduta da Luciano Tamini (50%) e Carlo Pavese Tamini (50%). E' proprietaria di 4 stabilimenti produttivi situati tutti in Italia a Legnano, Melegnano, Novara e Valdagno.
Il Gruppo Tamini oggetto di cessione si compone delle controllate V.T.D Trasformatori S.r.l., Verbano Trasformatori S.r.l. e Tamini Trasformers USA L.L.C.
Nel 2012 Tamini ha registrato un valore della produzione pari a 119,5 milioni di euro e un margine EBITDA pari a 7,7 milioni di euro.

VADO LIGURE LA NOSTRA ILVA?

Richiesta di incontro per Tirreno Power (C.le Vado Ligure)

Roma, 13/3/2014

Al Ministro per lo Sviluppo Economico
Guidi Federica
Al Ministro per l'Ambiente
Galletti Gian Luca

Gentili Signori Ministri,

la situazione che si è creata a Vado Ligure, con la fermata della centrale elettrica alimentata a carbone da parte della magistratura, al di là degli aspetti specifici, richiama il tema generale più volte da noi evidenziato dell'assetto energetico del Paese e della sua efficienza, sia dal punto di vista ambientale che economico, intendendo con ciò la competitività del costo del kwh che non può prescindere da un adeguato e ponderato mix di fonti primarie.
È paradossale accorgersi solo ora che la Centrale è invecchiata, dopo anni di attesa delle autorizzazioni per un suo completo rifacimento con le migliori tecnologie disponibili al mondo che, se fosse stato attuato, avrebbe risolto alla radice il problema delle emissioni, portandole ben al di sotto dei limiti di legge nazionali ed europei e, cosa non secondaria, avrebbe prodotto un kWh ad un costo molto più competitivo.
È per noi indispensabile intervenire per verificare con pareri autorevoli l'assoluto rispetto delle norme di legge sulle emissioni, con tutte le azioni fattibili per far ripartire immediatamente l'impianto.
Peraltro viene spontaneo chiedersi, quali caratteristiche particolari presenti l'impianto in questione, al centro di una martellante campagna di stampa, rispetto ad altre centrali dello stesso tipo, italiane ed estere.
A nostro avviso la soluzione non può essere la chiusura definitiva della Centrale bensì l'accelerazione della sua riconversione, così come prevista dal piano industriale da tempo presentato dalla Società che, fatto di primaria importanza, garantirebbe nella fase di realizzazione, tanto lavoro al sistema manifatturiero nazionale a partire da quello Ligure.
Questa situazione - impianti vecchi da riconvertire, nuove realizzazioni, infinita attesa delle autorizzazioni – è purtroppo comune a molte situazioni che insistono nel territorio nazionale.
Sono queste le ragioni principali per le quali chiediamo un urgente incontro per affrontarle e dirimerle insieme.
In attesa di un vostro sollecito cenno di riscontro inviamo cordiali saluti.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

°°*°

Tirreno Power, sotto sequestro anche il lavoro
Flaei: subito il confronto con il governo – Conquiste del Lavoro 13 marzo 2014

Impianti industriali ed ambiente, una storia di difficile convivenza che in Italia determina troppo spesso polemiche roventi, ma al contempo pochi fatti, ancor meno chiarezza e in fondo scarsi investimenti in nuove tecnologie che potrebbero risolvere una consistente quota di difficoltà.
Il sequestro degli impianti a carbone della centrale Tirreno Power di Vado Ligure sembra essere l'ennesimo tassello di uno spinoso confronto tra necessità ambientali da un lato ed esigenze industriali dall'altro, che in Italia si conciliano raramente e con grandi difficoltà.
Il sistema energetico nazionale è al centro di continue sollecitazioni soprattutto da parte sindacale per mettere a punto un programma strategico combinato capace di creare un mix equilibrato tra le diverse fonti di approvvigionamento per l'energia elettrica, in modo da superare situazioni critiche più o meno comprovate, disegnando un nuovo rapporto tra le comunità locali e le esigenze di un sistema produttivo avanzato.
Assistiamo con crescente preoccupazione agli sviluppi di un'inchiesta legata alla centrale elettrica Tirreno Power di Vado Ligure, costellata di continui atti giudiziari, nel merito dei quali non intendiamo in alcun modo entrare, che determinano allarme sociale, mettono a rischio la solidità industriale del sito e potrebbero innescare negative ricadute sull'offerta di servizi al territorio. È quanto ribadisce nel commentare la vicenda **il Segretario Generale della Flaei Cisl Carlo De Masi** in merito al sequestro di parte dell'impianto deciso dalla Procura di Savona.
Occorre un'attenta quanto rapida riflessione - prosegue il leader della Flaei Cisl – affinché si faccia effettiva chiarezza sulle questioni ambientali che interessano l'impianto produttivo di Vado Ligure. La magistratura indaghi e approfondisca, con il massimo rigore, tutte le questioni di propria competenza, d'altro canto occorre valutare le conseguenze dirette e indirette che si addensano attorno alla Centrale di Vado Ligure, sia in termini di occupazione, diretta e indotta, sia di gestione industriale e di più ampie ricadute sul sistema elettrico nazionale.
Viene spontaneo chiedersi - aggiunge De Masi - quali caratteristiche particolari presenti l'impianto, al centro di una martellante campagna di stampa, rispetto ad altre centrali dello stesso tipo italiane ed estere.
La sicurezza degli impianti industriali, di pari passo con il rispetto delle norme ambientali, costituisce da sempre un valore inderogabile per il mondo del lavoro - prosegue il Segretario Generale della Flaei - questo implica forti assunzioni di responsabilità da parte di tutti i soggetti competenti. Gli impianti debbono rispettare tutte le norme vigenti, d'altro canto non può essere trascurato l'eventuale danno industriale e l'allarme sociale che deriva da informazioni frammentarie, incomplete o solo in parte accertate.
Ciò determina gravi preoccupazioni immediate per i lavoratori della Tirreno Power di Vado Ligure nonché sulla tenuta del sistema elettro energetico troppo spesso al centro di polemiche ambientali capaci di indebolire l'intero ciclo produttivo, senza che se ne valuti nel complesso la decisiva importanza.
La politica energetica dell'Italia è chiave di volta dello sviluppo e del rilancio del sistema socioeconomico, è necessario una volta per tutte operare delle scelte mirate in funzione dello sviluppo e dell'occupazione, senza trascurare la sostenibilità ambientale.
Chiediamo insieme alla Filctem Cgil e Uilcem Uil - conclude il Segretario Generale della Flaei - un incontro urgente con i ministri dell'Ambiente e dello Sviluppo Economico per dirimere immediatamente la questione Tirreno Power di Vado Ligure, avviare un più ampio monitoraggio sulle problematiche del settore come già scandito in precedenti impegni al fine di trovare una adeguata soluzione sia a questa delicata vicenda che, ribadiamo, coinvolge centinaia di lavoratori della centrale e molti altri dell'indotto, sia in una più ampia prospettiva che dia agli operatori e ai cittadini certezze sul piano industriale come su quello dell'assoluto rispetto dei vincoli ambientali.

