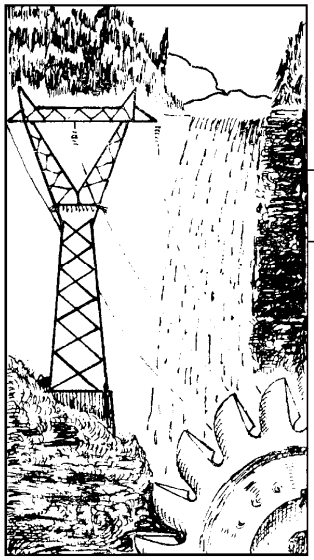


PARTECIPARE

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

Aprile
N. 4
Anno 2011

Direttore Responsabile: SIILVIO DI PASQUA
Proprietario: BENIAMINO MICHIELETTO
Autorizz. Del Tribunale di Treviso
n.463 del 5/11/1980
Redazione e stampa:
31029 VITTORIO VENETO
Via Carlo Baxa, 13
tel. 0438-57319 – fax: 0438/946028
……e-mail: treviso@flaei.org
Spedizione in abbonamento postale
Art. 2, comma 20/c, legge 662/96
FILIALE DI TREVISO

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

SOMMARIO:

Elecrtolux
Incontro con Selnet srl - 17 febbraio 2011
Detassazione e decontribuzione in relazione ad incrementi di produttività.
Folgorato da una scarica grave operaio dell'Enel
Fisde - nuova normativa sui controlli e modalità di rimborso delle prestazioni odontoiatriche
Riorganizzazione ARCA
17 marzo 2011: w la festa dell'unità *d'Italia*
Enel S.p.A. – Progetto Performance Review 2011
Enel corporate – temi sulla sicurezza: formazione rls – alcolismo e tossicodipendenza – stress da lavoro correlato
Enel corporate: commissione nazionale formazione – piano formativo 2011
Enel Green Power - commissione tecnica sulla reperibilità.
Piattaforme aziendali
Verbale UBVV-RLS del 4.3.2011
TERNA – Contrattazione aziendale
Flaei-Cisl Treviso anno 2010
TERNA: positivo il piano industriale al 2015
L'Italia dell'elettricità è più unita (ma i tedeschi remano contro)
Energia, un piano di sviluppo per il paese
Adiconsum: finalmente i consumatori smettono di pagare il fotovoltaico gli incentivi vanno riproporzionati e ridotti
La Flaei-Cisl non si lascia intimidire
Incontro Rete – Integrazione AT del 28.2.2011
DICHIARAZIONE DEI REDDITI Mod 730/2011 REDDITI 2011

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

ELECTROLUX

DIFENDIAMO I POSTI DI LA VORO NELLA NOSTRA PROVINCIA !

L'ELECTROLUX CONTINUA A PORTARE LA PRODUZIONE VERSO I PAESI A BASSO COSTO DI MANODOPERA, E A SUSEGANA CONTINUA AD ANNUNCIARE RIDUZIONI DEL NUMERO DI LAVORORATORI. L'ELECTROLUX E' UNA MULTINAZIONALE SVEDESE CHE ANNI FA HA ACQUISTATO GLI STABILIMENTI ITALIANI, CHE PRIMA ERANO ZOPPAS E POI ZANUSSI.

NELLO STABILIMENTO DI SUSEGANA ABBIAMO GIA PERSO CIRCA 1000 POSTI DI LAVORO DAL 2004 AL 2010. IN QUESTI GIORNI HANNO ANNUNCIA TO *ULTERIORI 370 ECCEDENZE DI PERSONALE, PER UN TOTALE DI* 485 *POSTI DI LA VORO, CHE VOGLIONO ELIMINARE NEI PROSSIMI TRE ANNI.*

LO SPOSTAMENTO DELLE PRODUZIONI NEI PAESI A BASSO COSTO DEL LAVORO IMPOVERISCE LA NOSTRA PROVINCIA, LASCIA LE FAMIGLIE IN DIFFICOL TA' ECONOMICA, DISTRUGGE IL VALORE DEL LAVORO E REGALA DIVIDENDI RECORD AGLI AZIONISTI. PER ELECTROLUX IL 2010 E STATO L' ANNO RECORD PER I PROFITTI REALIZZATI,PER I LAVORATORI E' STATO L'ANNO PEGGIORE, CON UN SALARIO DRASTICAMENTE RIDOTTO.
LA GESTIONE DI UNA GRANDE AZIENDA NON PUO' E NON DEVE PORTARE A QUESTO ENORME DIVARIO, TRA COLORO CHE LAVORANO E PRODUCONO RICCHEZZA CON IL SUDORE DELLA FRONTE E COLORO CHE LA RICCHEZZA INGORDAMENTE SE LA DIVIDONO.

IL SINDACA TO *ED I LA VORA TORI DI ELECTROLUX CHIEDONO A TUTTA LA CITTADINANZA DI SOSTENERLI NELLA LOTTA IN DIFESA DEI POSTI DI LAVORO.*
CHIEDIAMO ALLA PROVINCIA, ALLA REGIONE ED ALLE ISTITUZIONI NAZIONALI DI ESERCITARE SINO IN FONDO IL RUOLO AFFIDATOGLI DAGLI ELETTORI, DAI CITTADINI LAVORATORI CHE OGGI VEDONO SEGNATO COSI NEGATIVAMENTE IL LORO FUTURO.

CHIEDIAMO ALLA MULTINAZIONALE ELECTROLUX DI FERMARE LA POLITICA DELLE DELOCALIZZAZIONI !

DIFENDIAMO IL PATRIMONIO INDUSTRIALE CHE LO STABILIMENTO DI SUSEGANA, ASSIEME A TUTTE LE AZIENDE DELL' INDOTTO E DEL TERRITORIO RAPPRESENTANO PER LA NOSTRA PROVINCIA, DAGLI ATTACCHI DI QUESTA STRATEGIA ECONOMICA CHE VEDE IL PROFITTO DEGLI AZIONISTI COME UNICO OBIETTIVO.
E' NECESSARIO RIPORTARE IL VALORE DEL LAVORO AL CENTRO DELL' AZIONE DEI NOSTRI RAPPRESENTANTI, A TUTTI I LIVELLI, DAL LIVELLO LOCALE A QUELLO NAZIONALE, FACENDOGLI ASSUMERE APPIENO IL CARICO DI RESPONSABILITA AFFIDATOGLI DAI CITTADINI LAVORATORI.
SUSEGANA, 1 MARZO 2011

LAVORATRICI E LAVORATORI ELECTROLUX DI SUSEGANA

Electrolux, il vescovo Pizziolo ha incontrato i sindacati «Vicino alla sofferenza degli operai, serve una soluzione»

Da Avvenire del 4 marzo 2011

La Chiesa diocesana di Vittorio Veneto si fa carico della sofferenza dei circa 800 lavoratori dell'Electrolux in esubero e delle loro famiglie. La trattativa tra azienda e sindacato non ha trovato ancora la strada di una soluzione. Il Governo, dal canto suo, chiede al «gigante del freddo» impegni per mantenere gli stabilimenti in Italia. Lunedì 8 ore di sciopero e una manifestazione a Conegliano, con i sindaci. È in questo contesto che i delegati Fiom, Fim e Uilm hanno incontrato il vescovo di Vittorio veneto, mons. Corrado Pizziolo. «Non è giusto – ha affermato – che si gettino nella disperazione tante famiglie pensando solamente alla possibilità di maggiori profitti spostando la produzione in altra parte. C'è una responsabilità sociale che grava sull'azienda per cui deve ben considerare gli effetti negativi della sua decisione. Sugli operai, in primo luogo, che difficilmente troverebbero in questi tempi altro lavoro. Queste massicce dismissioni – ha continuato il vescovo – fanno anche perdere preziose esperienze di lavoro accumulate negli anni. Sono inoltre un brutto segnale per tutto il territorio. L'azienda opera attraverso vari titolari da molti anni nel nostro territorio. Il suo ritiro è un brutto segnale che danneggia l'immagine generale della nostra realtà sociale».

«Purtroppo – ha amaramente concluso mons. Pizziolo – di fronte a queste realtà produttive multinazionali le possibilità di incidere sulle loro decisioni sono poche. Solo una forte reazione da parte di tutta l'opinione pubblica e della società in tutte le sue espressioni potrebbe ottenere qualche effetto. Per questo ho voluto l'incontro: per dire che anche la chiesa è vicina a chi più soffre per queste decisioni».

Francesco Dal Mas

INCONTRO CON SELNET SRL - 17 FEBBRAIO 2011

La Segreteria Regionale di Bolzano

Si è svolto in data 17 febbraio 2011 l'incontro tra la Direzione di SELNET SRL e le delegazioni sindacali FLAEI – FILCTEM - UILCEM e GEW per *far il punto della situazione sulla organizzazione e sull'attività che verrà espletata.*

La Direzione ha comunicato che essendo la società di nuova costituzione si sta confrontando con Enel, per meglio comprenderne le esigenze organizzative, di conseguenza deve ancora essere definita l'organizzazione e il piano occupazionale.

Nel frattempo però sono stati sottoscritti con l'Enel dei *contratti di servizio* per quelle attività che al momento la struttura della SELNET non è ancora in grado di garantire.

Sulla sollecitazione sindacale di conoscere nel dettaglio i contratti di servizio in essere ed il loro contenuto, la Direzione aziendale ha fatto riferimento alla tipologia dei *contratti full-service* e che nel prossimo incontro ci avrebbe fornito copia degli stessi o note esplicative dei loro contenuti principali.

Hanno, peraltro, anticipato che nell'incontro del CDA del 14 febbraio scorso è stato deliberato di portare ad esecuzione oltre agli investimenti previsti dall'Enel, *nuovi investimenti e conseguentemente di assumere nuovo personale*.

La loro strategia aziendale è volta a migliorare il servizio di distribuzione dell'energia elettrica sull'intero territorio provinciale.

Come ***Flaei*** abbiamo chiesto maggiori dettagli sui tempi di utilizzo di questi contratti e la parte datoriale ci ha risposto che entro l'anno adotterà le soluzioni necessarie, se possibile, meno onerose rispetto a detti contratti di servizio.

Su nostra richiesta ci ha confermato di voler mantenere l'*interlocuzione sindacale a livello locale,* come previsto nel verbale di accordo sottoscritto al momento del trasferimento del ramo d'Azienda, accordo che fa riferimento al Protocollo di Relazioni Industriali del 1° dicembre 2003 vigente in Enel.

Per quanto riguarda le *modalità delle eventuali assunzioni*, l'Azienda ci ha riferito che adotterà quelle già in essere presso la Holding, SEL s.p.a.

Nostro obiettivo primario sarà quello di vigilare che vengano rispettati dei *criteri trasparenti* sia per quanto riguarda la pubblicazione, in lingua italiana e tedesca, dei bandi di selezione sui quotidiani locali, sia per quanto riguarda l'applicazione in toto del CCNL del settore elettrico, evitando qualunque discriminazione di tipo etnico.
Per quanto attiene il tema della sicurezza stà predisponendo il *Documento di valutazione dei rischi* che verrà elaborato previa consultazione con gli RLS, che, fino all'elezione da parte dei lavoratori, verranno nominati da ogni Segreteria Sindacale.
La Direzione si è impegnata a programmare un incontro subito dopo il prossimo CDA di marzo per un aggiornamento sulle decisioni che verranno adottate in tale sede.
La Segreteria FLAEI è a disposizione di tutti i lavoratori per qualsiasi chiarimento in merito.

°°*°

SELNET e SEL approvano il budget 2011

Complessi investimenti nella rete di distribuzione – Comunicato stampa 1.3.2011

Con investimenti di quasi 16 milioni di euro l'affiliata di SEL SELNET Srl affronta il primo anno di operatività concentrandosi in primo luogo sull'ulteriore sviluppo della ex rete di distribuzione Enel. Infatti, i 5.130 km di media e bassa tensione di Enel Distribuzione che sono stati acquistati da SEL e affidati alla propria affiliata SELNET con il primo gennaio 2011 hanno bisogno di complessi investimenti per mantenere un alto standard qualitativo, come richiesto dalla popolazione locale.
"Siamo di fronte ad un grosso impegno", dichiara il presidente di SELNET Giorgio Carnielli. Negli ultimi anni Enel Distribuzione, considerando che la sua rete di distribuzione sarebbe passata entro breve alla Provincia, non ha più effettuato investimenti se non quelli strettamente necessari. Ora intendiamo intensificare gli investimenti in tutta la provincia. Essi saranno concentrati sia sul settore della media tensione che su quello della bassa tensione. Nel contempo siamo impegnati assieme ai nostri 88 dipendenti – ai quali se ne aggiungeranno degli altri nel corso dell'anno – a mettere in piedi una struttura organizzativa autonoma per poter meglio adempiere al nostro impegno".
Il bilancio di previsione per il 2011 prevede investimenti da parte di SELNET nell'ordine di quasi 16 milioni. Di questi, 13 milioni saranno investiti nella rete vera e propria, mentre 2,5 milioni saranno destinati alla modernizzazione dei contatori, la lettura elettronica e la teleconduzione degli stessi.
Questi mezzi non sono però sufficienti per finanziare tutte le attività ritenute necessarie. Per questa ragione il CDA di SEL ha deciso di concedere a SELNET un finanziamento di 4 milioni di euro. A tal proposito il presidente di SEL, Klaus Stocker, dichiara: "Ci rendiamo conto che la popolazione delle zone servite dalla rete ex-Enel si aspetta da noi un approvvigionamento elettrico di alta qualità, che del resto fa parte degli obiettivi principali della nostra società. Significa che negli anni a venire dovremo investire ingenti somme nella modernizzazione della rete."

DETASSAZIONE E DECONTRIBUZIONE IN RELAZIONE AD INCREMENTI DI PRODUTTIVITÀ.

Il Ministero del Lavoro e l'Agenzia delle Entrate, con circolare congiunta n. 3/E del 14 febbraio 2011, - che alleghiamo - hanno messo a punto le regole per la detassazione e decontribuzione delle somme relative alla produttività, dopo le modifiche del D.L. 78/2010, convertito con L. 122/2010, e la proroga contenuta nella legge 220/2010. La norma incentiva il ricorso al salario di produttività aziendale riconoscendo ai lavoratori uno sconto fiscale (imposta sostitutiva IRPEF al 10%) e uno contributivo (del 100%), mentre per i datori di lavoro è previsto solo quello contributivo (del 25%).

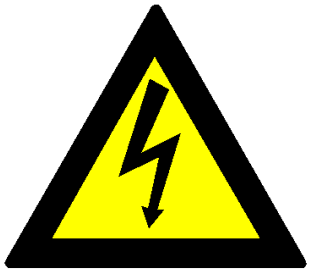
I due incentivi della "detassazione" e della "decontribuzione" sulle somme collegate alla produttività sono ora subordinati ad un accordo collettivo, aziendale o territoriale. Non è più ammessa l'intesa individuale per qualificare alcune somme come "corrispettivi" per la qualità, l'innovazione, l'efficienza organizzativa o la competitività aziendale.
Il presupposto dell'accordo collettivo, tuttavia, è da intendersi "in senso ampio": non è infatti necessario il deposito del contratto alla Direzione provinciale del lavoro, ma è sufficiente che le somme incentivate, tassate al 10% "siano state erogate in attuazione di quanto previsto da uno specifico accordo o contratto collettivo territoriale o aziendale, della cui esistenza il datore di lavoro, su richiesta, dovrà fornire prova".

Spetta al datore di lavoro giudicare finalizzate alla produttività le modalità organizzative previste nei contratti collettivi, aziendali o territoriali, ma non è necessario che la valutazione sia contenuta negli accordi.
Le perplessità nell'applicazione del bonus nascevano dal fatto della necessità del requisito - previsto nel D.L. 78/2010 – dell'esistenza dell'accordo collettivo, territoriale o aziendale. In pratica - ed è questa l'interpretazione sancita nella circolare congiunta Ministero Lavoro – Agenzia Entrate – la legge di stabilità, con la conferma della tassazione sostitutiva, ha inteso mantenere il requisito della sussistenza di un accordo collettivo, così come fissato dal D.L. 78/2010.
Tuttavia, secondo la circolare "non esiste un onere di tipo formale": gli incrementi di produttività potranno trovare la loro fonte anche "in accordi collettivi non cristallizzati in un documento cartolare".
In ogni caso, "ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva è condizione sufficiente l'attestazione, da parte datoriale, nel CUD".
La tassazione al 10% - articolo 1, comma 47 della legge 220/2010, si applicherà solo ai lavoratori del settore privato che nel 2010 abbiano percepito redditi di lavoro dipendente (articolo 49 del Tuir) non oltre i 40mila euro lordi. Nella determinazione del limite rientrano i redditi a tassazione separata e le somme assoggettate nel 2010 all'imposta sostitutiva del 10%, entro il limite massimo di 6.000 euro In ogni caso, l'importo annuo massimo di salario assoggettabile allo sgravio contributivo è pari al 5% della retribuzione contrattuale che viene percepita dai lavoratori.
Di fatto sono agevolate le somme erogate in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.
Il contenuto, quindi, dell'accordo collettivo aziendale o territoriale è sovrano: gli organi ispettivi possono solo prenderne atto senza sindacare le scelte delle parti.