Ubaldo Pacella

°°*°

Ansia, sconcerto, paura per il futuro,mutuo da pagare, figli da mantenere.
Sentimenti veri, schietti, palpabili, vibranti nell'aria, ieri, durante la tesissima assemblea dei lavoratori presso la centrale Tirreno Power di Vado Ligure, in provincia di Savona. Sito industriale primario in una zona in forte crisi. Stabilimento le cui due torri, appariscenti, sono un simbolo che ricorda chiunque, extra ligure, transiti sulla A10 magari diretto alla Riviera di Ponente, al mare.

Oggi fanno venire una stretta al cuore se si pensa alla centrale spenta e che, dalla prossima settimana, molti dipendenti diretti potrebbero essere in mobilità e, anche di più dell'indotto, senza lavoro. Ecco le conseguenze dell'iniziativa giudiziaria di sequestrare l'impianto per tutelare la salute pubblica.
Per i magistrati la centrale non rispetta le norme Aia e le sue emissioni sono connesse agli oltre 400 morti e quasi duemila ricoveri dell'inizio del terzo millennio.
Indicano gravi omissioni della politica che li hanno costretti all'intervento.
Sospetti da confermare o smentire con l'inchiesta in atto ed eventuale processo. Intanto, ieri, i lavoratori hanno manifestato tutta la loro apprensione occupazionale, effetto collaterale del sequestro. "Sono consapevoli di avere sempre svolto un'opera corretta, diligente, trasparente", assicura **Maurizio Perozzi, della Cisl e nella Rsu aziendale di Tirreno**. "Che qualcuno pensi che siano stati taroccati dei dati lascia sconcertati – afferma - e ritengono la chiusura un fatto gravissimo. Avrebbe dovuto piuttosto essere percorso governativamente".
Perozzi insiste sull'aspetto sociale: "molti di noi sono mono reddito con figli da mantenere. Aspettiamo di sapere quale sarà il nostro destino: l'azienda non chiude per crisi e quindi potrebbe non esserci cassa integrazione.
Magari ci metteranno in ferie ma chi lavora nell'indotto non ha ammortizzatori sociali e rischia la strada".
I lavoratori hanno scelto di non fare blocchi stradali o manifestazioni di piazza ma la pacatezza. "Un vecchio sindacalista - racconta Perozzi - mi ha insegnato che è facile far salire i lavoratori sulle barricate ma è poi difficile farli scendere senza farsi male". "Attendiamo sostanzialmente quello che farà l'azienda a proposito delle 40 pagine messe in campo dal gip - commenta **il segretario regionale Flaei Liguria Enrico Denevi** – bisogna capire quali sono le inadempienze e poi spieghiamo il resto.
Le normative ci sono da tempo; è chiaro che la magistratura ha trovato cavillo...Spesso in Italia non è neppure facile seguire tutte le norme; può esserci stata anche una svista. Spero ci sia ora un giro di boa e tutte le forze con responsabilità all'interno del territorio ed in ambito nazionale, si mettano al tavolo per discutere su produttività e questione economica".
Denevi
ricorda le difficoltà esistenti economicamente nel gruppo che detiene la centrale ed il progetto che voleva attuare da 1,2 miliardi di euro per costruire un nuovo impianto a carbone. E il segretario regionale Flaei sottolinea i numeri della preoccupazione sociale: il personale diretto della centrale da 250 dipendenti ed i 600 - 700 dell'indotto.
"Ricaduta occupazionale importante", definisce quella che il sequestro dell'impianto potrebbero avere. "Abbiamo aperto un tavolo a livello locale - dice – ci convocherà il prefetto; incontreremo le istituzioni e vedremo.
E aspettiamo che l'azienda esca con i chiarimenti del caso.
Un attacco di questo tipo è inaccettabile: deve rispondere".

Dino Frambati

CORTE DEI CONTI BOCCIA IL FISCO FEDERALE «HA SOLO PORTATO PIÙ TASSE, L'80% CIRCA»

Avvenire 7 marzo 2014

Il federalismo, in particolare quello fiscale, non ha mantenuto le promesse. La gran parte dell'aumento della pressione fiscale registrata dal 1990 è dovuta all'aggravio delle tasse locali. Gli effetti virtuosi di efficienza, contenimento della spesa, minor costo dei servizi, non ci sono stati. Anzi, anche per colpa della crisi, la pressione del fisco è aumentata e si è diversificata da ente locale ad ente locale, comportando delle differenze «distorsive» che vanno ad aggravare le situazioni economiche di territori e contribuenti più deboli. A dirlo è la Corte dei Conti che, dati alla mano, ha «bocciato », al momento, il federalismo fiscale.

Secondo i dati della magistratura contabile, dal 1990 al 2012 «la forza trainante sulla pressione fiscale complessiva, passata dal 38 al 44%, appare imputabile per oltre i quattro quinti alle entrate locali». La quota sull'intera pubblica amministrazione «si è più che triplicata passando dal 5,5% al 15,9%», ha detto il presidente Raffaele Squitieri sentito dalla Commissione parlamentare sul federalismo fiscale. Inoltre, non è stato rispettato il «vincolo di invarianza della pressione fiscale complessiva » previsto dalla legge delega. Dal Veneto rincara la dose anche la Cgia di Mestre che parla di tradimento del federalismo con un boom delle tasse locali del 200% dal 1997. Tanto che la Confedilizia, che difende i proprietari immobiliari - sui quali poggia il fisco locale - afferma: si aprono gli occhi sulla realtà. Si difendono invece i sindaci. Parla per loro il presidente dell'Anci, Piero Fassino: i tagli ai trasferimenti subiti dai Comuni dal 2007 a oggi - sostiene - «sono stati nettamente superiori all'incremento della fiscalità locale».
La Corte Conti conferma che dal 2009 al 2012, in piena crisi, gli enti locali hanno dovuto tagliare 31 miliardi: 15 per compensare il calo dei trasferimenti dallo Stato e 16 per effetto di misure di inasprimento del patto di stabilità interno. Ma l'analisi dei magistrati contabili punta l'indice anche su altri squilibri, come la differenziazione del «ricorso alla leva fiscale» fra i vari enti locali. C'è «una sorta di regola distorsiva che penalizza i territori con redditi più bassi ed economie in affanno». Insomma Irpef e Irap (con aumenti fino al 20%) sono più pesanti proprio dove ci sarebbe più bisogno di alleggerire il fisco per liberare risorse. Inizia così una spirale negativa che può indurre, fra l'altro, una 'delocalizzazione' delle imprese verso amministrazioni più favorevoli. Non ci sono, comunque, solo notizie cattive per la tassazione delle imprese. L'Istat ha calcolato - esaminando 860mila imprese - che nel 2014 le società risparmieranno il 9,8% dell'imposta sui redditi (pari a 2,6 miliardi) grazie ai provvedimenti in materia di tassazione dei redditi delle imprese adottati a partire dal 2011 (riporto delle perdite, deducibilità Irap per il costo del lavoro e l'Ace, la detassazione del rendimento figurativo del capitale proprio).

Il peso del fisco

Aliquote IRAP e addizionali Irpef (anno d'imposta 2013 – dati in % - Fonte: Corte dei Conti

Regione	Irap	Irpef
Sardegna	1,17	1,23
Provincia Bolzano	2,99	1,23
Provincia Treno	3,44	1,23
Vale d'Aosta	3,90	1,23
Piemonte	3,90	1,69
Lombardia	3,*0	1,38
Liguria	3,90	1,23
Veneto	**3,90**	**1,23**
Friuli Venezia Giulia	3,90	1,23
Emilia Romagna	3,90	1,63
Toscana	3,90	1,42
Umbria	3,90	1,43
Basilicata	3,90	1,23
Marche	4,73	1,32
Lazio	4,82	1,73
Abruzzo	4,82	1,73
Puglia	4,82	1,36
Sicilia	4,82	1,73
Molise	4,97	2,03
Campania	4,97	2,03
Calabria	4,97	2,03

LETTERA APERTA DI A.DI.G.E. A TUTTI I LAVORATORI DI ENEL

In vista della prossima assemblea degli Azionisti di Enel S.p.A. che avrà all'ordine del giorno, tra l'altro, il rinnovo del Consiglio di Amministrazione, l'Associazione continua il proprio impegno al fine di meglio tutelare gli interessi dei lavoratori dipendenti ed ex dipendenti.

Dopo aver inviato una lettera all'Amministratore delegato di Enel, ora si rivolge ai Lavoratori, i veri destinatari della sua missione, allo scopo di invitarli ad aderire per rendere più efficace la sua azione.

Le Strutture in indirizzo sono invitate non solo a diffondere presso tutti i Lavoratori il comunicato unitamente alla delega di adesione ad A.Di.G.E., ma a sviluppare una intensa opera di proselitismo, individuando, a tal proposito, un responsabile a livello regionale e/o territoriale che dovrà curare direttamente tutta l'operazione. Anche gli esecutivi di marzo relativi alla chiusura dei bilanci dovranno essere una occasione per coinvolgere tutto il quadro dirigente sindacale all'iniziativa.

Poiché i tempi sono stretti, un primo step sarà effettuato in occasione del prossimo Comitati Esecutivo di fine mese.

Cordiali saluti.

°°*°

Carissimo/a,

so che fai parte della grande famiglia Enel, contribuendo in maniera concreta alle sorti di questa importante Azienda elettrica. Non so, però, se hai posseduto o possiedi azioni del Gruppo Enel. Di certo, non sei mai riuscito a far sentire la tua voce agli Amministratori dell'Azienda.

Con la finalità di rendere protagonisti i Dipendenti e gli ex Dipendenti, possessori di azioni, è stata costituita nel 2008 A.Di.G.E. (Associazione degli Azionisti Dipendenti ed ex Dipendenti del Gruppo Enel): l'unica Associazione di azionisti alla quale possono aderire **gratuitamente** i Dipendenti e gli ex-Dipendenti di Società del Gruppo Enel.

A tal riguardo, ti rivolgo questo invito: se tu o un tuo familiare siete possessori di azioni del Gruppo Enel, potete aderire ad A.Di.G.E. compilando ed inviando il modulo riportato in calce unitamente alla dichiarazione di possesso di azioni Enel rilasciata dalla Banca depositaria.

Se, invece, non sei mai stato azionista o ti sei disfatto della azioni Enel, puoi comprarne o ricomprarne almeno una per diventare Socio di A.Di.G.E..

Il tuo sostegno consentirà ad A.Di.G.E. di essere più forte per incidere sulle scelte strategiche del Management, al fine di dare pari dignità al Capitale e al Lavoro.

Con l'auspicio che anche tu sarai parte di questo progetto, ti assicuriamo che A.Di.G.E., in ogni caso, continuerà ad essere attenta ai bisogni ed alle attese dei Lavoratori/Azionisti.

Il Presidente

ENEL GREEN POWER – ATTIVAZIONE BLACK BOX

L'Azienda ci ha informato che, a partire dal prossimo 1° aprile, verranno attivati sull'intero territorio nazionale, i servizi per la sicurezza più noti come 'black box'.

Riportiamo il testo dell'Informativa al personale che verrà affissa dall'Azienda nei luoghi di lavoro.

Precisiamo che in Geotermia, dove il sistema black box è stato adottato in via sperimentale, non ci saranno modifiche rispetto alla situazione attuale, se non la sostituzione del "badge provvisorio Texa" con il nuovo badge "a doppia tecnologia".

Per le altre aree di Enel Green Power, per le quali l'attivazione del sistema è effettivamente una novità, ricordiamo che gli obblighi di cui all'art. 4 L. 300/70 sono stati assolti in sede di sottoscrizione del verbale di accordo sindacale nazione 3 luglio 2013.

L’attivazione avverrà a seguito della realizzazione, da parte di EGP, di una breve sessione formativa sull’utilizzo dei nuovi dispositivi assegnati.

°°*°

INFORMATIVA Al PERSONALE “BLACK BOX” DEL 24 FEBBRAIO 2014

Si informa il personale che - secondo quanto previsto dal verbale di accordo sottoscritto in data 27 settembre 2012 con le competenti organizzazioni sindacali territoriali in relazione agli obblighi. di cui all'art. 4, legge n. 300/70, nonché in attuazione del verbale di accordo nazionale del 3 luglio 2013 - **a decorrere. dal 1" aprile 2014** entreranno in esercizio presso tutte le unità di Enel Green Power i sistemi/servizi derivanti dal nuovo apparato tecnologico generalmente noto con il nome di "black box" che verrà progressivamente Installato su tutti gli autoO1ezzi aziendali; ivi inclusi i mezzi speciali, di Enel Green Power. La presenza sul singolo automezzo del sistema “black box" verrà segnalata. con apposita vetrofania.

Il personale che si avvalga di un’autovettura aziendale per fini di servizio è tenuto, ai fini dello svolgimento della prestazione, ad identificarsi per consentire il funzionamento del sistema di soccorso al conducente, del sistema antifurto, nonché delle funzionalità di diagnostica e gestione dei veicoli aziendali.

L'identificazione del conducente dovrà essere effettuata utilizzando il tesserino di identificazione aziendale (nuovo badge a 'doppia tecnologia') con le modalità indicate dall'azienda.