FOLGORATO DA UNA SCARICA GRAVE OPERAIO DELL'ENEL

Comunicato delle Organizzazioni Sindacali Territoriali di TREVISO

Un serio infortunio, venerdì 25 febbraio 2011, ha visto coinvolto un lavoratore di Enel Distribuzione in servizio presso l'Unità Operativa di Treviso mentre si accingeva alla messa in sicurezza di una linea di media tensione, propedeutica alle attività di manutenzione per il ripristino del servizio della linea MT Gardigiana in località Mogliano Veneto.



Il tipo di evento, la dinamica e la sua gravità mettono in seria preoccupazione le Organizzazioni Sindacali proprio perché sul fronte della sicurezza non si può mai dire di aver fatto abbastanza.
Anche in un Settore come quello Elettrico dove, al di là delle responsabilità oggettive e soggettive, lo standard di sicurezza è ancora su alti livelli e l'impegno delle aziende non è mai venuto a mancare, l'infortunio occorso dimostra ancora una volta che "l'evento imprevisto è sempre in agguato".
Al fine di comprendere la situazione e di avere un quadro complessivo dell'accaduto, le scriventi Organizzazioni Sindacali hanno chiesto un incontro urgente con il Responsabile della Zona di Treviso. Incontro già confermato per il 07/03/2011 con gli RLS Zona Treviso.

Treviso, 2 Marzo 2011

la tribuna SABATO 26 FEBBRAIO 2011

SALVO PER MIRACOLO

Folgorato da 20.000 volt

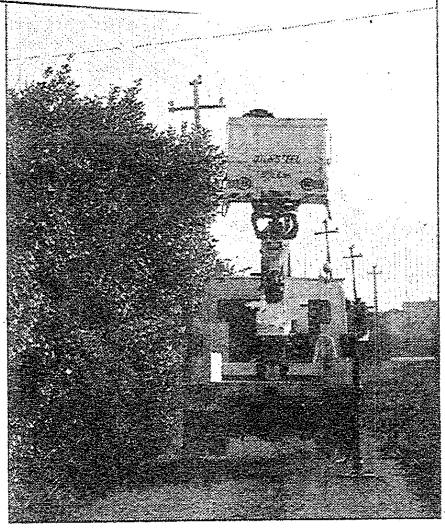
MOGLIANO. Bruttissima avventura ieri pomeriggio per un operaio cinquantasettenne che è rimasto folgorato mentre lavorava ad una cabina da 20.000 Volt. Per miracolo è sopravvissuto alla scarica. I residenti della zona di via Bianchi hanno immediatamente chiamato il Suem 118 che ha mandato sul posto un'ambulanza. E' arrivato anche lo Spisal per efftuare i primi rilievi per scoprire cosa ha provocato la scarica d'energia. L'uomo è stato immediatamente trasportato a bordo dell'ambulanza al pronto soccorso del Ca' Foncello di Treviso. Qui è arrivato per fortuna cosciente e ha reagito nel modo migliore alle cure. Ora saranno i tecnici dello Spisal a stabilire le cause dell'incidente sul lavoro.

MOGLIANO

Folgorato da una scarica grave operaio dell'Enel

L'uomo è stramazzato a terra davanti ai colleghi, ma si salverà

IL GAZZETTINO
Sabato 26 febbraio 2011



IL MEZZO su cui stava lavorando l'operaio dell'Enel rimasto folgorato da una violentissima scarica. Per fortuna le conseguenze non sono state letali

MOGLIANO - (nd) Sfiorata la tragedia sul lavoro nel primo pomeriggio di ieri in via Bianchi a Mogliano dove stava lavorando una squadra di operai dell'Enel. Erano passate da pochi minuti le 14 quando è successo l'incidente nei pressi della cabina elettrica da 20mila volt posta sul lato nord di via Bianchi, a due passi dal Terraglio. Una scarica ha investito in pieno Pierluigi Favaro, 57 anni, residente in via Nazioni Unite a Treviso.

L'operaio, che ha perso i sensi dopo essere stramazzato a terra, è stato immediatamente soccorso dai compagni di lavoro che hanno dato l'allarme al 118. In breve tempo in via Bianchi sono giunti gli operatori del Suem che hanno prestato i primi soccorsi all'operaio le cui condizioni sono apparse subito molto gravi, anche se con il passare delle ore il quadro clinico sarebbe migliorato.

L'uomo stentava a respirare per la violenta scossa elettrica ricevuta pochi minuti prima. Poi la corsa al pronto soccorso del Ca' Foncello dove i medici si sono riservati la prognosi.

Le cause del grave incidente sul lavoro sono ancora al vaglio dei tecnici dell'Enel e degli ispettori dello Spisal. In via Bianchi stavano lavorando per conto dell'Enel anche altre due squadre di operai addetti alla manutenzione della struttura muraria della cabina elettrica dell'alta tensione. L'intervento ha interessato anche la sistemazione dei cavi della linea elettrica che si estende nella campagna a sud di via Bianchi.

L'incidente vicino alla cabina di via Bianchi

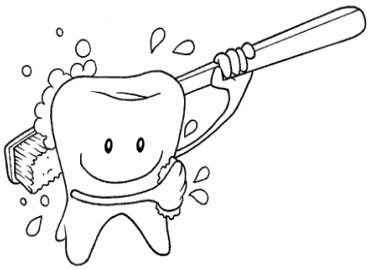
Non si sa ancora con precisione se Pierluigi Favaro possa aver fatto una mossa sbagliata durante l'operazione di manutenzione dei cavi elettrici a ridosso della cabina da 20mila volt.

La cabina di via Bianchi, dalla quale dipende la distribuzione della corrente un tutta la zona nord-ovest di Mogliano, l'anno scorso subì ingenti danni causati dalla caduta di una grossa pianta sradicata dal vento nel parco di villa Marcello. Il black out venne ripristinato con grande solerzia. I lavori di ieri erano di altra natura. Ma per poco non ci scappava il morto.

FISDE - NUOVA NORMATIVA SUI CONTROLLI E MODALITÀ DI RIMBORSO DELLE PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE.

Il 18 febbraio 2011 si è riunito il Consiglio di Amministrazione di FISDE che ha assunto importanti decisioni in merito alla nuova normativa sui controlli odontoiatrici e sulle modalità di rimborso delle prestazioni odontoiatriche.

Prestazioni odontoiatriche: modifiche della normativa Con riferimento alla nuova normativa sui controlli odontoiatrici in vigore dal 1° gennaio 2011, il Consiglio di Amministrazione, ha definito alcuni aspetti operativi per una più organica e funzionale applicazione della stessa che verranno tempestivamente divulgati ai Soci e trasmessi a tutti gli sportelli territoriali del Service ARCA per l'uniforme applicazione su tutto il territorio nazionale. In particolare, il Consiglio ha convenuto che:



• le nuove regole non si applicano nei confronti di quanti hanno avviato le cure odontoiatriche nell'anno 2010, anche se le stesse troveranno completamento nel corso del 2011. In tale ipotesi, il Socio dovrà integrare la pratica di rimborso con un certificato emesso dal medico-odontoiatra, su carta intestata del medesimo, con timbro e firma del professionista che attesti tale particolare condizione;
• per le cure endodontiche (cure canalari), qualora il medico-odontoiatra **al termine delle cure** non abbia ritenuto di eseguire l'esame radiografico, il Socio dovrà integrare la pratica di rimborso con un certificato emesso dal medico, su carta intestata del medesimo, con timbro e firma del professionista che ne attesti la mancata esecuzione;
• per tutti gli altri casi (impiantologia, protesi e ortodonzia) il Socio/Beneficiario esterno dovrà integrare la richiesta di rimborso con la presentazione degli accertamenti diagnostici effettuati dall'odontoiatra, ovvero da una copia degli stessi, intendendosi per tale anche una fotocopia. In tale ultima ipotesi il Service Arca dovrà autenticarne la conformità;
• in casi del tutto particolari (per esempio gestanti o bambini), la mancata indagine radiologica potrà essere sostituita dalla certificazione emessa dal medico-odontoiatra, su carta intestata del medesimo, con timbro e firma del professionista che attesti la particolare condizione che ha impedito la normale esecuzione degli esami diagnostici.

Rimborsi prestazioni odontoiatriche: nuove modalità Il Consiglio di Amministrazione ha ribadito la decorrenza del 1° gennaio 2011 per l'attuazione, in via sperimentale, del rimborso percentuale della spesa odontoiatrica effettivamente sostenuta per rendere più equo il sistema e adeguarlo ai differenti costi presenti nelle realtà territoriali. Per tale nuova procedura di rimborsi, restano confermate le modalità di liquidazione in atto: versamento in acconto e successivo versamento a saldo entro il primo quadrimestre successivo all'anno di riferimento. In sede di determinazione del saldo, il Consiglio di Amministrazione stabilirà la percentuale minima di rimborso rispetto alla spesa effettivamente sostenuta. La seduta del Consiglio, interamente dedicata alle problematiche emerse a seguito dell'introduzione delle nuove regole per i rimborsi odontoiatrici, conferma l'attenzione che il Consiglio di Amministrazione pone alle giuste osservazioni che provengono dal territorio e l'impegno a seguire ulteriormente la nuova normativa per realizzare, ove necessario, il suo perfezionamento.
Il prossimo Consiglio di Amministrazione é stato convocato per il 6 aprile 2011.

RIORGANIZZAZIONE ARCA

Comunicato della Segreteria Regionale Veneto FLAEI CISL

In data 02 marzo 2011 le OO.SS. di Veneto, Friuli V.G., Trentino e Alto Adige si sono incontrate con la Direzione ARCA Nazionale, per discutere in merito al progetto di riorganizzazione della tecnostruttura ARCA così come delineato nel documento nazionale di efficientamento della stessa.

In ordine alle questioni rappresentate dalle OO.SS. relativamente alle varie tematiche afferenti alla riorganizzazione, la Direzione ARCA ha esplicitato le seguenti precisazioni:

- Trasformazioni contratti part time – full time La Direzione ha comunicato che c'è disponibilità da parte dell'azienda di valutare le richiesta di trasformazioni di contratti da part time a full time che venissero richiesti da parte dei dipendenti, anche eventualmente in una possibile ottica di maggiori risorse disponibili a svolgere la propria attività presso la sede Regionale.

- Sportelli
Pur riconfermando, in linea generale, che il documento prevede la presenza di sportelli fissi nei territori che ricomprendono almeno 200 soci, la Direzione ha fatto rilevare che si cercherà di applicare detta logica tenendo però in considerazione che esistono realtà che hanno peculiarità particolari (vedi ad esempio Bolzano con il relativo problema del bilinguismo), che suggeriscono valutazioni dedicate per la migliore soluzione dei problemi del servizio ai soci.
Il Direttore ARCA ha sottolineato inoltre che potranno essere studiate soluzioni atte ad alleggerire o modificare il carico di lavoro dovuto, principalmente, alla raccolta pratiche FISDE.

- Informatica
La Direzione sta studiando soluzioni per dotare, con gradualità, di collegamento internet tutti gli sportelli, per un migliore supporto alla predisposizione e gestione delle attività da parte delle addette. Probabilmente un'agevolazione a detto progetto potrebbe pervenire dall'ubicazione delle sedi degli sportelli ARCA presso sedi dell'ENEL, nelle quali già esistono infrastrutture informatiche che agevolano la predisposizione dei collegamenti.

- Sedi sportelli
Nell'ottica di cui al punto precedente per quanto riguarda l'informatica, ma anche per essere "più vicini" ai soci, si stanno valutando le possibili opzioni di sedi ARCA in sedi ENEL, sempre tenendo conto anche delle possibili economie in tema di canoni di affitto concordabili con ENEL.

- Problematiche operative nuova struttura
L'ARCA ha esposto di comprendere come una riorganizzazione possa ingenerare nei dipendenti preoccupazioni circa la nuova distribuzione delle attività. L'ottica della riorganizzazione sarà anche quella di sfruttare al meglio le possibili sinergie fra i territori e verso la struttura nazionale. Ad esempio può essere possibile pensare per alcune attività nazionali di creare dei pool che gestiscano le attività per tutte le regioni.

- Incontri di verifica
Dopo un congruo periodo dall'avvio della fase di riorganizzazione, sono previsti ulteriori incontri per la verifica dello stato di avanzamento e delle eventuali problematiche che nel frattempo fossero insorte.

- Evoluzioni professionali
La Direzione ARCA ha riconosciuto che vi è stata una certa "staticità" rispetto alle evoluzioni professionali del personale.
La nuova organizzazione dovrà essere accompagnata da percorsi formativi e da una più qualificata "flessibilità" nella gestione delle attività.
Con tali premesse è possibile presumere che sarà necessario far evolvere le risorse verso nuove professionalità che daranno riscontro a nuovi inquadramenti. Il processo sarà evidentemente graduale e legato in parte alle disponibilità di budget ma sarà costantemente valutato dalla Direzione.
La Direzione ha confermato che detti sviluppi saranno discussi in occasione degli incontri periodici con le OO.SS.
Al termine della riunione la Direzione ARCA ha precisato che invierà alle OO.SS. una nuova edizione del documento di avvio del confronto, nel quale saranno inserite alcune precisazioni discendenti dagli argomenti oggetto di discussione.

17 MARZO 2011: W LA FESTA DELL'UNITÀ D'ITALIA

Il nuovo Decreto Legge del Governo, riguardante l'istituzione della Festa nazionale per la Celebrazione del 150° anniversario della proclamazione dell'Unità d'Italia, ha previsto che "*al fine di evitare nuovi o maggiori costi a carico della finanza pubblica e delle imprese private, …. ,per il solo anno 2011 gli effetti economici e gli istituti giuridici e contrattuali previsti per la festività soppressa del 4 novembre non si applicano a tale ricorrenza ma, in sostituzione, alla festa nazionale per il 150° anniversario dell'Unità d'Italia proclamata per il 17 marzo 2011*".

A seguito delle forti pressioni delle lobbies politiche ed economiche, il Governo è intervenuto con il D.L. n. 5 del 22 febbraio 2011, pubblicato sulla G.U. n. 44 del 23 febbraio 2011, per attenuare gli effetti economici della scelta operata lo scorso anno.

La nuova norma, nel nostro settore, opera sulla fruizione dei permessi ex festività abolite (in cui rientra il 4 novembre). Il D.L. 5/2011, infatti, ha stabilito che gli effetti economici e gli istituti giuridici e contrattuali relativi alla festività soppressa del 4 novembre si applicano, per il solo 2011, alla festività del 17 marzo. Ciò incide sulla spettanza di giorni di permesso riconosciuti a titolo di compensazione per le cosiddette "festività abolite".

In sostanza, per i Lavoratori elettrici, nel corso del 2011, le giornate di permesso retribuito - ex festività soppresse - di cui all'art. 27, comma 12, del CCNL, vengono ridotte da 4 a 3.

Resta da attendere la conversione del decreto e le eventuali modifiche che il Parlamento riterrà di apportare.

°°*°

Le Segreterie Nazionali - Roma, 7 marzo 2011

Prima si dice

Il Governo, con grande enfasi, lo scorso anno aveva istituito, in via eccezionale e solo per il 2011, la Festa nazionale per la Celebrazione del 150° anniversario della proclamazione dell'Unità d'Italia, equiparandola, a tutti gli effetti, alle altre Feste nazionali (25 aprile, 2 giugno e 1° maggio).

Poi si toglie

Le pressioni di gruppi di potere economico, hanno fatto breccia nel fragile equilibrio politico della maggioranza parlamentare.

Con il decreto Legge n. 5/2011, infatti, il Governo ha stabilito che "*al fine di evitare nuovi o maggiori costi a carico della finanza pubblica e delle imprese private, per il solo anno 2011, gli effetti economici e gli istituti giuridici e contrattuali previsti per la festività soppressa del 4 novembre non si applicano a tale ricorrenza ma, in sostituzione, alla festa nazionale per il 150° anniversario dell'Unità d'Italia proclamata per il 17 marzo 2011.*

Alla faccia delle mancate politiche per rilanciare, in questo difficile contesto economico e sociale, la crescita del Paese.