In relazione a quanto sopra; si invita tutto il personale interessato al rispetto delle regole di corretto utilizzo degli automezzi e degli strumenti aziendali messi a loro disposizione nonché all'utilizzo del sistema per le specifiche finalità e con le modalità allo scopo prescritte, in osservanza delle disposizioni di legge e dei vigenti contratti e accordi aziendali. Eventuali comportamenti difformi saranno valutati alla stregua delle vigenti disposizioni di .legge e alle previsioni del contratto collettivo di lavoro.

A tale proposito - ad integrazione delle precedenti informative ai dipendenti éx art. 13 del D.lgs. 196/Z003 del 2S ottobre 2012 e 4 marzo 2013 - si rende' noto che il trattamento dei dati derivanti dall'utilizzo del sistema in questione ("dati che indicano la posizione geografica di persone od oggetti"); è finalizzato esclusivamente alla prevenzione ed alla riduzione dei tassi infortunistici legati agli incidenti stradali, ad assicurare una migliore gestione delle possibili situazioni dI emergenza o in caso di incidenti, a maggior tutela della sicurezza dei lavoratori operanti sul territorio, nonché ad una più efficace ed èfficiente gestione del parco auto e del patrimonio rappresentato dai mezzi aziendali.

Nel richiamare i principi guida di riferimento contenuti nei predetti accordi sindacali, si precisa che l'identificazione dei dipendenti in abbinamento agli automezzi dotati del sistema non realizza in alcun modo finalità di controllo individuale a distanza, essendo peraltro esclusi il monitoraggio continuo degli automezzi ed ogni finalità di valutazione dell' operato del singolo lavoratore.

In particolare, il sistema "black box" è costituito dai seguenti dispositivi installati a bordo:

1. Dispositivo (TMD2) fornito di antenna GPS e di antenna GPRS che fornisce il posiziona mento del veicolo in tempo reale e l'invio dei dati alla centrale Operativa e di Telesorveglianza. Il dispositivo è inoltre in grado di segnalare eventuali anomalie al sistema stesso.
2. Dispositivo (TMD Nano), con prestazioni identiche ad uno strumento di diagnosi del mezzo da officina, che fornisce indicazioni relativamente al veicolo (intervalli manutenzione, chilometraggi, carburante,. freni, altri alert in caso di malfunzionamenti).
3. Dispositivo (TMF) ovvero il kit riconoscimento autista, finalizzato a consentire l'identificazione della persona alla guida al momento della messa in moto del veicolo (e a segnalare l'eventuale utilizzo non autorizzato o senza che sia stato effettuato il riconoscimento). Il dispositivo in questione prevede anche l'istallazione del c.d. pulsante SOS attiva bile dal guidatore In casa di necessità, che genera un allarme presso la centrale operativa.

I sistema così configurato permette la comunicazione con la Centrale Operativa e di Telesorveglianza.

Per eventuali esigenze di soccorso (in caso di sinistro di una certa entità - crash management - o di segnalazione tramite Il c.d. pulsante SOS), la Centrale Operativa, attiva 24 ore su 24 tutti i giorni dell'anno) riceve in pochi secondi la segnalazione dell'impatto e si attiva immediataménte Per la gestione dell' emergenza e dei soccorsi.

Il sistema si attiva all'avvio del mezzo, in contemporanea al riconoscimento dell'autista mediante il badge a:z:iendale; non è peraltro conséntita una visione continuativa del mezzo e degli spostamenti dello stesso. Con il mezzo spento non viene inviata alcuna coordinata relativa all'autoveicolo; il sistema conserva l'ultima posizione rilevata prima dello spegnimento del mezzo. È altresì prévista, in caso di trasporto

multiplo, l'identificazione con lo stesso mezzo anche dell'eventuale altro personale aziendale presente a bordo del veicolo come trasportato.
Nel caso di mancata identificazione del conducénte, il sistema invia una segnalazione alla Centrale Operativa che attiva la procedura antifurto.
Il trattamento del dato di localizzazione da parte del personale della Centrale Operativa all'uopo incaricato è limitato alla mera individuazione, allorché viene ricevuto un segnale di allarme (crash management o ricezione avviso SOS) del posizionamento dell'automezzo e del relativo conducente, ai fini dell'attivazione delle segnalazioni e dei soccorsi eventualmente necessari.
Per quanto sopra, Enel Green Power, in quanto Titolare del trattamento dei dati personali, ai sensi del D.lgs. 196./2006, ha designato la società TEXA fornitrice del servizio come Responsabile del medesimo trattamento, avendo questa fornito idonea garanzia del pieno rispetto delle vigenti disposizioni in materia di trattamento, ivi compreso il profilo relativo alla sicurezza. Preventivamente, la stessa Enel Green Power, Titolare del trattamento, ha provveduto a notificare Il trattamento dati in questione al Garante per la Protezione dei Dati Personali ai sensi di quanto previsto dall'art. 37 e 38 del predetto D.Lgs. 196./2003.
I dati generati dal sistema saranno conservati presso Il Data Center TEXA per un periodo massimo di 180 giorni, decorsi i quali ne e disposta la cancellazione i3utornatica, salvo diversa richiesta da parte dell'Autorità di Pubblica Sicurezza e/o dell' Autorità giudizi aria. Gli stessi dati saranno inoltre messi a. disposizione di Enel Green Power, tramite accesso in remoto via web, per essere trattati e conservati per il tempo strettamente necessario agli adempimenti connessi allo svolgimento del rapporto di lavoro.
Si segnala inoltre che gli interessati hanno. la facoltà di esercitare i diritti previsti dall'art. 7 del predetto D.lgs. n.196/2003, ed in particolare hanno il diritto di conoscere, in .ogni momento, quali sono i dati trattati e come essi vengono utilizzati. le eventuali richieste potranno essere indirizzate alla Società Enel Green Power quale Titolare del Trattamento, presso la sede della stessa in Viale Regina Margherita 125.

ENEL VERIFICA ACCORDO L.92 ART.4 ISOPENSIONE

Enel Green Power Incontro di Martedì 11 Marzo 2014

Dati previsionali presentati dall'Azienda a Ottobre 2013

Manifestazioni di interesse presentate	235
Potenziali Uscite	199
Assunzioni Previste	135

Sottoscrizioni art.4 acquisite ad oggi.
Stanno ancora verificando con l'INPS, per poche posizioni, se sussistono i requisiti per l'accesso

	Q	Imp.	Op	tot
2013	6	28	8	42
2014	14	59	68	141
Tot.	20	87	76	183

Assunzioni effettuate e in fase di attuazione.