I Lavoratori pagano

In pratica, i Lavoratori, che avevano riconosciuta contrattualmente una giornata di permesso retribuito – utilizzabile con la massima flessibilità - in luogo della festività soppressa del 4 novembre, ora si trovano a farsi carico dei presunti e non dimostrati "*nuovi o maggiori costi*" per la celebrazione del 150° anniversario della proclamazione dell'Unità D'Italia, costi che sono stati evitati alle Imprese – anche se l'interpretazione date dalle stesse, desta alcuni interrogativi che debbono essere chiariti - e alla Finanza pubblica.

Per la parte che ci riguarda faremo ogni cosa per tentare di far rivedere una decisione ingiusta che colpisce esclusivamente i Lavoratori.

ENEL S.P.A. – PROGETTO PERFORMANCE REVIEW 2011.

Dopo una fase pilota avviata nel 2008 dalla Divisione Mercato, il progetto di valutazione delle performance del personale, denominato "Performance Review" ha riguardato, nel 2010, tutto il Gruppo Enel. Quello relativo al 2011, che sta partendo in questi giorni, contiene alcune novità relative alla trasparenza del processo stesso. Come le scorse edizioni, la Performance Review manterrà il **carattere della volontarietà.** Già lo scorso anno avevamo illustrato l'avvio del progetto pilota in questione e le nostre perplessità, racchiuse in un comunicato unitario. Rispetto alle esperienze passate, l'Azienda, accogliendo i nostri dubbi, ha apportato alcuni correttivi. Innanzitutto, il processo è stato reso più trasparente, attraverso l'adozione di un'unica scheda di valutazione, sia per il Responsabile che per i Lavoratori interessati. Inoltre, è stato messo a punto uno stesso indicatore sintetico per rendere più chiara la valutazione espressa dal responsabile di turno e dal Lavoratore. Come FLAEI, ancora una volta, abbiamo espresso le nostre perplessità su questa modalità di valutazione, in quanto, pur non contenendo elementi negativi, non migliora in alcun modo, il rapporto il rapporto di lavoro tra Valutato e Valutatore. Per la FLAEI, questo strumento è solo una delle tante mode che le Aziende seguono; mode che, quasi mai, danno valore aggiunto al clima aziendale più generale. Per questo abbiamo chiesto e ottenuto che il processo di valutazione sia **esclusivamente su base volontaria**. Solo con il mantenimento di questo elemento - la volontarietà – la FLAEI ha potuto dare il proprio assenso, seppur non richiesto dal Protocollo di Relazioni Industriali, al progetto di Performance Review. A partire da maggio è prevista una fase di ritorno – il cosiddetto feedback - in cui il Valutatore e il Lavoratore interessato potranno confrontarsi sulle reciproche valutazioni espresse. Cordiali saluti. Per

ENEL CORPORATE – TEMI SULLA SICUREZZA: FORMAZIONE RLS – ALCOLISMO E TOSSICODIPENDENZA – STRESS DA LAVORO CORRELATO

Presentati dall'Enel i documenti riguardanti i risultati della formazione degli RLS e il Piano di Lavoro legato allo Stress Correlato. In merito alle problematiche relative la tossicodipendenza e l'alcolismo, l'Azienda ha ufficializzato la procedura che nel merito adotterà. La FLAEI ha rimarcato la necessità di un ruolo del Sindacato più partecipativo e non confinato al ruolo di auditore e di distributore di norme Aziendali.
L'Enel ha convenuto di riprendere la discussione con la Commissione Nazionale della Sicurezza impegnandosi a completare il progetto entro marzo con il coinvolgimento del Sindacato.

Il 23 febbraio si è svolto l'incontro tra le Segreterie Nazionali e l'Enel sui seguenti Temi: formazione RLS; alcolismo e tossicodipendenza; stress da lavoro correlato.
Nell'occasione ha consegnato i documenti, riguardanti la Formazione RLS e i Piani di Lavoro legati allo stress correlato.
Sui seguenti punti ha evidenziato:
Formazione RLS: l'assenza del 29% degli RLS alla Formazione ha comportato un intervento specifico dall'Azienda per recuperare tale situazione. Nella prossima formazione verranno inseriti anche i temi ambientali previsti dalla legislazione.
Tossicodipendenza ed alcolismo: dalle prime valutazioni del medico competente non sono emersi casi critici che hanno comportato la sospensione dei Lavoratori dall'attività lavorativa.
Stress da lavoro correlato: l'Enel è la prima Azienda che ha dato valenza a questo tema; il lavoro esaminato con i Responsabili e con gli RLS è risultato particolarmente significativo.

°°*°

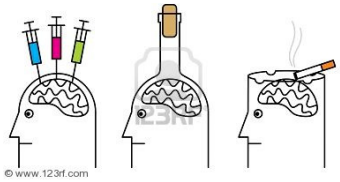
Come FLAEI abbiamo manifestato il nostro disappunto sul fatto che, nonostante le nostre segnalazioni durante e dopo la riunione di ottobre 2010, l'Azienda ha proseguito sulla propria impostazione.
Nel merito abbiamo evidenziato:

Formazione RLS: La Commissione Sicurezza che ha collaborato nelle varie fasi della Formazione, unico esempio di reale partecipazione, ha evidenziato alcuni aspetti formativi, legati alla fase di definizione della metodologia, dove si sarebbero potuti inserire diversi punti di "coinvolgimento".

In particolare:

1. negli eventi sentinella (inserire numero segnalazioni RLS, numero incontri richiesti dalle RSU con argomenti legati alla sicurezza ed alla salute);
2. negli eventi di contesto (nel Gruppo Enel ve ne sono per ogni Divisione);
3. negli eventi di contenuto (idem).

Tossicodipendenza ed alcolismo: riteniamo indispensabile realizzare un accordo specifico sia nel merito dell'individuazione delle qualifiche professionali, che devono essere poste sotto sorveglianza sanitaria obbligatoria, sia nelle iniziative Aziendali che si dovranno adottare per eventuali situazioni critiche indicate dalla legge. E' opportuno sottolineare che fin dal primo incontro sulla materia, avvenuto il 17 ottobre 2010, sono state espresse le perplessità sulla metodologia utilizzata da Corporate.



In sede di incontro, dove l'Enel ha rappresentato un progetto unilaterale, si è suggerito di attendere le indicazioni della Commissione Consultiva, definite con decreto del 17 novembre, e di avviare una seria campagna di informazione dei Lavoratori sullo SLC. Le slide presentate hanno fatto emergere come gli RLS sarebbero stati semplicemente spettatori del processo mentre le linee guida, emanate a novembre, fanno riferimento in diversi punti al coinvolgimento dei Lavoratori e/o dei loro Rappresentanti nella valutazione generale, nelle definizione della metodologia e nell'individuazione dei GOL (gruppi omogenei di lavoratori). Anche le Linee guida Ispesl fanno riferimento chiaro ed inequivocabile al pieno coinvolgimento dei Rappresentanti della Sicurezza. Per tutta risposta, l'Enel Divisione Mercato ha già realizzato alcune fasi della valutazione chiamando gli RLS nella veste di soli "osservatori privilegiati".

°°*°

Al termine della riunione l'Enel ha convenuto di riprendere i singoli temi con la Commissione Nazionale della Sicurezza. Inoltre, entro fine marzo, si è impegnata di completare il progetto con il coinvolgimento "attivo" del Sindacato.

ENEL CORPORATE: COMMISSIONE NAZIONALE FORMAZIONE – PIANO FORMATIVO 2011

L'Enel ha presentato, il 1° marzo 2011, il consuntivo di tutta la formazione, suddivisa per Direzione, realizzata nel 2010, e ha illustrato il Piano formativo per il 2011.

La FLAEI ha chiesto un maggiore coinvolgimento nella realizzazione del progetto formativo riguardante Sicurezza/Ambiente e nei corsi di inserimento dedicati ai neoassunti.

Il 1 marzo si è svolto l'incontro con le Segreterie Nazionali e l'Enel in merito al programma formativo di tutto il Gruppo (vedi allegato), relativo al 2010 e al 2011.

Come FLAEI abbiamo precisato quanto segue:

1. **Ore formazione** – nel rilevare un incremento di ore formative, abbiamo chiesto l'evidenziazione delle ore previste per singolo corso e del numero di lavoratori interessati.
2. **Definizione Corsi** – lo schema standard presentato non tiene in considerazione gli impegni sindacali assunti. Infatti nel Mercato, nelle Reti e nella GEM alcuni corsi risultano sotto dimensionati (Sportello, AT, nuova generazione …)
3. **Coinvolgimento OO.SS.** – si è rimarcato che il coinvolgimento della Commissione deve essere attivato anche nella progettazione dei nuovi corsi.
4. **Formazione Sicurezza/Ambiente e inserimento neo assunti** – è indispensabile

implementare la nostra partecipazione su temi per i quali il contributo sindacale risulta fondamentale. Per i corsi di inserimento per neo assunti si deve prevedere l'illustrazione degli aspetti contrattuali e del Welfare Aziendale da parte delle OO.SS..

5. **Formazione alle RSU** – Abbiamo chiesto unitariamente un progetto formativo per gli eletti RSU, orientato sul ruolo partecipativo che intendiamo sperimentare in Azienda.

L'Azienda ha convenuto di procedere all'esame congiunto delle varie osservazioni e di coinvolgere il Comitato di Pilotaggio nello studio delle varie proposte.

°°*°

VERBALE DI RIUNIONE

Comitato di Pilotaggio Enel.Fondimpresa 20 dicembre 2010

In data odierna si è tenuta la riunione quadro nazionale del dicembre 2009.

Comitato di Pilotaggio Enel-Fondimpresa dì cui all''accordo quadro nazionale del 23 dicembre 2009.

Per parte aziendale erano presenti i sigg.ri:

- Roberta Bonorni **Componente Comitato Enel-Ubìniversity (anche** in sostituzione dì Silvia Stellato e Raffaele Chiurazzi)
- Giuseppina Viola **Componente Comitato-** Generazione ed Energy Management e Mercato
- Cristina Cofacci Relazioni industriali Corporate
- Lorenzo De Santis Relazioni industriali Corporate
- Rocco Bonomo Enel Univcrsity
- Rita Martines Enel Univcrsity

Per parte sindacale erano presenti i sigg. ri:

- Stefano Vanni **Componente Comitato** – FILCTAM
- Leonardo La Piana C**omponente Comitato** - F'LAEI
- Renato Spella **Componente Comitato** - UILCEM

In apertura di incontro, Cristina Cofacci ha brevemente riepilogato le tappe che. a partire dall'accordo quadro nazionale del 23 dicembre 2009, hanno portato all'approvazione da parte del Comitato di Pilotaggio dei piani formativi di cui ai verbali del 20 luglio u.s.

Rita Martines Enel University - ha fornito ai componenti sindacali una panoramica sui piani formativi presentati a Fondìmpresa, ha descritto la complessa attività di raccordo fra l'assetto Enel previsto dall'accordo Quadro del dicembre 2009 e successivo mandato collettivo di tutte le società del (Gruppo ad Enel Servizi (Enel University) e i meccanismi di funzionamento di Fondimpresa (sia piattaforma web che richiesta documentale). sottolineando come sia tuttora in corso un articolato raccordo tra l'organizzazione Enel e la struttura di Fondimpresa: in particolare. è stata richiesta l'individuazione di tutte le unità produttive Enel in cui operano i lavoratori compresi nei progetti e relative matricole Inps. Da parte aziendale è stato fatto presente la notevole onerosità nell'aggregazione dati e nel coordinan1ellio delle informazioni che tale richiesta comporta in riferimento all'organizzazione composita e articolata di tutte' le sedi di lavoro delle Società del Gruppo: sarà pertanto proposta in via formale a Fondirnpresa, per ogni serie di matricole di ciascuna azienda del Gruppo, di evidenziare come Unità produttiva la regione. Tale proposta è stata condivisa dai componenti sindacali.

I piani presentati (con la rimodulazione effettuata sulla base della comunicazione Enel del 10 novembre 2010) :

- PPR impiegati
- PPR quadri
- Corso di guida Sicura
- Corso di "English for CAE"

Gli ambiti così individuati - ha confermato Enel - rivestono importanza centrale e rappresentano quelli più qualificanti per l'attività formativa, in quanto strettamente connessi a priorità aziendali ed evoluzioni organizzative ritenute strategiche per il **G**ruppo. La scelta dell'azienda è stata di procedere: con l'avvio anticipato dopo il decorso del termine di trenta giorni per l'approvazione dei piani da parte di Fondimpresa.

Mediante il piano formativo PPR Impiegati, con avvio anticipato al 16.11.2010 nel 2010 sono state erogate: circa 24 azioni formative su 155 previste, mentre per PPR Quadri sono state erogate 5 azioni su 116 previste.

Per il piano formativo Guida Sicura sono state erogate 4 azioni su 12 previste.

La formazione si è conclusa in questi giorni, e nel prossimo incontro potremmo presentare i primi risultati del 2010,. in

termini di presenze, gradimento dei contenuti del corso ed altre informazioni utili ai di versi progetti.

Si allegano, le microprogettazioni dei piani formativi PPR Impiegati e Quadri.

Per parte sindacale, Stefano Vanni. per la Fìlctem. ha riconosciuto l'opportunità dell'impostazione aziendale, chiedendo una attenzione particolare per quanto attiene alla formazione dei quadri che sono In alcuni casi anche i valutatori. In aggiunta ha richiesto delucidazione sulle ragioni dell'elevato numero di partecipanti alla prima edizione.

Roberta Bonomì- Enel University- ha risposto alla prima osservazione assicurando la massima attenzione per quanto attiene al rapporto tra il soggetto che viene valutato cd il valutatore (in aggiunta ha sottolineato come ì quadri sono destinatari di specifici corsi per la valutazione delle prestazioni); in merito al secondo punto, l'elevato numero di partecipanti è dato da un mix di fattori: il primo di essi i è sicuramente il fatto che la formazione è considerata, anche se non l'unica. la leva principale per lo sviluppo dei lavoratori: in aggiunta il numero elevato dei partecipanti alle edizioni "PPR impiegati" dipende dalla circostanza che tali piani rappresentano il primo intervento formativo di questo tipo e con portata così ampia per questa popola/ione aziendale. In conclusione la Bonomi ha evidenziato ai componenti del Comitato l'importanza per l'azienda dei follow up. che rappresentano il momento di confronto e comunicazione tra i partecipanti e i docenti, evidenziando in questo modo il gradimento sul corso e il grado di apprendimento.

I prossimi passi condivisi dal Comitato di pilotaggio sono finalizzati al monitoraggio sulla messa a regime dei progetti presentati.

Per parte: sindacale. La Piana, per la Flaei. ha auspicato un "adeguato coinvolgimento" della Commissione Bilaterale Enel-Fondimpresa con particolare: riferimento alla definizione degli obiettivi formativi, pur nel rispetto delle reciproche responsabilità e competenze. In aggiunta è stato richiesto anche un maggior coinvolgimento delle organizzazioni sindacali alla predisposizione e stesura dei progetti formativi, in particolare in tema di Salute e Sicurezza sul lavoro.

Stefano Vanni ha proposto all'azienda la possibilità di individuare, all'interno del questionario di gradimento alcuni indicatori fissi che consentano una valutazione uniforme sui vari Piani formativi approvati dal Comitato, legati principalmente a tre indici:

qualità dei contenuti

percezione dll'utilità

processo del corso\

L'azienda si è dichiarata disponibile ad individuare congiuntamente tali indici.

E' stata infine confermata la prossima riunione della Commissione Bilaterale Enel sulla formazione Enel,
prevista per i primi mesi 2011, dedicata al consuntivo delle attività formative di Gruppo del 2010 e ai piani previsti per il 2011

°°*°

Formazione 2010

Legenda "Tipo" corsi
Tipo

Ai sensi dell'art. 11 c. 3 del Contratto Naz. Elettrici - *Formazione*, le iniziative formative vengono classificate secondo la seguente legenda:

a) al personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in • azienda (***formazione d'ingresso***) personale apprendimento • **FI**

b) alla generalità del personale, per consentire un permanente ed un costante aggiornamento (***formazione continua***) **FC**

c) a singoli e gruppi/famiglie professionali, al fine di creare e potenziare figure professionali ritenute strategiche (***formazione di crescita professionale***) **FP**

d) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità, in un'ottica di proficuo reimpiego ***formazione mirata)*** **FM.**

 Divisione Generazione ed Energy Management
 Divisione Mercato
 Divisione Infrastrutture e Reti
 Divisione Ingegneria e Innovazione
 Divisione Energie Rinnovabili
 Corporate e Staff condivise
 Personale e Organizzazione
 Enel Servizi Srl
 Divisione Internazionale
 Formazione istituzionale
 Formazione Nine Points con Enel University

 Formazione a distanza

Consuntivo formazione Enel 2010 - Schema di sintesi

GRUPO ENEL - 1.078.207			
FORMAZIONE D'INGRESSO (FI)		**FORMAZIONE CONTINUA (FC)**	
Con Enel University Tot ore uomo	50.335	**Con Enel University** Tot ore uomo	257.857
In house Tot ore uomo	108.093	**In house** Tot ore uomo	323.720
FORMAZIONE DI CRESCITAPROFESSIONALE (FP)		**FORMAZIONE MIRATA (FM)**	
Con Enel University Tot ore uomo	175.672	**Con Enel University** Tot ore uomo	4.536
In house Tot ore uomo	56 772	**In house** Tot ore uomo	101.190

ENEL GEM – 175.684 ore/uomo 16,3%			
FORMAZIONE D'INGRESSO (FI)		**FORMAZIONE CONTINUA (FC)**	
Con Enel University Tot ore uomo	11.540	**Con Enel University** Tot ore uomo	108.580
In house Tot ore uomo	2.261	**In house** Tot ore uomo	34.364
FORMAZIONE DI CRESCITAPROFESSIONALE (FP)		**FORMAZIONE MIRATA (FM)**	
Con Enel University Tot ore uomo	9.540	**Con Enel University** Tot ore uomo	
In house Tot ore uomo	9.399	**In house** Tot ore uomo	

ENEL MERCATO – 155.046 ore/uomo 14,4%			
FORMAZIONE D'INGRESSO (FI)		**FORMAZIONE CONTINUA (FC)**	
Con Enel University Tot ore uomo		**Con Enel University** Tot ore uomo	3.452
In house Tot ore uomo	1.850	**In house** Tot ore uomo	6.100
FORMAZIONE DI CRESCITAPROFESSIONALE (FP)		**FORMAZIONE MIRATA (FM)**	
Con Enel University Tot ore uomo	45.340	**Con Enel University** Tot ore uomo	
In house Tot ore uomo	47.373	**In house** Tot ore uomo	50.931

ENEL INFRASTRUTTURE E RETI- 448.607 ore/uomo 41,6%			
FORMAZIONE D'INGRESSO (FI)		**FORMAZIONE CONTINUA (FC)**	
Con Enel University Tot ore uomo	3.600	**Con Enel University** Tot ore uomo	46.709
In house Tot ore uomo	101.000	**In house** Tot ore uomo	241.900
FORMAZIONE DI CRESCITAPROFESSIONALE (FP)		**FORMAZIONE MIRATA (FM)**	
Con Enel University Tot ore uomo	9.398	**Con Enel University** Tot ore uomo	
In house Tot ore uomo		**In house** Tot ore uomo	46.000

ENEL RINNOVABILI- 47.086 ore/uomo 4,4%			
FORMAZIONE D'INGRESSO (FI)		**FORMAZIONE CONTINUA (FC)**	
Con Enel University Tot ore uomo	2.979	**Con Enel University** Tot ore uomo	25.069
In house Tot ore uomo	2.624	**In house** Tot ore uomo	14.862
FORMAZIONE DI CRESCITAPROFESSIONALE (FP)		**FORMAZIONE MIRATA (FM)**	
Con Enel University Tot ore uomo	1.032	**Con Enel University** Tot ore uomo	520
In house Tot ore uomo		**In house** Tot ore uomo	

ENEL GREEN POWER - COMMISSIONE TECNICA SULLA REPERIBILITÀ.

La Commissione Tecnica sulla Reperibilità di EGP, come calendarizzato, si è incontrata il 2 Marzo u.s.

L'Azienda non ha presentato la documentazione integrativa richiesta.

È proseguita l'analisi del documento tecnico illustrato nella precedente riunione.

Permangono distanze tra posizione Aziendale e posizione FLAEI.

L'Azienda ha aperto l'incontro giustificando la mancata presentazione della documentazione integrativa, ritenendo necessario proseguire preventivamente l'analisi dei principi generali e assicurando che, a valle della chiusura del tavolo tecnico, sarà realizzato un incontro dedicato alla verifica di ogni singolo caso.

Come FLAEI, abbiamo fatto notare come l'Azienda non distingua tra interventi in reperibilità notturni e diurni. Inoltre abbiamo evidenziato come il documento faccia riferimento ai soli guasti di centrale, senza considerare che la maggior parte degli interventi è effettuata per garantire:

- il maggior utilizzo dell'impianto (pulizia prese);
- la sicurezza idraulica del territorio (canali senza sfioratori a monte griglia);
- il rispetto degli obblighi irrigui (competenze), e come lo stesso non consideri che l'intervento in reperibilità è il momento più professionalizzante, in quanto estrema sintesi tra conoscenza impiantistica, capacità tecniche e assunzione di responsabilità decisionali. Caratteristiche e competenze acquisite in seguito alla notevole esperienza maturata dagli Addetti.

In riferimento ai punti specifici presenti nel documento, abbiamo formulato considerazioni puntuali, riepilogate nella nota che alleghiamo alla presente.

In conclusione, abbiamo ribadito che, per la FLAEI, lo schema di base da assumere a riferimento non deve essere quello del monoperatore ma quello della coppia di operativi, oltre al tecnico.

In particolare, per quanto riguarda molte realtà impiantistiche ci sono situazioni di:

- distanze dalla sede di lavoro anche di 100 km, con quote superiori ai 1500 m slm;
- distanze dagli estremi di impianto che arrivano a 150 km;
- centrali in caverna;
- impianti in asta che spesso richiedono interventi concomitanti;
- impianti all'estremità della stessa linea AT che, nel caso di richiesta di manovre concomitanti, necessitano di più persone;
- un problema tecnico come lo sgancio dell'organo di guardia condotta, volendone ripristinare il funzionamento, richiede l'intervento di tre operatori, anche in considerazione del fatto che nella quasi totalità dei casi gli organi di guardia condotta sono raggiungibili solo a piedi su sentiero di montagna;
- l'attività di controllo e pulizia griglie garantisce un ritorno certo in termini di produzione e spesso evita il rischio di bloccare l'impianto per lunghi periodi per il possibile inghiaiamento della derivazione.

Secondo l'Azienda:

- il monoperatore svolge esclusivamente attività di esercizio;
- per rischio elettrico elevato si intende l'intervento su elementi di media ed alta tensione;
- gli organi di intercettazione sono tutti dotati di quadri elettrici;
- le complessità d'asta sono un'eccezione;
- la pulizia delle griglie non è una attività di esercizio ma di manutenzione;
- gli interventi per i quali è chiamato ad intervenire il monoperatore sono elencati a pag. 11 del documento;
- tutti gli impianti sono raggiungibili dalla sede UE in tempi ragionevoli (30-40 minuti max), per situazioni particolari sono stati creati dei distaccamenti (p.e. Sicilia);
- l'operatore, nel caso non si senta sicuro, può rifiutarsi di intervenire da solo e chiedere l'intervento del Tecnico.

L'Azienda si è impegnata ad aggiornare il documento sulla base di parte delle osservazioni formulate al tavolo, consegnandolo, ove possibile, la prossima settimana.

E' evidente che le posizioni, tra Azienda e FLAEI, sono ancora diverse su numerosi aspetti. Di fatto EGP cerca di estendere, su tutto il territorio nazionale, metodologie lavorative che già applica in aree dove sono presenti "impianti semplici", mentre noi abbiamo evidenziato complessità e diverse caratteristiche di

impianti e territori che dovrebbero rappresentare il quadro generale sul quale lavorare e dal quale estrapolare eventuali situazioni semplici e non viceversa.

PIATTAFORME AZIENDALI.

Conseguentemente alla riunione del Comitato Esecutivo Nazionale dello scorso 24 febbraio, e tenendo conto dei contributi pervenuti alla Segreteria Nazionale il 3 Marzo 2011 - sono state formalmente inoltrate le Piattaforme Aziendali alle Società: Edison, Edipower, Enel, E.On, GSE, Sogin, Terna e Tirreno Power.
In allegato rimettiamo le lettere di trasmissione e le relative Piattaforme, che andranno divulgate tra i Lavoratori, valorizzando che, al momento, sono le uniche presentate.
Nelle Assemblee, in ogni caso, potranno essere acquisiti i contributi propositivi degli Iscritti, di cui si terrà debito conto nello sviluppo dei negoziati, se coerenti con l'impostazione politica della Federazione.

PIATTAFORMA SINDACALE AZIENDALE ENEL (triennio contrattuale 2011 – 2013)	**PIATTAFORMA SINDACALE AZIENDALE TERNA** (triennio contrattuale 2011 – 2013)
Premessa In coerenza con l'art. 3 del Contratto di Settore Elettrico e dell'Accordo interconfederale 15 aprile 2009, la presente Piattaforma sindacale intende avviare i negoziati per la sottoscrizione del Contratto Aziendale di ENEL. Dall'avvio del processo di liberalizzazione del Settore Elettrico il Gruppo ENEL è stato sottoposto a continui processi di riorganizzazione e razionalizzazione che hanno comportato rilevanti effetti sulla sua presenza territoriale, sull'occupazione e sulla qualità della vita nei posti di lavoro. Il drastico calo degli addetti, oltre a scaricarsi sui carichi di lavoro, sui piani di reperibilità, ha determinato un pericoloso impoverimento professionale che rischia, nei prossimi anni, di pregiudicare la capacità operativa e gestionale dell'Impresa, mettendo a rischio lo stesso Pubblico servizio di cui è concessionaria. Sul piano industriale si ravvede la necessità di una inversione di tendenza che ricostituisca il tessuto professionale e identitario oggi fortemente compromesso. Gli obiettivi che la FLAEI si pone, nell'interesse dei Lavoratori e dello sviluppo dell'Azienda sono: - evoluzione migliorativa del sistema relazionale; - razionalizzazione e sistematizzazione di tutti gli accordi e delle normative aziendali; - incremento della partecipazione del Lavoratori alla redistribuzione della ricchezza prodotta; - rilancio di investimenti e occupazione, con particolare riferimento a Rete, Generazione, Rinnovabili. Con questo spirito, si avanzano pertanto le seguenti richieste.	**Premessa** In coerenza con l'art. 3 del Contratto di Settore Elettrico e dell'Accordo interconfederale 15 aprile 2009, la presente Piattaforma sindacale intende avviare i negoziati per la sottoscrizione del Contratto Aziendale di TERNA. A seguito della definizione sempre più precisa del perimetro Aziendale, attuata attraverso l'acquisizione delle varie reti AT Italiane e configurata sulla base di diversi riassetti della struttura organizzativa, ad oggi possiamo constatare importanti effetti sull'occupazione e sull'organizzazione del lavoro. La prima si è andata via via stabilizzando, la seconda tende a far crescere importanti professionalità tra i lavoratori dell'Azienda. Sul piano industriale si ravvede la necessità di una rapporto più stretto tra Azienda e Sindacato al fine di attivare, sui territori, quelle sinergie necessarie a facilitare l'ottenimento delle autorizzazioni per lo sviluppo degli investimenti previsti. Gli obiettivi che la FLAEI si pone, nell'interesse dei Lavoratori e dello sviluppo dell'Azienda sono: - evoluzione migliorativa del sistema relazionale; - razionalizzazione e sistematizzazione di tutti gli accordi e delle normative aziendali; - incremento della partecipazione del Lavoratori alla redistribuzione della ricchezza prodotta; - consolidamento di Terna sul mercato italiano. Con questo spirito, si avanzano pertanto le seguenti richieste.
Sistema relazionale: - rivisitazione, attualizzazione del Protocollo di Relazioni Sindacali attualmente in vigore Protocollo Enel del 03 dicembre 2003, in una logica di potenziamento del confronto sindacale periferico. In coerenza con l'art. 2 CCnl di Settore 5 marzo 2010, detto Protocollo dovrà	**Sistema relazionale:** - rivisitazione, attualizzazione in Terna del Protocollo di Relazioni Sindacali attualmente in vigore, in una logica di potenziamento delle relazioni sindacali periferiche. In coerenza con l'art. 2 CCnl di Settore 5 marzo 2010, detto Protocollo dovrà prevedere modalità attuative di forme di

PIATTAFORMA SINDACALE AZIENDALE ENEL (triennio contrattuale 2011 – 2013)	**PIATTAFORMA SINDACALE AZIENDALE TERNA** (triennio contrattuale 2011 – 2013)
prevedere modalità attuative di forme di Partecipazione dei Lavoratori e della Bilateralità. Più in particolare, oltre il previsto incontro annuale, si propone l'istituzione di una sede di consultazione preventiva, da attivarsi preventivamente e successivamente alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, sui medesimi argomenti; - come previsto dagli artt. 10 – 11 CCnl Settore 5 marzo 2010, istituzione delle Commissioni Bilaterali su Sicurezza/Ambiente e Formazione; - istituzione di una Commissione paritetica per la raccolta, razionalizzazione, sistematizzazione di tutti gli Accordi sindacali e delle norme aziendali al fine della stampa del Contratto Aziendale da rendere successivamente disponibile a tutti i Dipendenti.	Partecipazione dei Lavoratori e della Bilateralità. Più in particolare, oltre il previsto incontro annuale, si propone l'istituzione di una sede di consultazione preventiva, da attivarsi preventivamente e successivamente alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, sui medesimi argomenti; - istituzione dell'Osservatorio industriale aziendale, partecipato dai livelli sindacali confederali competenti, articolato a livello nazionale ed a livello regionale/territoriale; - definizione di un protocollo di Responsabilità Sociale d'Impresa che valorizzi il contributo del Sindacato; - come previsto dagli artt. 10 – 11 CCnl Settore 5 marzo 2010, istituzione delle Commissioni Bilaterali su Sicurezza/Ambiente e Formazione; - istituzione di una Commissione paritetica per la raccolta, razionalizzazione, sistematizzazione di tutti gli Accordi sindacali e delle norme aziendali al fine della stampa del Contratto Aziendale da rendere successivamente disponibile a tutti i Dipendenti.
Rappresentanza e esercizio Sindacale: - rinnovo impegni triennali in scadenza; - istituzione di una "bacheca sindacale" nell'Intranet aziendale; - modalità e strumenti di sostegno dell'attività sindacale nel Gruppo; - distribuzione del Contratto Collettivo e del Contratto Aziendale ai Lavoratori.	**Rappresentanza e esercizio Sindacale:** - rinnovo impegni triennali in scadenza; - istituzione di una "bacheca sindacale" nell'Intranet aziendale; - modalità e strumenti di sostegno dell'attività sindacale nel Gruppo; - distribuzione del Contratto Collettivo e del Contratto Aziendale ai Lavoratori.
Occupazione e Organizzazione del Lavoro: - predisposizione di uno specifico Protocollo su investimenti, occupazione e turn-over anche per la definizione piano assunzioni 2011 – 2013; - stesura di un documento di Gruppo su attività distintive/esclusive per la definizione del confine tra attività terziarizzabili e non terziarizzabili; - in materia di orario, si propone: • l'istituzione di consultazioni semestrali, in ogni posto di lavoro, per la verifica degli orari di fatto, dello spostamento dell'orario, dell'andamento dello straordinario, dei turni di Reperibilità, Reperibilità speciale, dei riposi fisiologici ecc. al fine di individuare soluzioni locali e condivise, coerenti con i disposti contrattuali o per sottoporre i problemi all'istanza nazionale proponendo, eventualmente, le possibili soluzioni; • l'istituzione di un confronto annuale nazionale, istruito sulla base di quanto emerso dalle consultazioni semestrali, per l'adozione degli eventuali correttivi (articolazioni orario, necessità occupazionali, turnazioni in reperibilità/reperibilità speciale, turni h24, semiturni), anche per garantire adeguati standard di qualità della vita di lavoratrici e Lavoratori e per conciliare al meglio tempi di vita e tempi di lavoro (es. favorendo l'accesso al Part Time ed al Telelavoro); • definizione di "norme quadro" per gli impianti a basso fattore di utilizzo; • verifica della reperibilità speciale; - in tema all'organizzazione del lavoro si richiede l'avvio di una verifica dei modelli organizzativi, oggi eccessivamente destrutturati e degli inquadramenti di tutto il personale, anche in funzione del confronto sul rinnovo della Classificazione previsto a livello di Settore.	**Occupazione e Organizzazione del Lavoro:** - predisposizione di uno specifico Protocollo su investimenti, occupazione e turn-over anche per la definizione piano assunzioni 2011 – 2013; - stesura di un documento su attività distintive/esclusive per la definizione del confine tra attività terziarizzabili e non terziarizzabili; - in materia di orario, si propone: • l'istituzione di consultazioni semestrali, in ogni posto di lavoro, per la verifica degli orari di fatto, dello spostamento dell'orario, dell'andamento dello straordinario, dei turni di Reperibilità, Reperibilità speciale, dei riposi fisiologici ecc. al fine di individuare soluzioni locali e condivise, coerenti con i disposti contrattuali o per sottoporre i problemi all'istanza nazionale proponendo, eventualmente, le possibili soluzioni; • l'istituzione di un confronto annuale nazionale, istruito sulla base di quanto emerso dalle consultazioni semestrali, per l'adozione degli eventuali correttivi (articolazioni orario, necessità occupazionali, turnazioni in reperibilità/reperibilità speciale, turni h24, semiturni), anche per garantire adeguati standard di qualità della vita di lavoratrici e Lavoratori e per conciliare al meglio tempi di vita e tempi di lavoro (es. favorendo l'accesso al Part Time ed al Telelavoro); - in tema all'organizzazione del lavoro si richiede l'avvio di una verifica dei modelli organizzativi, oggi eccessivamente destrutturati e degli inquadramenti di tutto il personale, anche in funzione del confronto sul rinnovo della Classificazione previsto a livello di Settore.
Salario: - rivisitazione dell'Accordo sul Premio di Risultato 10 dicembre 2004 e successive integrazioni, da estendere a tutti i Lavoratori (anche Quadri), al fine di determinare una migliore redistribuzione della ricchezza prodotta, anche	**Salario:** - rivisitazione dell'Accordo sul Premio di Risultato 23 novembre 2005 e successive integrazioni, da estendere a tutti i Lavoratori (anche Quadri), al fine di determinare una migliore redistribuzione della ricchezza prodotta, anche attraverso forme