	Imp.	Op	tot
2013	13	55	68
2014	1	78	79
Tot.	14	133	147

Le assunzioni fatte o in fase di attuazione superano quelle previste nonostante le sottoscrizioni siano state inferiori, se pur di poco, alle potenziali uscite.
L'Azienda ci ha anche informato che:

- nelle assunzioni degli Operai sono considerate anche le coperture, future, delle posizioni di Impiegato Tecnico;

- l'analisi, rispetto alle posizioni da ricoprire, continua per verificare se ci fossero ulteriori necessità di assunzioni e/o individuare le posizioni che possono essere messe a disposizione per la copertura attraverso la mobilità infragruppo;
- la mobilità infragruppo sarà realizzata, in prima fase, attraverso un'analisi interna per verificare la presenza di eventuali profili professionali compatibili, da subito, con le posizioni vacanti. Successivamente, attraverso la Commissione formazione e impiegabilità, verranno esaminate le ulteriori posizioni vacanti che saranno ricoperte con l'individuazione, secondo le modalità previste dall'accordo, delle Persone che saranno successivamente sottoposte ad adeguati percorsi formativi.

Saranno ora avviati gli incontri territoriali che prenderanno in esame l'attuale organizzazione con le attività e la ricaduta di queste sul personale individuato. Naturalmente l'analisi dovrà concentrarsi sulla situazione attuale e non sulla prospettiva di sviluppo del business , che nel caso ci fosse, sarà seguito da altri confronti.

Questa prima verifica ci porta, con prudenza, ad esprimere un primo giudizio positivo rispetto all'insieme dei dati presentati dall'Azienda che configurano un numero di assunzioni superiori alle previsioni e definiscono l'impegno dell'Impresa di mettere a disposizione della mobilità infragruppo, per il personale che dovesse risultare ancora in esubero, ulteriori posizioni.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

°°*°

Infrastrutture e Reti - Roma, 14 marzo2014

Applicazione accordo art. 4 del 6.9.2013 - Roma, 14 marzo2014

Da una prima superficiale analisi dei testi emerge una forte criticità nell'Area Nord Est. Lo sbilanciamento tra uscite ed entrate insufficienti, in un territorio dove le strutture regionali avevano segnalato problemi occupazionali resi evidenti dalle nevicate dei mesi di dicembre e gennaio, evidenzia la necessità di rivedere tali decisioni. Anche per questo motivo abbiamo preteso l'avvio degli incontri Regionali per analizzare i dati tecnici che hanno portato a tali decisioni Aziendali.

Il 24 marzo 2014 sarà avviato il confronto Nazionale per realizzare, come convenuto, l'Accordo riguardante il passaggio "operai – Tecnici" che dovrà diventare elemento di confronto a livello Regionale.

Questo accordo sarà anche utilizzato per definire alcune criticità riguardanti le Verifiche e il TLV.

Per la formazione, come richiesto dalla Commissione Bilaterale, saranno avviati alcuni approfondimenti sia per chi dovrà essere nominato Tutor che per gli operai che avranno come colleghi i nuovi assunti.

Tema da noi sollevato perché questo epocale cambio generazionale deve avvenire con la massima tutela sugli aspetti legati alla sicurezza. Come FLAEI abbiamo chiesto di inserire un progetto aggiuntivo della produttività per i lavoratori che saranno impegnati nella formazione.

Come è facile notare, i dati fino ad ora forniti hanno rinforzato la validità sociale dell'accordo sia per il Personale che uscirà dall'Azienda che per coloro che verranno assunti.

Totale uscite 2013-14 art.4 Infrastrutture e Reti

Società	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Distribuzione	93	1.547	1.077	2.717
Sole	1	28		29
Totale complessivo	**94**	**1.575**	**1.077**	**2.746**

Ripartizione uscite per anno e categoria

Società	Dipendenti	2013	2014	Totale
Distribuzione	Quadri	40	53	93
	Impiegati	748	799	1.547
	Operai	173	904	1.077
	Totale	**961**	**1.756**	**2.717**
Sole	Quadri	1		1
	Impiegati	10	18	28
	Totale	**11**	**18**	**29**
Totale complessivo		**972**	**1.744**	**2.746**

Ripartizione uscite per semestre

Società	Dipendenti	2013	2014			Totale complessivo
			Primo semestre	Secondo semestre	Totale	
Distribuzione	Quadri	40		53	53	93
	Impiegati	748	4	795	799	1.547
	Operai	173	2	902	904	1.077
	Totale	**961**	**6**	**1.750**	**1.756**	**2.717**
Sole	Quadri	1				1
	Impiegati	10		18	18	28
	Totale	**11**		**18**	**18**	**29**
Totale complessivo		**972**	**6**	**1.768**	**1.774**	**2.746**

Ripartizione uscite per Area

Macro Area	DTR	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Nord Ovest	Piemonte Liguria	12	208	184	404
	Lombardia	10	181	146	337
	Macroarea Nord Ovest		2		2
	Totale	**22**	**391**	**330**	**743**
Nord Est	**Triveneto**	**7**	**173**	**102**	**282**
	Emilia Romagna Marche	10	131	87	228
	Macroarea Nord Est		1		1
	Totale	**17**	**305**	**189**	**511**
Centro	Toscana Umbria	9	145	129	283
	Lazio Abruzzo Molise	5	159	91	255
	Campania	4	131	78	213
	Sardegna	1	72	94	167
	Macroarea Centro		1		1
	Totale	**19**	**508**	**392**	**919**
Sud	Puglia Basilicata	4	95	40	139
	Calabria	2	57	55	114
	Sicilia	6	158	71	235
	Macroarea Sud	2			2
	Totale	**14**	**310**	**166**	**490**
Sede Centrale		15	21		36
Staff		6	12		18
Enel Sole		1	28		29
Totale complessivo		**94**	**1.575**	**1.077**	**2.746**

Ripartizione uscite per regione

Regione	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Piemonte	13	159	131	303
Liguria	3	62	53	118
Lombardia	15	199	146	360
Veneto	**8**	**145**	**75**	**228**
Friuli V. Giulia		31	27	58
Emilia Romagna	7	92	65	164
Marche	3	43	22	68
Toscana	8	111	88	207
Umbria	1	36	41	78
Lazio	7	113	46	166
Abruzzo	3	50	45	98
Molise		8	1	9
Campania	7	135	77	219
Puglia	4	71	29	104
Basilicata	1	26	11	38
Calabria	5	59	55	119
Sicilia	8	162	71	241
Sardegna	1	73	94	168
Totale complessivo	**94**	**1.575**	**1.077**	**2.746**

Piano formativo apprendisti operai

• Finalità

 Sostenere ricambio generazionale, trasferimento/ reintegro professionalità operai in uscita

• Obiettivi e contenuti formativi

 Valori, sicurezza ed etica
 Comprensione della complessità organizzativa
 Processi e allocazioni di responsabilità ai diversi livelli organizzativi
 Propensione verso l'innovazione
 Diffusione dell'esperienza di "cantiere didattico"
 Monitoraggio livelli di apprendimento nei vari step del percorso