PIATTAFORMA SINDACALE AZIENDALE ENEL (triennio contrattuale 2011 – 2013)	**PIATTAFORMA SINDACALE AZIENDALE TERNA** (triennio contrattuale 2011 – 2013)
attraverso forme di partecipazione agli utili; - inclusione nell'Accordo PdR di tutte le forme di incentivazione della produttività, al fine di dare massima estensione alle agevolazioni fiscali; - definizione delle modalità di verifica sindacale sulle erogazioni salariali individualizzate a carattere continuativo; - prevedere la possibilità, da parte dei Dipendenti, di sottoscrivere l'acquisto di pacchetti azionari a costo agevolato a fronte di forme di fidelizzazione azionaria; - verifica della normativa Quadri, rivalutazione indennità e definizione criteri di attribuzione; - attribuzione dell'indennità lavori gravosi per lavoro su sostegni in quota, ai lavoratori operanti sulle torri eoliche; - definizione di una normativa Aziendale in materia di mense e delle eventuali forme sostitutive, prevedendo l'adeguamento del valore Ticket in sede locale; - aggiornamento normativo e economico Accordi sui rimborsi spese scaduti; - sottoscrizione di un Accordo sulle trasferte all'estero per la generalità del Personale e sui trasferimenti di maggior gravosità (compresi quelli oltre i confini nazionali); - verifica della applicazione della normativa sullo sconto Energia Elettrica per una suo eventuale aggiornamento e/o conversione in una logica di estensione di beneficio a tutti i Lavoratori.	di partecipazione agli utili; - inclusione nell'Accordo PdR di tutte le forme di incentivazione della produttività, al fine di dare massima estensione alle agevolazioni fiscali; - definizione delle modalità di verifica sindacale sulle erogazioni salariali individualizzate a carattere continuativo; - prevedere la possibilità, da parte dei Dipendenti, di sottoscrivere l'acquisto di pacchetti azionari a costo agevolato a fronte di forme di fidelizzazione azionaria; - verifica della normativa Quadri, rivalutazione indennità e definizione criteri di attribuzione; - attribuzione dell'indennità lavori gravosi per lavoro su sostegni in quota, per permanenza sui sostegni; - definizione di una normativa Aziendale in materia di mense e delle eventuali forme sostitutive, prevedendo l'adeguamento del valore Ticket in sede locale; - rivisitazione e estensione a tutta la società di un nuovo accordo sui rimborsi spese validi attualmente in Terna; - sottoscrizione di un Accordo sulle trasferte all'estero e sui trasferimenti di maggior gravosità (compresi quelli oltre i confini nazionali); - verifica della applicazione della normativa sullo sconto Energia Elettrica per una suo eventuale aggiornamento e/o conversione in una logica di estensione di beneficio a tutti i Lavoratori.
Socialità: Nell'ottica di una concreta evoluzione Bilaterale degli Istituti Sociali Aziendali, si propone: - la definizione di una nuova governance degli Istituti Sociali, finalizzata ad una loro evoluzione settoriale ed alla riaffermazione della ruolo dei Lavoratori in termini di indirizzo e gestione; - di prevedere forme di contribuzione previdenziale aggiuntiva, a favore dei giovani Lavoratori. - In merito alle Azioni Sociali, si propone l'istituzione di un Ente paritetico e Bilaterale aziendale, finalizzato alla solidarietà ed al sostegno sociale che possa anche, sulla base di una procedura ben definita e in casi particolari, proporre all'Azienda l'assunzione di un familiare dei Dipendenti deceduti in servizio. - Estensione della copertura assicurativa individuale ai casi di premorienza/invalidità attualmente non coperti. - Ricondurre alla contrattazione collettiva l'erogazione dei benefit.	**Socialità:** Nell'ottica di una concreta evoluzione Bilaterale degli Istituti Sociali Aziendali, si propone - di prevedere forme di contribuzione aggiuntiva. - In merito alle Azioni Sociali, si propone l'istituzione di un Ente paritetico e Bilaterale aziendale, finalizzato alla solidarietà ed al sostegno sociale che possa anche, sulla base di una procedura ben definita e in casi particolari, proporre all'Azienda l'assunzione di un familiare dei Dipendenti deceduti in servizio. - Estensione della copertura assicurativa individuale ai casi di premorienza/invalidità attualmente non coperti o sottoscrizione di un Avviso Comune da sottoporre a livello di Settore; - Ricondurre alla contrattazione collettiva l'erogazione dei benefit.

VERBALE UBVV-RLS DEL 4.3.2011

Della riunione tenutasi il giorno 04 marzo 2011 a c.le San Floriano d'Egna (BZ)

tra

Enel Produzione .-- Unità di Business Vittorio Veneto, rappresentata dal:

- Datore di Lavoro, Francesco Bernardi dell'Unità Produttiva "Unità di Business Vittorio Veneto", relativamente all'Unità di Esercizio di S. Floriano, Posto di Teleconduzione di S. Massenza e al personale dell'UB Vittorio Veneto con sede a Bolzano;

- Michele Buratti RSPP dell'!Unità Produttiva "Hydro Dolomiti Enel" relativamente all'UE San Floriano d'Egna (BZ). al Posto di Teleconduzione di S. Massenza e al personale dell'UB Vittorio Veneto con sede a Bolzano;
- Marco Blua (Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP di Hydro Dolomiti Enel)

ed

i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) sigg. Manuele Canziani, Andrea Favero e **Domenico Tempesta**

ed

il Medico Competente, dott. Orazio Bucci

In relazione alle: previsioni contenute nel Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81, ha avuto luogo la "Riunione periodica" di cui all'art. 35.

Nel corso della "Riunione periodica" è stato sottoposto all'esame dei partecipanti:

a) il documento di valutazione dei rischi datato l0 luglio 2010 e prospettive di rinnovo dello stesso;

b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;

c) i criteri di scelta. le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;

d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute:

Nel corso della riunione è stata consegnata agli RLS copia della documentazione indicata nel presente promemoria.

Il Medico Competente ha fatto delle comunicazioni in ordine ai risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata ed ha fornito indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle isuire per la tutela della salute e della integrità psicofisica dei lavoratori (art. 25, comma 1, lettera i))

°°*°

PROMEMORIA

Riunione periodica ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 81/2008, tenutasi il giol11o 4 marzo 2011, presso la sede della U.E. San Floriano d'Egna (HZ). Presenti:

Francesco Bernardi - Direttore c Datore di Lavoro UB VV

Michele Buratti - RSPP dell'Unità Produttiva "Hydro Dolomiti Enel", relativamente all'U.E. San Floriano d'Egna (BZ) e al Posto di Teleconduzione di S. Massenza e al personale dell'U.B. Vittorio Veneto con sede a Bolzano.

Marco Blua (Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione - ASPP di Hydro Dolomiti Enel)

Orazio Bucci - Medico Competente

Manuele Canziani, Andrea Favero e Domenica Tempesta - RLS

Sono stati esaminati i seguenti argomenti.

Documento di valutazione dei rischi datato 10 luglio 2010

- Enel GEM è certificata con il Sistema di Gestione della Sicurezza di cui alla norma OHSAS 18001 dal 2009.
- Viene illustrato e consegnato in copia informatica su CD il DVR di S. Floriano e il DVR del PT di S .Massenza, entrambi datati l0 luglio 2010 che vengono firmati in originale per presa visione dai presenti.
- I DVR sono stati redatti ai fini di:
  - recepire l'ampliamento dell'area di competenza del Datare di Lavoro all'attuale perimetro comprendente l'Unità Produttiva "Unità di Business Vittorio Veneto" (consistente nel Nucleo Idroelettrico Vittorio Veneto e nelle n. 5 Unità di Esercizio di Agordo, Arsiè, Soverzene, Nove e S. Floriano), il personale della Divisione Generazione ed Energy Management, Direzione Idroelettrica Alpi, delle Funzioni PO e PC con sede in Vittorio Veneto, e dei Posti di Teleconduzione di Polpet e Santa Massenza.
  - identificare i perimetri di competenza dei due RSPP attualmente presenti in UB VV, l'ing. Michele Buratti ed il p.i. Roberto Marson.
  - l DVR sono stati redatti distintamente per l'Unità Esercizio di S. Floriano e il PT di S. Massenza causa le diverse caratteristiche degli impianti e delle relative attività.

Andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria

Viene illustrato e consegnato l'andamento infortunistico in GEM e UB VV al 31 ottobre 2010. Il Medico Competente, Dott. Orazio Bucci, illustra l'andamento della sorveglianza sanitaria a seguito delle visite effettuate (4 ne! corso del 2010 rivolte al personale del PT). Non vengono segnalate inidoneità né prescrizioni al personale che opera nei due ambiti.
Viene segnalato che le indagini microclimatiche nella sede del PT porteranno ad un esame più preciso dell''ambiente dove si svolge il turno.
L'ing Buratti illustra la problematica del Radon nell'ambiente di lavoro con particolare riferimento all'impianto di S. Floriano e di come è stato affrontato e continuerà ad essere monitorato nel tempo. L'argomento "Radon" sarà oggetto di specifica formazione nel corso del 2011.

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

- Vengono. confermati i criteri di scelta dei DPI come in uso presso le altre unità operative di Enel Produzione UB VV e di Hydro Dolomiti Enel.

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

- .Vengono illustrati c consegnati:
    - il consuntivo della formazione effettuata nell'anno 2010;
    - la bozza del piano formazione ed il programma di formazione specialistica dell'anno 2011.

TERNA – CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Giovedì 3 marzo u.s. si è tenuto un nuovo incontro relativo alla Contrattazione Aziendale di TERNA.
Sono stati trattati i seguenti punti:

- Nuovo premio di risultato;
- Accordo Nazionale Rimborsi Spese relativo alle trasferte.

E' stato anche stabilito che, nel prossimo incontro, fissato per il 30 Aprile p.v., sarà discussa l'ipotesi di accordo relativa al riconoscimento ai "Tecnici di riferimento GO" dell'indennità Lavori sotto Tensione.
L'Azienda ha illustrato i documenti relativi al Premio di Risultato e ai Rimborsi Spese.
Relativamente al Premio di Risultato, il documento mantiene sostanzialmente l'impianto base del vecchio accordo, con l'esclusione dal riconoscimento delle redditività Aziendale dei Quadri percettori di MBO.
In merito ai Rimborsi Spese Trasferte, viene proposta la definizione di una parte normativa comune e la convergenza economica, da conseguirsi in tre step, con conclusione del percorso nel 2013. Il primo allineamento sarà relativo agli accordi scaduti nel 2009, che saranno adeguati al 2010; il secondo intervento porterà all'individuazione di due livelli, sui quali si collocheranno le varie Regioni; il terzo passaggio unificherà tutti i riconoscimenti.
Come FLAEI abbiamo sostenuto la richiesta di estensione, a tutti i Quadri non percettori dell'MBO, dell'incentivazione della produttività/qualità e abbiamo espresso l'esigenza, considerati gli ottimi risultati ottenuti dall'Azienda, di un adeguato riconoscimento economico per tutti i Lavoratori.
Dall'analisi dell'Ipotesi di Accordo Sindacale Nazionale in tema di rimborsi spese in occasione di trasferte, abbiamo fatto rilevare che la parte normativa presentata presenta ancora punti d'incertezza interpretativa. Pertanto, abbiamo chiesto di precisare:

- il riconoscimento, nel caso di spostamento d'orario, dell'utilizzo del mezzo proprio;
- una normativa puntuale, che permetta comportamenti omogenei relativi ai viaggi per servizio;
- cosa si intende come "distanza tale da non consentire il rientro" nella normativa relativa al pernottamento;
- l'analisi se la condizione di "luogo diverso dall'abituale località o posto di lavoro" si realizzi operando al di fuori del Comune o al di fuori di un certo raggio dalla sede abituale;
- un accordo relativo alle trasferte all'estero;
- un adeguato riconoscimento economico giornaliero per chi, spesso, presta la sua opera in trasferta con pernottamento fuori casa;
- l'adeguamento, relativamente ai piè di lista, dei massimali riconosciuti.

Infine, abbiamo chiesto di definire l'accordo relativo al riconoscimento dell'indennità lavori sotto tensione anche per i "tecnici di riferimento GO", in sospeso dal mese di Novembre 2009, rispetto al quale attendavamo da TERNA una nuova proposta. Abbiamo perciò proposto che l'indennità sia composta, come per gli Operai, da una parte fissa e una parte variabile legata al numero di interventi.
L'Azienda, sentite le nostre osservazioni, si è riservata di sviluppare le opportune riflessioni e nel prossimo incontro presenterà delle Bozze di Accordo relative ai tre argomenti trattati.

FLAEI-CISL TREVISO ANNO 2010

Gli iscritti

Posto di lavoro	Addetti	Iscritti	Posto di lavoro	Addetti	Iscritti
Zona Treviso					
Staff Zona TV anche delle sedi diverse	26	12	**Terna AOT PD**		
UO Oderzo	22	11	- Linee	8	5
UO Santa Lucia di Piave Conegliano	24	11	- Stazioni	12	4
UO Vittorio Veneto	25	14	TOTALE AOT PD	**20**	**9**
UO Treviso	43	13	**UB Vittorio Veneto**		
UO Montebelluna	49	19	- Nucleo VV – UE Nove	38	22
TOTALE ZONA	**189**	**80**	- Staff UBVV - ALPI	21	9
Unità Sviluppo Rete - Progettazione	11	5	SMI/MII	6	4
Esercizio	4	2	TOTALE PRODUZIONE	**65**	**35**
TOTALE DISTRIBUZIONE	**204**	**87**	**Enel Servizi (AA-Pers. ecc.)**	**3**	**1**
UTC- Punto Enel Treviso - Conegliano e altre Funzioni Mercato	**24**	**14**	**TOTALE GENERALE**	**316**	**146**

Il bilancio

Costi	Euro	Ricavi	Euro
Cancelleria, materiali per elaborazione e ogg.. ufficio	1.181,15	- Contributi Sindacali Nazionali	5.832,00
Spese dirette per vitto e alloggio	129,45	- Contributi Sindacali Regionali	737,00
Spese dirette locomozione	1285,21	- Contributi diversi (Partecipare ecc.)	8.785,00
Servizi diversi di terzi	290,40		
Spese postali di recapito	939,82		
Spese telefoniche	817,26		
Spese e commissioni bancarie non finanziarie	309,28		
Affitti e locazioni passive	925,00		
Oneri locativi e condominiali su beni di terzi	4.000,00		
Ammortamento arredi, mobili, macchine ufficio, elaboratori	284,80		
Accantonamenti per fondo congressi	1.500,00		
Accantonamenti per fondo manifestazioni	1.500,00		
Contributi associativi	50,00		
Abbonamenti a riviste	928,12		
TOTALE	14.140,49	TOTALE	15.354,00
Utile di esercizio	1.213,51	Disavanzo di esercizio	
TOTALE	**15.354,00**	**TOTALE**	**15.354,00**

Stato patrimoniale

Attività	Euro	Passività	Euro
Macchine per ufficio elettroniche ed elaboratori	5.424,00	Avanzi esercizi precedenti	2.076,07
Banco Posta	592,36	Fondo spese per congresso	1.500,00
Conto Banco Posta n. 6546972 dal 12.12.2010	500,00	Fondo ,manifestazioni periodiche	1.500,00
Cassa sede	58,02	Fondo ammortamento macchine ufficio elettriche ed elaboratori	284,80

Conti d'ordine

Dare	Euro	Avere	Euro
Confederazione per fondo sedi	8.806,06	Confederazione per fondo sedi	8.806,06

I revisori dei conti hanno verificato la regolare tenuta della contabilità e, a campione, d relative pezze giustificative della FLAEI Cisl TREVISO relative al 2010, nonché dell'estratto conto bancario.
Il bilancio 2010 riporta i seguenti dati:

Stato Patrimoniale
TOTALE ATTIVITA' Euro 6.574,38
TOTALE PASSIVITA' Euro 5.360,87
AVANZO Euro 1.213,51

Bilancio di Esercizio
TOTALE COSTI Euro 14.140,49
TOTALE RICAVI Euro 15.354,00
UTILE DI ESERCIZIO Euro 1.213,51
I revisori evidenziano che del debito originario verso UST TV rimangono Euro 8.806,0 chiedono all'UST TV giustificativo dettagliato della quota versata nel 2010 di Euro 4.000,00 Inoltre i revisori evidenziano la notevole riduzione del costo relativo a spese telefoni importo dimezzato rispetto al 2009.
I revisori dei conti non avendo altre segnalazioni approvano il bilancio consuntivo 2010 della FLAEI CISL TREVISO.

BENOZZI KETIY - BERTO MARISA

Mestre, 02 marzo 2011

I permessi sindacali – RLS 2010

Unità	Componente	Ore anno 2004	Unità	Componente	Ore anno 2004
Enel Produzione UB VV			Enel Area Rete Zona Treviso	Bitto Valter	67.80
	Pagotto Giovanni	34,00		Favaretto Marco	15.20
	Tempesta Domenico	50.20		Grespan Damiano	45.60
Enel Terna	De Bastiani Mario	26.00		Michieletto Beniamino (*)	248,00
Enel Area Mercato	Cargiuli Francesco	46.45		Schivazappa Gloria	20.30
				Sgroi Mauro	38.00
Totale anno 2010					**545,95**
Totale anno 2009					865,89
Totale anno 2008					**1.051,88**
Totale anno 2007					1.196,96
Totale anno 2006					**1.040,52**

(*)compreso RLS

TERNA: POSITIVO IL PIANO INDUSTRIALE AL 2015

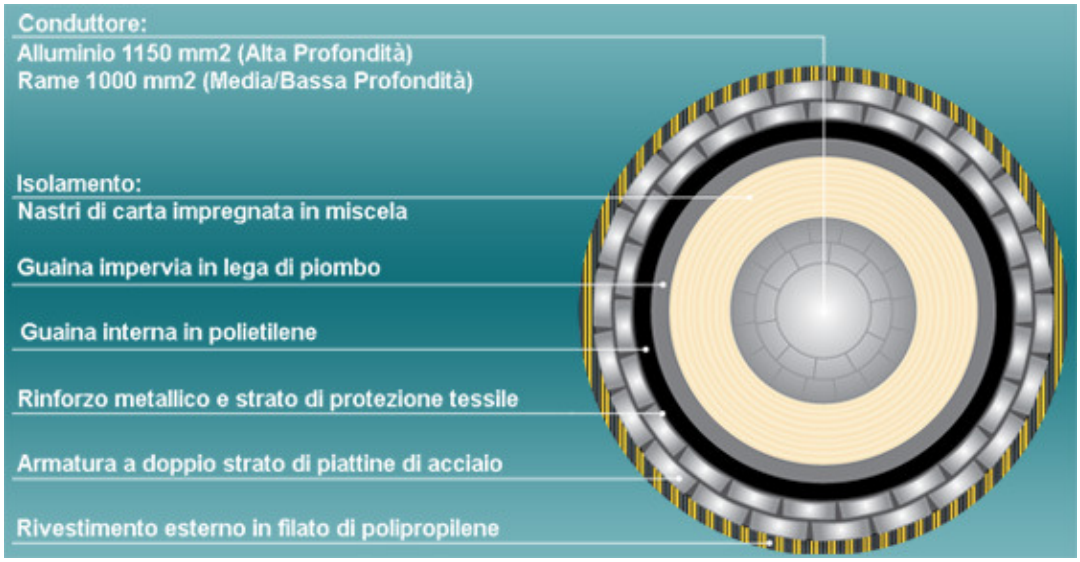
Comunicato Stampa Flaei-Cisl Nazionale del 16 marzo 2011

"Risultati economici in crescita malgrado la congiuntura economica poco favorevole: questo emerge dai dati preliminari consolidati di Bilancio 2010, mentre il Piano 2011-2015, illustrato dall'AD di Terna, Flavio Cattaneo, presenta ulteriori 700 MLN di euro di investimenti sulla Rete e 1 MLD di euro dedicato ad attività non tradizionali (Rinnovabili, sistemi di accumulo di energia, infrastrutture energetiche)", è quanto afferma il Segretario Generale della FLAEI-CISL, Carlo De Masi.
"Apprezziamo l'impegno di Terna ad incrementare il volume di investimenti (+15%) e l'attenzione che dimostra per gli effetti anticiclici che ne derivano con prospettive di sviluppo e crescita dell'occupazione diretta (circa 70 unità in positivo sul turn over 2011) e il sostegno alle Imprese dell'indotto," prosegue il Sindacalista.
"La positività dei dati di Terna, associata alle questioni di grande attualità riferite al Nucleare, alle Rinnovabili e alla scarsa competitività del Sistema Paese, impongono a questo punto, scelte politiche rispetto alle Reti elettriche da unificare, senza trascurare l'acquisizione di quelle del gas: assett strategici per servizi universali che hanno bisogno di rilevanti investimenti utilizzando i soldi garantiti dalle tariffe", conclude De Masi.

°°*°

Inaugurato il SA.PE.I. l'elettrodotto dei record che unisce Sardegna e Continente.

Inaugurato il nuovo elettrodotto SA.PE.I.", il primo collegamento elettrico diretto che unisce la Sardegna e il continente e la più importante e tecnologicamente avanzata linea ad alta tensione mai realizzata in Italia . E'



il ponte elettrico dei record: il più lungo e il più profondo al mondo. Con una potenza da 1.000 megawatt; si snoda per 435 km tra Sardegna e Lazio arrivando a 1.640 di profondità. E con i suoi 750 milioni di euro è l'investimento più importante mai realizzato in Italia per una singola infrastruttura elettrica. Al via anche il "Progetto Insula" un network di cavi sottomarini per unire la Sicilia e le isole minori al continente, per oltre 1,4 miliardi di euro di investimenti.

Terna celebra il 150° anniversario dell'Unità d'Italia inaugurando il nuovo elettrodotto sottomarino "Sa.pe.i.", Il ponte elettrico dei record che unisce la Sardegna alla Penisola italiana. A tagliare il nastro, a Borgo Sabotino, in provincia di Latina, il Ministro dello Sviluppo Economico, Paolo Romani, insieme a Luigi Roth e Flavio Cattaneo, rispettivamente Presidente e Amministratore Delegato di Terna. Il Sa.pe.i. – acronimo di SArdegna-PEnisola-Italiana – è il primo collegamento diretto tra l'isola e il continente, e la più importante e tecnologicamente avanzata linea elettrica ad alta tensione mai realizzata in Italia. L'opera è stata finanziata da Terna con mezzi propri e con uno stanziamento di 373 milioni di euro, pari a circa il 50% del totale, da parte della Banca Europea per gli Investimenti per il suo alto valore strategico.
Il Sa.pe.i. collega Fiumesanto, in Sardegna, e Latina, sul litorale laziale, con un doppio cavo sottomarino in corrente continua a 500 kV. Autorizzato in soli 14 mesi, un record per l'Italia dove un progetto impiega almeno 3 anni per avere il via libera, e realizzato completamente in poco più di 48 mesi, è una delle opere strategiche più importanti programmate da Terna per potenziare il sistema elettrico nazionale. La sua realizzazione ha coinvolto 177 imprese per oltre 200.000 giornate lavorative.
Sa.pe.i. è anche il ponte elettrico dei record: il più lungo al mondo (435 km) con una potenza da 1.000 megawatt. Il più profondo, fino a 1.640 metri sotto la superficie marina. E con i suoi 750 milioni di euro è l'investimento più importante mai realizzato in Italia per una singola infrastruttura elettrica. Molteplici, e anche questi da record, i benefici economici, elettrici ed ambientali. L'opera consente infatti un risparmio di 70 milioni di euro l'anno per il sistema elettrico grazie alla rimozione dei "colli di bottiglia" tra la zona Sardegna e il resto del mercato elettrico; consente, inoltre, l'aumento della sicurezza del sistema elettrico sardo (i 1.000 MW del Sa.pe.i. corrispondono a oltre il 50% del fabbisogno della Sardegna) e una più sicura copertura del fabbisogno del Lazio e del centro Italia, grazie all'utilizzo di energia più efficiente proveniente anche dalla Sardegna. Cresce anche la competitività del mercato elettrico poiché grazie al SA.PE.I. gli operatori hanno l'opportunità di partecipare con minori vincoli, avendo allo stesso tempo maggiore flessibilità e sicurezza di esercizio del sistema. A livello ambientale, il SA.PE.I. permette una riduzione di oltre 500 mila tonnellate l'anno di CO2 in atmosfera per effetto del maggior utilizzo di energia rinnovabile, in forte sviluppo.
Il Sa.pe.i. è il fiore all'occhiello della rete elettrica nazionale e punto d'arrivo di un percorso virtuoso che negli ultimi 5 anni ha visto Terna realizzare 4 miliardi di euro di investimenti, pari al quadruplo di quanto realizzato nel quinquennio precedente, con oltre 2.200 km di nuovi elettrodotti – dieci volte quanto realizzato nel 2005 - che si vanno ad aggiungere a 30 nuove stazioni elettriche realizzate nello stesso periodo, a riprova

dell'accelerazione impressa dalla società per ammodernare e potenziare, in un'ottica di sostenibilità, una delle infrastrutture strategiche del Paese.
I cavi che costituiscono il collegamento sono stati costruiti dalla Prysmian Cable & Systems e Nexans e posati sul fondale marino dalla nave Giulio Verne.. Le 2 stazioni elettriche di conversione, a Fiumesanto e Latina, sono state realizzate invece dal gruppo ABB e occupano complessivamente un'area di 83.000 m².
Nell'area dove esse sorgono sono stati movimentati complessivamente 170.000 m³ di terreno; le terre di risulta ammontano invece a 220.000 tonnellate. Sono stati utilizzati, inoltre, 46.000 m³ di calcestruzzo e 4.100 tonnellate di ferro per armare il calcestruzzo. Nella stazione di Fiumesanto sono stati installati oltre 1.600 micropali di fondazione ed effettuate perforazioni per 17 km. Nella stazione di Latina, invece, sono stati utilizzati per le fondazioni 441 pali trivellati ed effettuate perforazioni per 9 km. Il cantiere SA.PE.I. ha coinvolto 177 imprese e oltre 90 persone Terna fra tecnici ed operativi. Autorizzato in soli 14 mesi - record per una linea elettrica in Italia - i lavori sono stati avviati nell'ottobre del 2006 e si sono conclusi dopo 48 mesi. Oltre 5 mila gli elaborati di progetto eseguiti, indirizzati da 70 prescrizioni tecniche e ambientali.
Il Sa.pe.i – sottolineano a Terna - è un'opera di interesse strategico per lo sviluppo delle rete di trasmissione nazionale, e per questo fu inserito tra gli interventi del "Programma delle infrastrutture strategiche di preminente interesse nazionale" della Delibera CIPE n. 121 del 21/12/2001 di cui alla Legge 21 Dicembre 2001 n. 443 , la cosiddetta Legge Obiettivo.
Ma il Sa.pe.i. è anche il punto di partenza verso la rete del futuro, intelligente e tecnologicamente all'avanguardia, dove un ruolo centrale avranno i cavi sottomarini. Rientra in questo contesto il "Progetto Insula", network di collegamenti che Terna prevede di realizzare con l'obiettivo di unire la penisola italiana alle sue principali isole: non solo Sardegna, dunque, ma anche Sicilia e alcune delle minori: Elba, Capri e Ischia. L'ammontare complessivo dell'investimento è di oltre 1,4 miliardi di euro, in linea con gli investimenti previsti nel Piano industriale 2011-2015.
Prosegue in tal modo l'impegno di Terna per rafforzare la "magliatura" di una rete che negli ultimi 15 decenni ha unito l'Italia da nord a sud e che continua ad essere unita anche grazie ai 300 cantieri che già ora sono attivi su tutto il territorio nazionale. Nei prossimi cinque anni Terna investirà nell'infrastruttura elettrica del Paese 5 miliardi di euro per dotare il sistema elettrico nazionale di una rete sempre più sicura, moderna e all'avanguardia nel campo dell'innovazione e della tecnologia. Con benefici tangibili sia a livello economico - l'attuazione del piano di sviluppo di Terna genererà un risparmio netto per il sistema elettrico di 550 milioni di euro l'anno – sia a livello ambientale: a fronte di 700 km di nuovi elettrodotti tecnologici saranno dismessi 1.700 km di vecchie linee con conseguente liberazione di aree di terreno per 3.800 ettari (l'equivalente di 7.700 campi da calcio). Le opere di sviluppo consentiranno inoltre una riduzione delle emissioni di CO2 in atmosfera per 1 milione 600 mila tonnellate l'anno, pari al consumo di oltre 930 mila automobili.

°°*°

Dal Piano Strategico di Terna: un miliardo di investimenti per lo sviluppo dei nuovi business.

Accelerazione degli investimenti: 6 miliardi di euro (+1,7 miliardi rispetto al piano precedente)

1 mld di euro del nuovo piano è destinato alla razionalizzazione dei principali centri urbani :Torino, Napoli, Roma, Milano, Palermo, Genova
"Abbiamo fatto 20 trimestri, mai uno inferiore a quello precedente" ha detto l'AD Cattaneo riferendosi ai risultati

Accanto alle attività regolate, Terna continuerà a sviluppare anche grandi progetti in attività non tradizionali, come è già avvenuto con l'operazione Rete Rinnovbile che ha generato una plusvalenza di circa 200 milioni a favore dell'azienda e degli azionisti. Uno dei sei miliardi di euro complessivi di investimenti, previsti dal Piano Strategico 2011-1015, sarà infatti destinato ai 'nuovi progetti' per lo sviluppo di sistemi e tecnologie per la sicurezza del sistema elettrico. "L'idea di sviluppare un nuovo modello di business – spiega l'amministratore delegato Flavio Cattaneo - nasce da un'attenta analisi delle future tendenze del settore che hanno evidenziato una crescente necessità di ridurre le emissioni di gas serra e garantire il risparmio energetico".
Lo sviluppo delle attività non tradizionali, per Terna – ha spiegato l'amministratore delegato Flavio Cattaneo illustrando il Piano Strategico 2011-2015 alla comunità finanziaria a Milano - "non e' una eccezione, ma fa parte integrante della sua strategia. Una scelta che deriva dallo studio delle tendenze strutturali in atto nel settore". Tendenze – ha sottolineato – "che evidenziano una crescente necessità di ridurre le emissioni di gas serra e garantire il risparmio energetico".