Tutor – novità e azioni di sostegno

• Chi/ dove

 Principalmente Capo Squadra, Capo Unità Operativa/Tecnico UO
 Sede di lavoro coincidente con quella del neo assunto
 Ogni tutor max5 apprendisti (art.13 ccnl)

• Perché

 Riduzione distanza tra tutor e apprendista
 Maggiore coinvolgimento e responsabilizzazione nello sviluppo professionale delle risorse

• Formazione

 33 edizioni di tre giornate realizzate da aprile a giugno in collaborazione con Enel University
 Destinatari: circa 490 Tutor
 Sostenere i nuovi tutor nell'acquisizione del loro ruolo
 Sviluppare le capacità comunicative e relazionali

Il "buddy" – una nuova figura

Puntodiriferimentoinformaleperlaconoscenzadelcontestoorganizzativo

• Chi/dove

 Di norma giovane operaio di recente inserimento in azienda con buone capacità relazionali e comunicative
 Circa 300 interessati

• Perché
 Integrazione dei neo assunti in azienda
 Comprensione della cultura aziendale
 Responsabilizzazione dei giovani rispetto al loro ruolo nella trasmissione dei valori aziendali

• Comunicazione
 Iniziative di comunicazione e coinvolgimento a cura delle gestioni del personale a livello di DTR

°°*°

Divisione Generazione&Management

Applicazione accordo art. 4 del 6.9.2013 - Roma, 17 marzo2014

Nell'incontro l'Azienda ha illustrato la documentazione riepilogativa di seguito riportata.
Dai dati si evidenzia l'importante numero di potenziali uscite (1.136) in riferimento al numero di "Manifestazioni di interesse" a suo tempo presentate (1.322). Inoltre il numero di assunzioni definite supera il numero di assunzioni previste a suo tempo.
Secondo GEM ora si inizia ad avere un quadro, definito ma non definitivo, che rappresenta la situazione delle uscite e delle entrate.
L'Azienda ha fatto però notare che, nonostante l'importante risultato ottenuto, la filiera olio-gas con altri impianti "marginali" conta ancora su un numero di 800 persone. Per queste Risorse GEM, una volta analizzate puntualmente le prospettive di business legate all'emergenza gas e al capacity payment, ha dichiarato che, nell'arco dell'anno, definirà la possibilità del loro utilizzo nella filiera o della loro ricollocazione.
Come FLAEI abbiamo sottolineato l'esigenza di capire, al più presto, come l'Azienda ritiene di muoversi nell'ambito della ricollocazione del Personale presente nelle aree da efficientare.
Abbiamo chiesto inoltre, per poter disporre di un quadro che ci permetta lo sviluppo di un'analisi territoriale, la suddivisione delle assunzioni nelle varie U.B. di GEM.
Saranno ora avviati gli incontri territoriali che prenderanno in esame l'attuale organizzazione con le relative attività e le ricadute sul personale individuato.

°°*°

G&M:manifestazioni d'interesse biennio 2013-2014

G&M	2013	2014	Totale
I	44	500	844
O	95	273	368
Q	38	72	110
TOTALE	477	845	1.322

GEM	2013	2014	TOTALE	Enel Produzione	2013	2014	TOTALE	Enel Trade	2013	2014	TOTALE
I	188	296	484	I	185	295	480				
O	95	273	368	O	95	273	368	I	3	1	4
Q	21	34	55	Q	21	33	54	Q		1	1
Totale	304	603	907	Totale	301	601	902	Totale	3	2	5

MCT	2013	2014	TOTALE	Enel Ser. El.	2013	2014	TOTALE	Enel Energia	2013	2014	TOTALE
I	156	204	360	I	151	173	324	I	5	30	35
Q	17	38	55	Q	13	16	29	Q	4	22	26
Totale	173	242	415	Totale	164	189	353	Totale	9	52	61

Enel SI	2013	2014	TOTALE
I		1	1
Q			
Totale		1	1

Unità	Ass/Usc	I	O	Q	Tot	Unità	Ass/Usc	I	O	Q	Tot
Carbone	**U**	**82**	**74**	**5**	**161**	GEN Tot	**U**	**376**	**297**	**35**	**708**
	A 2014	11	60		71		A 2014	36	181		217
	A 2013	8	34		42		A 2013	16	108		124
	Tot. A	**19**	**94**		**113**		**Tot. A**	**52**	**289**		**341**
Olio gas	**U**	**101**	**69**	**4**	**174**	SAI tot	**U**	**25**		**7**	**32**
	A						A 2014	9			9
	Tot						**Tot A**	**9**			**9**
CCGT	**U**	**50**	**27**	**5**	**82**	Staff tot **	**U**				
	A 2014	1	12		13		A				
	A 2013	3	7		10						
	Tot. A	**4**	**19**		**23**		**Tot. A**				
Hydro	**U**	**77**	**113**	**3**	**193**	EM tot	**U**	**3**		**1**	**4**
	A 2014	16	109		125		A 2014	4			4
	A 2013	5	67		72		A 2013	6			6
	Tot. A	**21**	**176**		**197**		**Tot.. A**	**10**			**10**
Ing/Staff*	**U**	**66**	**14**	**18**	**98**	TOTALE	**U**	**415**	**297**	**48**	**760**
	A 2014	8			8		A 2014	49	181		230
	Tot. A	**8**			**8**		A 2013	22	108		130
* PRI, ICI, TCM, HCM, PCG, Staff Gen ** Legale, PO, SAM, AUDIT, AC, DIST							**Tot.**	**71**	**289**		**360**

Assunzioni 2013 e Hydro 2014

AdB Generazione	2013			2014
Unità	I	O	TOT	
Produzione Idroelettrica	**4**	**67**	**71+1 staff**	**125**
UB Hydro Piemonte	1	13	14	10
UB Hydro Lombardia		20	20	30
UB Hydro Veneto	1	2	3	8
UB Hydro Emilia - Toscana		6	6	6
UB Hydro Centro		5	5	22
UB Hydro Sud	2	4	6	10
UB Hydro Sicilia				21
UB Hydro Sardegna		17	17	18
Unità Produzione Carbone	**8**	**34**	**42**	
UB La Spezia	1		1	
UB Fusina		15	15	

AdB Generazione	2013			2014
Unità	I	O	TOT	
UB Sulcis	7	19	26	
Produzione Ciclo Combinato e Turbogas	**3**	**7**	**10**	
UB Gargallo	1	5	6	
UB Termini Imerese	2	2	4	
TOTALE	**15**	**108**	**124**	**125**

Previsione iniziale anni 2013 2014 – Quota GEM 3.500 – 1.500 (Illustrato alle OO.SS. il 29 ottobre 2013)

Cessazioni / Assunzioni	AdB Generazione	AdB Energy Management	AdB Sviluppo e Ass. Imp.	Staff	TOTALE	I	O	Q
C biennio	581	8	34	15	**638**	340	259	39
C 2013	235	2	19	8	**264**	168	81	16
C attese 2014	346	6	15	7	**374**	172	178	23
Riepilogo ipotesi assunzioni range max								
A biennio	342	7	10		**359**	104	255	
Ipotesi A 2013	120	4			**124**	13	111	
Stima A 2014	222	3	10		**235**	91	144	

Mercato

Analisi qualitativa 2013 - 2014 Uscite e Assunzioni

Area di Business	Uscita / Assunzioni	I	O	Tot	Macro Area	2014	2013	Tot
Marketing Supply Energy Service Vendite Corporate	**U**	**10**	**23**	**33**	**Costumer Service**	**I**	**I**	**I**
	A 2014	24	16	40	Centro	5	3	8
	A 2013	9		9	Nord Est	15	22	37
	Tot. A	**33**	**16**	**49**	Nord Ovest	25	23	48
					Sud	3		3
Vendite Mass Market	**U**	**2**		**2**	Sede		12	12
	A 2014	6	3	9	**Totale A**	**48**	**60**	**108**
	A 2013	4		4				
	Tot. A	**10**	**3**	**13**	**Vendite Corporate**	**I/Q**	**I**	**I/Q**
					Sede	15		15
Customer Service	**U**	**308**	**20**	**328**	Nord Est	13	4	17
	A 2014	48		48	Sud	2	1	3
	A 2013	60		60	Nord Ovest	10	4	14
	Tot. A	**108**		**108**	**Totale A**	**40**	**9**	**49**
Regolatorio e Antitrust	**U**	**3**	**4**	**7**	**Mass Market**	**I/Q**	**I/Q**	**I/Q**
	A 2014				Centro	4	2	6
	A 2013				Nord Ovest	2	1	3
	Tot. A				Nord Est	3	1	4
					Totale A	**9**	**4**	**13**
Staff Legale PO	**U**	**5**	**1**	**6**	**Totale Assunzioni biennio**			**170**

Area di Business	Uscita / Assunzioni	I	O	Tot	Macro Area	2014	2013	Tot
	A 2014							
	A 2013							
	Tot. A							
Totale	**U**	**328**	**48**	**376**				
	A 2014	78	19	97				
	A 2013	73		73				
	Tot. A	**151**	**19**	**170**				

Analisi qualitativa 2013 uscite macro area Customer Service

Customer Service	2013		2014		Totale
	I	Q	I	Q	
Macro Area Centro	25	2	9		36
Macro Area Nord Est	27	2	20	1	50
Macro Area Nord Ovest	36	1	43	5	85
Macro Area Sud	64	3	20	1	88
Totale	**152**	**8**	**92**	**7**	**259**

Previsione iniziale anni 2013 2014 – Quota MCT 3.500 – 1.500 (Illustrato alle OO.SS. il 29 ottobre 2013)

Cessazioni / Assunzioni	AdB Vendita Mass Market	AdB Mktg e Vendite Corporate	AdB Customer Service	Regolatorio e Antitrust	Staff	Tot	I	Q
C biennio	2	32	259	10	5	**308**	267	41
C 2013		3	136	3	2	**144**	130	14
C attese 2014	2	29	123	7	3	**161**	137	27
Riepilogo ipotesi assunzioni range max								
A biennio	5	16	108	2		**131**	131	
Ipotesi A 2013	4	12	76			**92**	92	
Stima A 2014	1	4	32	2		**39**	39	

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ/QUALITÀ/COMPETITIVITÀ 2014 (CASSA 2015):

Metodologia Generale - Divisione Generazione, Energy Management e Mercato

Il documento contiene la metodologia/livelli organizzativi di confronto/paniere di obiettivi, sulla cui base si procederà, ai conseguenti confronti territoriali.

In sintesi, le novità rispetto alla metodologia dello scorso anno riguardano:

- l'introduzione in via sperimentale nelle UB La Casella e UB Hydro Sud della performance review anche al personale operaio;
- una limitata estensione dell'incentivazione "mista", in via sperimentale per il 2014, all'unità Progetti Impianti Idroelettrici e alle Funzioni di staff Personale e Organizzazione e Legale.
- l'uscita della Società SE Hydropower dal perimetro del Gruppo.

°°*°

Enel Ingegneria e Ricerca

La metodologia di incentivazione della produttività/ qualità /competitività per l'anno 2014 (cassa 2015) ha mantenuto sostanzialmente la stessa struttura dello scorso anno salvo prevedere l'inclusione, nel sistema di incentivazione mista, anche delle Funzioni di Staff divisionali nonché una nuova

rappresentazione, nei termini indicati, del premio aggiuntivo Safety correlato al fenomeno dei “Near miss”.

°°*°

Enel Infrastrutture e Reti – Sole

La metodologia applicativa 2014 del Premio di Risultato – Incentivazione della produttività qualità di unità, nell’ambito della Divisione Infrastrutture e Reti, procederà come da accordo vigente, ai conseguenti confronti territoriali.

La metodologia riprende quanto definito e applicato l’anno precedente, con l’eccezione delle strutture di staff divisionali, per le quali si estende l’applicazione della modalità di incentivazione “mista”.

Come Flaei abbiamo richiesto un’incontro per approfondire anche il tema della Società Sole.

LUTTI

Sono deceduti:
la mamma Ines del nostro Referente Flaei Belluno e Treviso Beniamino Michieletto.
Mario Braido, già del 5° Gruppo Impianti
Romano Brunetta già della Agenzia di Oderzo.

Alle famiglie formuliamo le più sentite condoglianze da parte della Flaei-Cisl di Belluno e Treviso

°°*°

Suffragi

- **Pedriali Valentino**, a tre anni dalla morte, sarà ricordato nella Santa Messa che si celebrerà **lunedì 24 marzo alle ore 7.00** presso la chiesa di Parè a Conegliano
- **Barnabò Remo**, a 19 anni dalla morte, sarà ricordato nella Santa Messa che si celebrerà **lunedì 31 marzo alle ore 8.00** presso la cappella della chiesa di Santa Maria delle Grazie a Conegliano

Grazie per il promemoria. Ho conosciuto Valentino Pedriali, grande in umanità e ideali. Non ho conosciuto Remo Barnabò. Ma li accomunerò tutti nella preghiera. Giuseppe Ecca.