E dunque, dopo l'operazione Rete Rinnovabile, che ha visto in soli 10 mesi la creazione, lo sviluppo e la cessione di 150 MWp di fotovoltaico con una plusvalenza stimata di circa 200 milioni di euro, il progetto fotovoltaico continua ad essere una priorità per Terna. Nel 2011 si prevede infatti lo sviluppo e la cessione di ulteriori 50 Mwp.
Terna – spiegano in azienda - è costantemente impegnata nello sviluppo delle soluzioni tecniche migliori per la connessione degli impianti di produzione da fonte rinnovabile alla rete elettrica nel nostro paese. In aggiunta, sarà valutata l'opportunità di sviluppare questo tipo di business anche all'estero, in particolare nei Balcani, per la realizzazione e gestione di infrastrutture di rete per la connessione alla rete locale di impianti a fonte rinnovabile.
Lo sviluppo di sistemi di accumulo di energia nasce dall'esigenza di mitigare la volatilità della produzione da fonti rinnovabili e di migliorare l'efficienza e sicurezza del sistema elettrico. In particolare, Terna sta valutando le opportunità offerte nel settore dei pompaggi e delle batterie, sistemi per l'accumulo di notte di una parte dell'energia prodotta dagli impianti rinnovabili e il riutilizzo di giorno, in caso di necessità, dell'energia così accumulata.
L'illuminazione pubblica in Italia costa circa 800 milioni di euro l'anno. Attualmente i programmi di efficienza energetica adottati dalle istituzioni locali stanno sperimentando nuovi sistemi di illuminazione che permetteranno un risparmio del 30-50% dei costi. E Terna – ha annunciato il presidente Luigi Roth - sta valutando l'opportunità di sostenere la Pubblica Amministrazione attraverso un modello di business integrato, denominato ESCO (Energy Service Company), che prevede progetti di consulenza che coprono, con soluzioni chiavi in mano, tutti i temi impiantistici e tecnologici, finanziari e amministrativi. Il progetto prevede interventi sulla rete delle più grandi città d'Italia: Roma, Milano, Napoli, Torino, Palermo, Genova. "L'obiettivo di questa imponente opera di riassetto dell'alta tensione nei grandi centri urbani è di aumentare sicurezza qualità ed efficienza delle infrastrutture elettriche in un'ottica di sostenibilità". Per questi interventi sono in corso le fasi di progettazione, per alcuni è stata già avviata nel 2010 la richiesta di autorizzazione al Ministero dello Sviluppo economico, per gli altri verrà avviata nel 2011. I lavori impegneranno in totale 80 imprese, oltre 100 mezzi speciali e mediamente 350 risorse.

L'ITALIA DELL'ELETTRICITA' E' PIU' UNITA (MA I TEDESCHI REMANO CONTRO)

Comunicato Stampa Flaei Cisl nazionale del 19 marzo 2011

"Il cavo sottomarino che collega l'Italia alla Sardegna, realizzato da Terna e inaugurato ieri in occasione del 150° anniversario dell'Unità d'Italia, è un giusto motivo di orgoglio per l'Industria elettrica nazionale." È quanto afferma Carlo De Masi, Segretario Generale della FLAEI-CISL.
"Con una potenza di 1.000 MW, il cavo riduce al minimo la condizione di "insularità elettrica" della Sardegna. Collegando Latina, nel centro della penisola, con la centrale termoelettrica di Fiume Santo, nel nord isolano, questa grande infrastruttura elettrica si propone come simbolo di una Italia unita e di rilancio del sistema elettrico e energetico nazionale", prosegue il Sindacalista.
"Dispiace che la società tedesca EOn, proprietaria della centrale sarda, si rifiuti di realizzare la seconda parte dell'opera: la nuova e modernissima sezione a carbone da 450 Mw, che potrebbe consentire alla Sardegna ed all'Italia di beneficiare di energia elettrica pulita e a basso costo. Senza questo nuovo impianto, lo sfruttamento del cavo SAPEI, sarà parziale e non consentirà l'abbassamento del costo di produzione dell'energia elettrica in Sardegna.
La FLAEI ritiene che il Ministro per lo Sviluppo Economico, presente all'inaugurazione, debba intervenire per indurre EOn ad avviare il cantiere della nuova centrale di Fiume Santo, oltre che confermare il proprio impegno in Italia", aggiunge il n. 1 della FLAEI.
"Il Sindacato elettrico ha dichiarato, per il prossimo 24 marzo, uno sciopero generale degli impianti EOn per rivendicare gli investimenti previsti (primo fra tutti Fiume Santo), al fine di impedire alla Società tedesca di sfruttare il Sistema elettrico e le infrastrutture italiane esportando fuori dai confini nazionali la ricchezza prodotta", conclude De Masi.

"ENERGIA, UN PIANO DI SVILUPPO PER IL PAESE"

Speciale di Conquiste del Lavoro: "Energia, un piano di sviluppo per il Paese" di oggi, contenente l'articolo del nostro Segretario Nazionale Antonio Losetti "Innovazione e ricerca per un sistema elettrico sostenibile" e l'intervista al Segretario Confederale Gianni Baratta - Conquiste del Lavoro - 8 marzo 2011

Innovazione e ricerca per un sistema elettrico sostenibile

In Italia, in Europa, nel mondo, nella società globale, nei rapporti con il pianeta che ci ospita, siamo ad un punto cruciale: è arrivato il momento di invertire i nostri comportamenti nei confronti delle problematiche

energetico/ambientali. Gran parte di noi, infatti, dà per scontato che avere a disposizione energia illimitata sia un suo diritto, dimenticando che, al mondo, circa 1,4 mld di individui non hanno accesso all'energia e che 2,7 mld di persone dipendono da combustibili non convenzionali (legname, letame, fogliame, paglie, ecc.), usati come fonte energetica principale per la cottura e il riscaldamento (Iea, World Energy Outlook). La sostenibilità, ambientale e sociale, deve essere il filo conduttore di un "nuovo vivere", fondato su scelte economiche compatibili e con una più equa distribuzione delle risorse e della ricchezza.

L'attuale situazione di crisi è stata determinata dal miraggio di una crescita senza limiti che ha prodotto inquinamento, riscaldamento della terra, esaurimento delle risorse energetiche: ormai, in un anno, consumiamo quasi il doppio di quello che la terra riesce a rigenerare.

Per questo occorre ribaltare il paradigma della crescita senza fine: è necessario modificare le nostre abitudini, anche rinunciando a qualcosa, imparando a risparmiare, utilizzando energie diverse.

Creando i presupposti per un modello Alternativo attraverso un'economia più equa, nella quale trovi spazio un sistema che, all'interesse particolare, faccia prevalere il "bene comune". Per questo va estesa una partecipazione che coinvolga, che consenta di arrivare alle scelte attraverso l'informazione e la conoscenza, al fine di allargare la consapevolezza nelle decisioni.

In Italia, in particolare, manca un piano per lo sviluppo e il riordino del sistema energetico: non si riesce a capire quali siano i criteri adottati per la programmazione legislativa, e se, nella stessa, si tenga conto di considerazioni etiche e di sostenibilità. È arrivato il momento delle risposte: le fonti rinnovabili vanno perseguite ad ogni costo?

Il carbone pulito può rappresentare la transizione?

Il nucleare è la vera prospettiva?

L'efficienza è una strategia energetica?

La ricerca è adeguatamente sviluppata?

Si promuove cultura energetica?

Si sta realizzando formazione per favorire i "lavori verdi"?

L'energia rappresenta un bene sociale?

Le fonti rinnovabili, che potrebbero rappresentare il futuro della produzione elettrica, nonostante siano ancora solo integrative, sono diventate un comparto dove imperversano speculazione finanziaria e, a volte, devianze malavitose.

L'attuale sistema di incentivazione, a lungo andare, è insostenibile e al 2020, se mantenuto, le bollette elettriche potrebbero aumentare fino al 20%.

La green economy può funzionare se sarà supportata da innovazione e ricerca, se Diventerà una opportunità e non un gravame in bolletta e se saranno realizzati nuovi stili di vita.

A monte vanno determinate le linee di programmazione energetica per il Paese, con incentivi più equilibrati, maggiore attenzione all'ambiente, ricorso "intelligente" a tutte le fonti disponibili e valutazione dell'effettiva convenienza: gli impianti fotovoltaici a terra hanno senso solo se installati su discariche esaurite e/o su terreni compromessi; gli impianti eolici devono rispondere a criteri di sostenibilità economica (h/anno di funzionamento); vanno sfruttati al massimo il solare termico, la geotermia (anche a bassa e media entalpia), il mini idrico.

Risparmio ed efficienza energetica possono rappresentare la primavera fonte alternativa: a tal riguardo, va sostenuta l'ecosostenibilità abitativa (installazione di apparecchiature ad alta efficienza, coibentazione degli edifici, programma di mutui/finanziamenti a basso costo).

Va creata una vera coscienza/conoscenza del comparto, basata su un costante flusso informativo e su una educazione/formazione che parta dalle Scuole e diventi abitudine di vita quotidiana.

Bisogna definire Iter formativi che indirizzino i giovani e sviluppare percorsi professionalizzanti di riconversione per chi ha perso un lavoro o lo sta perdendo, con il coinvolgimento di tutto il tessuto sociale: istituzioni, università, scuole,aziende, sindacati, comunità. Gli investimenti nel settore devono trovare un indotto pronto a raccoglierli (e non trasformarsi in capitale esportato verso l'industria estera) attraverso accordi di programma nei territori volti alla realizzazione di "Distretti tecnologici verdi": tutto ciò permetterebbe di coniugare i grandi investimenti, previsti in Italia nei prossimi anni, con la creazione di innumerevoli posti di lavoro.

Le stime indicano, da qui al 2020, la possibilità che la green economy impegni circa 35.000 occupati direttie150.000indotti.

Così come innovazione e ricerca non possono essere messe ai margini ma devono diventare, il motore trainante del sistema,mettendo insieme intelligenze, e risorse di Rse, Cesi, Enea, università.

Certo,non è un processo immediato, né automatico.

Ci aspetta un periodo di transizione, piuttosto lungo, nel quale saremo costretti a non trascurare tecnologie quali il carbone pulito, nell'immediato, e il nucleare, nella prospettiva, costruendo, passo dopo passo, consapevolezza diffusa e consenso sociale. In particolare, in questa fase di transizione verso l'ecosostenibilità energetica,dovrebbe trovare spazio adeguato una importante tecnologia, quella del "carbone pulito", peraltro già avviata grazie all'utilizzo, a Civitavecchia e, prossimamente, a Porto Tolle, di caldaie ad alta efficienza, che permettono di risparmiare fino ad un terzo del combustibile, a parità di rendimento e, contemporaneamente, riducono le emissioni nocive al di sotto dei parametri di legge.

Rimane il problema della Co2: una soluzione potrebbe venire dall'applicazione della tecnologia Ccs (Carbon Capture e Storage), che permette la cattura e lo stoccaggio dellaCo2in siti geologici.

Tecnologia in via di sperimentazione anche in Italia, a Brindisi. Lo sviluppo del carbone consentirebbe di conciliare necessità energetica,impegni ambientali e aspetti economici: purtroppo, in Italia, ciò si sta impedendo, opponendosi alla realizzazione di alcuni impianti che, oltre ad equilibrare il mix energetico, prevedono investimenti per circa 6 mld di euro e migliaia di posti di lavoro (diretti e indotti).

Anche per la rinascita nucleare si stanno ponendo numerosi interrogativi.

Uno dei massimi esperti, Alberto Clò, evidenzia rischi economici non trascurabili: i bassi consumi attuali, conseguenza della recessione in atto, stanno contribuendo alla crisi della generazione elettrica italiana; gli impianti nucleari hanno bisogno di adeguate garanzie, di sussidi statali e di coperture assicurative per essere salvaguardati da eventuali ritardi nella realizzazione; c'è necessità di un mercato garantito e di contratti a lungo termine.

Se a questo associamo l'ostilità dei cittadini (anche di quelli favorevoli al nucleare) ad avere una centrale vicino casa, allora vale la pena di riflettere, non per opporsi ma, per capire, attraverso un dibattito serio (non liquidabile con un sì o con un no), se il nucleare serva a raggiungere gli obiettivi che l'Italia si è posta, anche per quanto riguarda l'abbattimento della Co2. L'Agenzia per la sicurezza nucleare può essere il primo passo per la costruzione di un "nucleare partecipato" (contando sul braccio operativo della Sogin), per definire i criteri per l'individuazione del sito da destinare ai rifiuti nucleari, non solo futuri ma anche attuali (industriali,ospedalieri e del decomissioning), e per promuovere l'idea di un grande"Parco scientifico e tecnologico", con centri di eccellenza in medicina nucleare, ricerca di sistema, robotica, sistemi di sicurezza.

Alla base di tutto, però (e così torniamo al punto di partenza), è ormai irrinunciabile ripensare un modello di sviluppo che non minacci più il clima e l'eco sistema, che non consumi l'aria e l'acqua, che non sciolga le calotte polari, che non generi desertificazione, che non distrugga le foreste tropicali: il carattere di pubblica utilità del bene "energia",il suo aspetto sociale, il diritto all'energia per tutti, devono prevalere sul concetto di liberalizzazione speculativa, attraverso una vera e propria "Energia Etica", chela Flaei ha posto al centro delle sue rivendicazioni. Le fonti rinnovabili, la riqualificazione edilizia, il risparmio energetico, la mobilità sostenibile, la transizione energetica, sono legati ad un unico obiettivo: sviluppare stili di vita e progresso sostenibile, da realizzare anche attraverso nuove filiere produttive/industriali, riducendo drasticamente il consumo di energia e le emissioni di Co2.

Tutti devono partecipare a questo cambiamento: con nuovi modelli di solidarietà, con investimenti adeguati, con scelte consapevoli.

In particolare, le istituzioni, le imprese energetiche, nonché le forze sociali, devono farsi carico delle nuove sfide introdotte dalla "sostenibilità ambientale e sociale", per sviluppare quei processi di dialogo sociale e di partecipazione,necessari a creare consenso e ad avviare quel cambiamento della società e dell'economia mondiale che permetta di globalizzare "la dignità del vivere".

Antonio Losetti
Segretario nazionale Flaei Cisl

°°*°

Dalla green economy all'atomo, le ricette della Cisl

Baratta: "Paghiamo la difficoltà di ragionare in prospettiva, di emanciparci dall'idea secondo cui la strada più breve sia la strada migliore. Noi siamo pronti a fare la nostra parte, nell'interesse dei lavoratori, delle imprese e di tutti i cittadini italiani"

L*e rivolte che hanno gettato nel caos i Paesi nel Maghreb rischiano di avere un impatto tutt'altro che insignificante sulla ripresa economica e sulle tasche degli italiani, riportando in primo piano la questione della nostra autonomia energetica.*
Peccato che il livello di guardia raggiunto dalla crisi politica e istituzionale stia dirottando l'attenzione altrove. Al punto che la Cisl è stata tra i pochi soggetti intervenuti per chiedere misure di contenimento dei prezzi dei carburanti. In questo quadro, come si pone il sindacato di via Po rispetto al rischio dell'ennesima occasione perduta?
Lo abbiamo chiesto al segretario Confederale **Gianni Baratta***, responsabile del Dipartimento Energia*.

La Cisl pone da tempo il tema dell'autonomia energetica dell'Italia come questione generale che coinvolge aspetti essenziali: l'ambiente, l'occupazione, la competitività delle imprese, l'universalità del servizio, il diritto di accesso all'energia delle fasce più deboli. Per queste ragioni è fondamentale un mix di fonti energetiche più conveniente e competitivo rispetto a gas e idrocarburi che costituiscono circa il 65% del nostro attuale mix energetico contro il 25%della media europea.
La nostra è un'economia energivora, che dipende pesantemente dalle importazioni di energia elettrica e ciò determina condizioni di profonda vulnerabilità del sistema.

Ma come si costruisce, concretamente, l'autosufficienza energetica di un Paese come l'Italia?

Innanzitutto pianificando investimenti per insediamenti produttivi elettrici ad alta efficienza, come quelli a carbone pulito; recuperando fonti disperse quali quelle provenienti dalla termovalorizzazione dei rifiuti; dotandosi di impianti di rigassificazione; investendo su fonti rinnovabili e alternative e incrementando la ricerca, a partire da quella sul nucleare.
Va detto con chiarezza: non c'è green economy senza essere consapevoli di come il suo successo sia direttamente connesso alla possibilità di disporre di energia a costi competitivi.

Ha messo l'accento sulle energie rinnovabili. Rappresentano davvero una chiave di volta per il futuro?

Come Cisl siamo fermamente convinti che la quota di energie rinnovabili debba progressivamente aumentare dal 7-8%attuale al 20% come indicato dall'Unione Europea. Ma va anche detto con chiarezza, e un sindacato responsabile ha il dovere di farlo, che le energie rinnovabili possono svolgere una funzione di complemento rispetto alle fonti energetiche tradizionali, chenon possono essere sostituite sulla base di una opzione ideologica più o meno attrattiva.

Le imprese e i cittadini però reclamano interventi, anche immediati, per ridurre la bolletta energetica. Quali provvedimenti concreti possono spingere in questa direzione?

Innanzitutto si dovrebbe utilizzare la leva fiscale in modo premiante emirato.
Specie sul versante del risparmio energetico che secondo studi dell'Unione Europea potrebbe determinare una riduzioni di circa il 20% rispetto agli attuali consumi di energia.
Premiare con una riduzione dell'Iva le ristrutturazioni edilizie di qualità, l'acquisto di elettrodomestici e di illuminazione privata a basso consumo può produrre benefici effetti sia sul sistema sia sul potere d'acquisto delle famiglie.
In parallelo occorre intervenire in modo mirato anche sul sistema delle imprese. Vanno premiate, con sgravi fiscali sulla quota di investimento destinata alla ricerca e sviluppo, le aziende che si impegnano a realizzare prodotti che necessitano di meno energia per essere fabbricati e che consentono di farne risparmiare agli utilizzatori. Non è la quadratura del cerchio ma un approccio di sistema sempre più necessario.