CI SCRIVE GIUSEPPE ECCA

Cari amici,

bravissimi per aver avuto il coraggio e la lucidità di segnalare il tema-tabù delle regioni a statuto speciale e della condizione storica ormai maturata per il loro superamento. Ancora in pochi, a me pare, ci stiamo lavorando con lena affinché il paese maturi finalmente anche questo punto di sensibilità politica e civile avanzata: ma possiamo crescere. Come immaginate facilmente, interessi il più delle volte non confessabili eppure tanto evidenti creano una diga di resistenza che rende difficile finanche sollevare il problema. Del resto, la cosa chiama in causa specificamente anche la mia Sardegna. Persistiamo, però: la buona scuola storica della Flaei sa che se la idea è buona la sua resistenza alla fine premierà.

Un caro saluto a tutti voi.

Giuseppe Ecca.

ENEL – RIUNIONE COMITATI DI COORDINAMENTO UNION E MANAGEMENT

Il 27 febbraio si è tenuta la riunione tra il Coordinating Union Committee ed il Coordinating Management Committee, nel corso della quale sono stati presentati tre progetti che avviano l'ENEL verso la realizzazione della ONE Company. Progetti che mettono a fattor comune, di tutta l'Azienda, lo sviluppo di Best Practices, rivolte ad individuare modelli organizzativi comuni nei quali, riportando al centro la persona, si possono riconoscere mestieri comuni, attività, professionalità, competenze, metodi valutativi analoghi.
Questi tre progetti, Enel Performance Management, Enel Global Professional System e Eidos Market, già in corso di avvio, saranno seguiti nel loro sviluppo dalle "Multilateral Comittee" del GWC (Global Work Council).

ENEL Performance Management
Rappresenta un nuovo modello di evoluzione del sistema di valutazione, non legato alla produttività, ma inteso a realizzare un sistema valutativo più chiaro attraverso il quale individuare, ove necessari, piani di formazione specifici anche al fine di sviluppare e potenziare le capacità delle persone per un loro migliore utilizzo.
E' un processo che porta a definire una valutazione sui comportamenti e sui risultati del lavoratore in Azienda rispetto alle attività assegnate. Nel Processo sarà considerata sia l'autovalutazione che quella del responsabile e saranno realizzate sulla base dell'analisi di attività effettivamente svolte. Nella valutazione il voto assegnato terrà conto, per ogni singola attività, dell'importanza e del tempo che impiegano nella giornata lavorativa.
La campagna di informazione e formazione è iniziata a Febbraio.
L'analisi del 2013 sarà rivolto a tutti gli impiegati italiani unitamente agli operai di EGP, GEM e Romania.
Nel 2014 gli impiegati inseriranno, nel processo valutativo, le loro attività principali con il tempo impegnato; diversamente per gli operai, negli anni 2013 e 2014, l'analisi si limiterà ai soli comportamenti.

ENEL Global Professional System (GPS)
Rappresenta una nuova lettura dei mestieri di tutto il Gruppo ENEL; sono stati individuati nuovi mestieri e definiti i cataloghi. Sulla base di questa mappatura dei mestieri sono state individuate le competenze attese proprie del mestiere. E' stato individuata l'Area professionale, la Famiglia professionale e i mestieri. Per ogni mestiere sono stati individuati diversi livelli di complessità.
La competenza intesa come "abilità di sviluppare l'attività al fine di ..", si esprime in "conoscenza del mestiere" e "capacità di svolgerlo". Le competenze non sono uguali per tutti, in quanto essendoci diversi livelli di complessità ci saranno diversi livelli di conoscenza: basic - expert - advanced - master.
Il gap tra le competenze attese e le competenze del lavoratore rappresenta la fase di formazione nella quale il lavoratore verrà inserito. Il progetto, che punta all'acquisizione, mantenimento e sviluppo della professionalità, sarà basato su strumenti formativi omogenei di Gruppo e per ogni lavoratore partirà da un'autovalutazione delle competenze tecniche.
Vista la necessità di un periodo di rodaggio, il progetto pilota inizierà a giugno 2014 e si estenderà a tutti entro la fine del 2014. I cataloghi dei mestieri saranno tradotti in tutte le lingue.

Eidos project
Consiste in una piattaforma dove tutti i dipendenti possono dare il loro contributo inserendo, nelle aree di intervento indicate nel documento, idee innovative sui business importanti per l'Azienda. Il progetto tende a sviluppare creatività e spirito critico. Tutti i suggerimenti raccolti saranno oggetto di una gara di consenso e pertanto è stata istituita una piattaforma informatica, disponibile da fine febbraio, con la necessaria campagna informativa di comunicazione.
I tre progetti, sopracitati, saranno seguiti e analizzati dai Multilateral Committee del GWC che ne esamineranno anche i risultati.
Per le Multilateral Committee le attività proposte nel 2014 sono:

- Enel Performance Management - analisi del progetto, della sua applicazione e verifica primi risultati;
- Enel Global Professional System - analisi del progetto, della sua applicazione e verifica primi risultati;
- Eidos Project – analisi del progetto della sua applicazione e verifica primi risultati;
- Accoro quadro "Alternanza scuola lavoro" - verifica di possibile espansione a tutto il Gruppo Enel, associando a questa l'analisi di altri interventi nell'ambito della formazione giovanile.

L'ILO ha definito il prototipo di piattaforma informatica da mettere a supporto del GWC e dei Multilateral Committe.
E' stato stabilito che la riunione del GWC si terrà tra la fine di maggio la metà di giugno.

MONTEBELLUNA - APRE ANTEAS A SERVIZIO DEI GIOVANI

La Tribuna di Treviso - Lieta Zanatta

Progetti di cooperazione, centro di ascolto, segretariato sociale per pratiche all'indirizzo di enti e Comuni, servizio psicologico per chiunque non sappia a chi rivolgersi nel momento di bisogno, consulenze mediche e trasporti sociali non solo per anziani, ma anche per ragazzi di ritorno dalle discoteche, cene e feste varie. È quello di cui si occuperà Anteas, l'organizzazione che a Treviso raggruppa oltre 80 associazioni di volontariato che operano nella Marca, nella nuova sede staccata che verrà inaugurata il 15 marzo a Montebelluna, in via Matteotti 25, alla presenza di Remo Sernagiotto della Regione Veneto, Paolo Speranzon della Provincia di Treviso, Marzio Favero sindaco di Montebelluna e con la benedizione di padre Italo Padoan. «Qui a Montebelluna», spiega il presidente Alberto Franceschini, «daremo nuova vita al servizio trasporti sociale attivato mediante call center al numero 800379340. La novità sta nel fatto che ci attiveremo anche per quei ragazzi che vogliano tornare a casa dopo essere stati in discoteca o a cena con amici. Lo scopo è di evitare le stragi di giovani che insanguinano le strade soprattutto nei fine settimana». Altra novità sta nella presentazione della associazione onlus "Love", che si occupa di solidarietà verso le minoranze, la quale ha già all'attivo molteplici iniziative soprattutto nei Balcani, nella regione di Kosovo e Metochia. Love avrà un suo ufficio di riferimento proprio nei locali di Anteas. Tel. 0423.609434.