E qui ritorna in ballo anche la questione nucleare. Qual è la posizione della Cisl, al riguardo?

A oltre vent'anni dal "referendum emozionale" che ha cancellato il nucleare dalle nostre politiche energetiche il tema merita oggi un approfondimento anche da parte del sindacato. In Europa ad oggi sono installate 197 centrali nucleari, che coprono circa il 35% del fabbisogno energetico.

Ciò significa che esiste un nesso forte tra soddisfazione dei fabbisogni energetici ed opzione nucleare.
Dobbiamo liberare il dibattito sul nucleare dall'impronta ideologica e riflettere sui rischi potenziali, sulle opportunità tecnologiche, sulle garanzie di protezione, sui sistemi di controllo, definendo con chiarezza anche costi e benefici del territorio ospitante secondo il principio dell'indennizzo. In sintesi la nostra posizione è legata a due avverbi riassuntivi: "come" e "quale" nucleare.
Sono termini essenziali e vincolanti per la Cisl perché in questo modo è possibile riportare il confronto in una dimensione ragionevole e costruttiva.

Che intende per principio dell'indennizzo?

Provo a spiegarlo con un esempio. Una comunità locale che decide di ospitare un termovalorizzatore assume su di sé un rischio ambientale, finalizzato alla tutela dell'interesse generale, e ciò va riconosciuto, utilizzando meccanismi di compensazione.
Ad esempio con strumenti condivisi di valutazione del rischio, finanziando la valorizzazione di aree urbane, promuovendo aree protette, istituendo centri di eccellenza in cui impiegare "giovani cervelli" locali, strutturando tariffe speciali in grado di produrre ricadute positive sul potere d'acquisto della comunità che ospita l'impianto. Si tratta di una forma innovativa di concertazione rispetto alla quale il sindacato e la Cisl possono dare un enorme contributo di mediazione e negoziazione.
Dobbiamo far crescere la cultura della compensazione utilizzando come riferimento anche modelli di successo sperimentati nei paesi scandinavi, attraverso un vero coinvolgimento delle popolazioni che devono valutare e decidere sulla base di un rapporto trasparente tra costi e benefici.

Le sue riflessioni sembrano delineare un nuovo modello di sviluppo. Ma, considerata la situazione del Paese, non la ritiene una prospettiva destinata a restare sulla carta?

Ripensare il modello di sviluppo e un sistema energetico di sostegno è prioritario. Se non lavoriamo, da subito, per coniugare economicità e ambiente, la regressione sarà un fatto ineluttabile e ben più grave di quella ingenerata da speculazioni o ragioni finanziarie. Le conseguenze sul lavoro, sui consumi, sulla civiltà sarebbero devastanti. Paghiamo la difficoltà di ragionare in prospettiva, di emanciparci dall'idea secondo cui la strada più breve è la strada migliore, di superare una visione in cui il particolarismo diviene ostacolo insormontabile.
La Cisl è pronta a fare la sua parte, certi di rappresentare le esigenze dei lavoratori, delle imprese e di tutti i cittadini italiani.
Ma un nuovo modello di sviluppo può affermarsi solo se si alimenta una cultura del risparmio energetico, capace di incidere su stili di vita, comportamenti e abitudini e di diventare oggetto di formazione e di campagne informative.
E' questo, a nostro avviso, il terreno di confronto ideale più fecondo, anche per un dibattito che veda il coinvolgimento di quelle organizzazioni e movimenti, che non indulgono a tentazioni luddiste ma che hanno davvero a cuore il futuro dell'ambiente e della società.
E.C.

ADICONSUM: FINALMENTE I CONSUMATORI SMETTONO DI PAGARE IL FOTOVOLTAICO GLI INCENTIVI VANNO RIPROPORZIONATI E RIDOTTI

Roma 3.3.2011 – Finalmente le segnalazione dell'Autorità per l'Energia e le rimostranze dell'Associazioni dei Consumatori sull'insostenibile entità dei costi, posti a carico degli utenti per gli incentivi al fotovoltaico, sembrano essere state accolte dal Ministro Romani.

ASSOCIAZIONE DIFESA CONSUMATORI E AMBIENTE
Promossa nel 1987 dalla Cisl
UFFICIO STAMPA ADICONSUM NAZIONALE

Adiconsum ritiene che gli incentivi per produrre energia da fonti rinnovabili debbano essere mantenuti anche in futuro, ma radicalmente riproporzionati e ridotti rispetto alla situazione attuale, tenendo conto della diminuzione del costo degli impianti che si sono fortemente ridotti negli ultimi anni.
Per fare un esempio pratico in Germania - Paese all'avanguardia in questo settore - vengono erogati incentivi al fotovoltaico (fonte GSE – Gestore Servizi Energetici) corrispondenti ad un terzo di quelli attualmente in vigore in Italia, ciò nonostante gli imprenditori tedeschi continuano ad istallare nuovi impianti.
Adiconsum è quindi assolutamente favorevole all'orientamento del Ministro Romani, che si propone di sospendere l'assegnazione degli incentivi al fotovoltaico, una volta raggiunti gli 8.000 megawatt, che il piano del Governo ipotizzava di raggiungere entro il 2020.
Ed è stato proprio a causa della esosa generosità degli incentivi italiani, che numerose imprese italiane e straniere, che sono accelerati gli investimenti a tal punto che, gli 8.000 megawatt potrebbero già essere raggiunti nei primi mesi del 2012.
Non si comprende quindi la levata di scudi di associazioni e imprese scandalizzate dalla proposta del Ministro, che finalmente dopo tanto tempo assume una decisione, e pone fine all'indiscriminato assalto delle bollette dei consumatori.

LA FLAEI-CISL NON SI LASCIA INTIMIDIRE

Roma, 14 marzo 2011 - LA SEGRETERIA NAZIONALE

I recenti avvenimenti che hanno interessato la Centrale Enel di Torre Valdaliga Nord sono stati caratterizzati da un dibattito vivace e da un confronto aspro tra Organizzazioni Sindacali.
La FLAEI ha ritenuto necessario esprimere pubblicamente le Sue posizioni e questo ha I4scatenato le ire" di quei pochi non abituati, per cultura, alla dialettica democratica e civile.
Ma fin qui tutto bene: l'esercizio della democrazia e l'appassionata rappresentazione delle proprie opinioni possono portare, a volte, a sviluppare una dialettica dai toni e dai modi sopra le righe. Tali atteggiamenti, da noi non condivisi, certamente non aiutano una civile convivenza all'interno dei luoghi di lavoro.
Quello che, invece, respingiamo con fermezza è il ricorso ad intimidazioni ed atti di vandalismo che non ci appartengono, per storia e cultura, e rimandano ad un passato che credevamo sepolto e dimenticato.
Come FLAEI-ClSL non consentiremo a nessuno di imporre con la "ragione della forza" le proprie idee e continueremo ad usare la "forza della ragione" per confrontarci sempre e con tutti.
Siamo vicini e solidali ai nostri Rappresentanti di quel difficile Territorio e con i Lavoratori di Torre Nord che sono stati fatti oggetto di minacce e aggressioni verbali.
A Tutti assicuriamo il coraggioso impegno della FLAEI e dei Suoi Responsabili, ad ogni livello, al fine di dare tutele sempre "alte" ed in linea con la tradizione degli Elettrici.
In ultimo, un pensiero ai Dirigenti sindacali "in prima linea": grazie per quello che fate per Iscritti e Lavoratori della centrale di Civitavecchia e per il fatto che tenete alto, da sempre, il nome della FLAEI e della CISL.

INCONTRO RETE – INTERGRAZIONE AT DEL 28.2.2011

Si è svolto il 28 di febbraio il primo incontro congiunto Enel Sindacato per l'esame delle problematicità connesse al processo di "Integrazione AT" in atto nell'Area Rete Veneto erano presenti all'incontro l'ing. Zappelloni, l'ing. Gurisatti e la dott.sa Bresadola per la Enel, Campagnaro, Cecchelin e Alessandro Strazieri per le OOSS.

Il confronto è iniziato convenendo sull'utilità del confronto unitario e sulla disponibilità di entrambe le parti di prendere in considerazione le relative considerazioni e richieste nell'ottica di trovare le conseguenti soluzioni.
La discussione si è quindi svolta sulla base della nota sindacale inviata precedentemente e nel merito:

- Enel si è resa disponibile a fornirci: lo stato organizzativo sia delle UO di Zona che dei Distaccamenti TLV in termini di organici, abilitazioni, struttura dei turni di reperibilità. Enel si è altresì dichiarata disponibile ad analizzare l'andamento delle attività nell'anno 2010 e ad illustrare il piano di attività per il 2011. Per quanto attiene lo straordinario l'azienda si è impegnata ad effettuare una verifica dell'andamento dello stesso nell'anno 2010.
- Per quanto concerne la richiesta di ampliare la platea dei soggetti con qualifica di PAV/PES bt, MT e AT da inserire a fronte di nuove azioni formative, Enel ci ha informati che è stato avviato un gruppo di lavoro a livello di MA per valutare le ulteriori esigenze nonché individuare le adeguate modalità formative da sottoporre al vaglio della sede centrale Sui ruoli e le interazioni tra le figure professionali (CUO, TS, CSQ, Programmazione, ecc.) coinvolte nelle attività AT, Enel si è resa disponibile a reiterare l'informativa coinvolgendo tutto il personale A fronte delle criticità più evidenti che si stanno manifestando relativamente alla mancata conoscenza delle diverse tipologie d'impianto (CP), conseguenti anche all'ampliamento delle "isole d'intervento" e all'esigenza di conoscere reciprocamente (UO e TLV) i lavori eseguiti nello stesso impianto, Enel ha già avviato un processo formativo di conoscenza degli impianti e si è impegnata a ricercare la miglior metodologia di informazione in modo che tutte le unità siano a conoscenza delle attività svolte e da svolgere nelle singole CP.

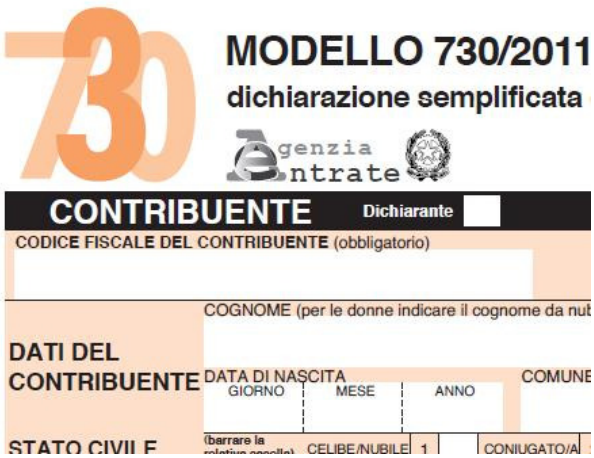
Come Organizzazioni sindacali abbiamo evidenziato l'esigenza di trovare soluzioni, attraverso processi formativi o organizzativi, rispondenti ai problemi sorti nel processo di integrazione AT ed in particolare:

- interventi negli impianti siti nelle zone di Belluno e Rovigo nelle quali risulta evidente la mancanza di un nucleo TLV;
- eclatante diversità di preparazione/conoscenza tra tecnici TLV e Zona manifestata in numerosi interventi, con conseguenti problemi anche nel campo della sicurezza;
- ruolo e processo di formazione dei Capi Squadra;
- utilizzo delle password di accesso alle varie procedure.

Consapevoli che le questioni legate alle professionalità dei lavoratori coinvolti, sono in discussione in altri tavoli sindacali, abbiamo comunque evidenziato il sostanziale aumentato livello della qualità delle prestazioni, inoltre sono state posto all'attenzione della Direzione le discrasie inquadra mentali che si sono avute nella divisione delle ex UOAT.
La Enel si è resa disponibile a prendere in esame le richieste demandando alla prossima riunione le relative risposte.

I componenti per le organizzazioni sindacali
Campagnaro Siro Cecchelin Giorgio Alessandro Strazieri

DICHIARAZIONE DEI REDDITI Mod 730/2011 REDDITI 2011



Dal giorno 4 aprile 2011 la FLAEI-CISL, presso la nuova sede di Vittorio Veneto, in via Carlo Baxa n°13 , sarà a disposizione per quanti vorranno compilare sia il modello 730/2011 che i bollettini ICI 2011.
Il costo come lo scorso anno sarà di:
Dichiarazione 730 singola Euro 20 (Venti)
Dichiarazione congiunta Euro 35 (Trentacinque)
ICI per bollettino e per comune Euro 10 (Dieci) Euro

Al fine di agevolare l'afflusso alla sede Cisl, in collaborazione con il CAAF , sarete contattati dal Call Center telefonicamente, per concordare data e orario dell'appuntamento. In questa occasione sarà necessario che segnaliate all'operatore il numero delle dichiarazioni di vostro interesse, anche se solo congiunte. Durante la elaborazione del calendario sarà comunque sempre possibile, per eventuali

chiarimenti, rivolgersi alla Flaei al n° di telefono 0438/57319 tutti i mercoledì pomeriggio del mese di marzo.

VITTORIO VENETO - INIZIO DAL 4 APRILE E TERMINE IL 25 MAGGIO La sede sarà aperta nei giorni di LUNEDI, MARTEDI-MERCOLEDI e VENERDI dalle ore 8.30 alle 12,00 e dalle 14,00 alle 18,00

ODERZO - DAL 22 APRILE al 21 MAGGIO sala riunioni sede ENEL via Madonna delle Grazie TUTTI i VENERDI dalle 14,00 alle 16,30, ci saranno a disposizione i colleghi Bruno Spricigo e Angelo Budoia.

SANTA LUCIA DI PIAVE - per i lavoratori e pensionati sarà presente il collega Pilutti per il ritiro dei documenti e per una successiva elaborazione e consegna, la disponibilità sarà per alcuni giovedì pomeriggio e concordata con la signora Zardetto.

Come sempre serve munirsi di:
- modelli CUD/2011;
- modello 730 dello scorso anno(solo per chi non ha utilizzato nel 2010 il nostro CAAF-CISL);
- ricevute spese sanitarie effettuate nell'anno 2010 (tikets, visite specialistiche, cure odontoiatriche, fatture occhiali da vista, talloncini acquisto farmaci da banco, ecc.);
- interessi mutui bancari per acquisto abitazione di residenza;
- premi di assicurazione vita e infortuni pagati nel 2010;
- bollettini RCA auto pagati nel 2010;
- spese recupero patrimonio edilizio (41%-36%) effettuate nel 2010
- per i lavoratori in servizio, assieme alle ricevute di spesa sanitaria, i documenti di rimborso effettuati dal FISDE.
  Per quanto riguarda il FISDE dei pensionati, va chiarito anche quest'anno è obbligatorio effettuare in deduzione la spesa di iscrizione al fondo, presentando il bollettino di pagamento, e fornire assieme alle ricevute di spesa le ricevute di rimborso del FISDE del 2010.

- CASA Proroga al 2010 della detrazione del 36% sugli interventi di recupero edilizio.
- Proroga al 2010 e semplificazione della detrazione del 55% sugli interventi per il risparmio energetico.
- Tetto elevato a 4.000 Euro per la detrazione degli interessi passivi sui mutui per l'acquisto dell'abitazione principale.
- MEDICINALI Per poter detrarre la spesa dei medicinali da banco è obbligatorio lo scontrino parlante con indicazione di **natura, qualità, quantità del farmaco e codice fiscale dell'acquirente.**
- Vi consigliamo di portare sempre con voi per l'acquisto dei farmaci la nuova tessera sanitaria.
- PREVIDENZA COMPLEMENTARE Sono deducibili i premi di assicurazione su polizze individuali anche se non si aderisce al fondo negoziale aziendale. Limite massimo 5.147,57 Euro complessivi.
- ASILO NIDO Restituzione fino a 120,80 Euro per le spese dell'asilo nido.
- AFFITTI Detrazione d'imposta da 150 a 300 Euro per chi abita in affitto in zone ad alta densità con un reddito fino a Euro 30.987. La restituzione avverrà con il modo 730 da presentare entro il 31 maggio. La detrazione aumenta a 991,60 Euro per i giovani fra i 20 e 30 anni.

- **Bisogna in oltre fornire tutte le variazione, al momento della dichiarazione, intervenute nell'anno 2010 come ad es. Cambio residenza, Persone a carico, ecc. per non incorrere in errori e successive sanzioni da parte dell'Agenzia delle Entrate.**
- **Il CAF non è, in alcun modo, responsabile della mancata notifica delle variazioni non comunicate.**