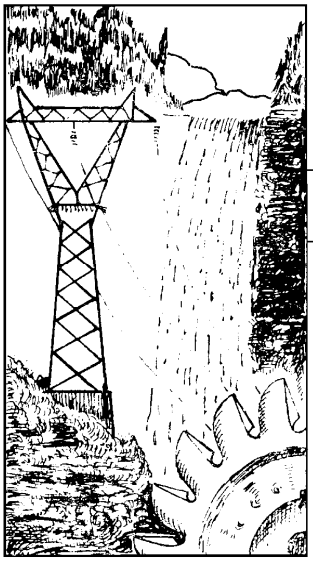


PARTECIPARE

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

AGOSTO
N.8
Anno 2016

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.flaeicisl@gmail.com
"Poste Italiane SpA - Spedizione in abbonamento postale – 70% NE/TV"

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

SOMMARIO:

Vergogna assoluta
Un saluto
Nuova denominazione di Enel Distribuzione spa
Cronaca sul superamento ex benefit pensionati e superstiti Enel
Riconoscete qualcuno?
Enel Area Mercato: è urgente una svolta
Lettera Arca nazionale
Pensioni: lavori in corso!
Flessibilità ultragiornaliera personale Part Time
Permessi ex legge 104/1992
Rinnovo contrattuale lavoratori elettrici
Pari opportunità. riunione del CPO del 27 giugno 2016
Malattia – esenzioni dall'obbligo di reperibilità
Part-Time agevolato
Privacy e videosorveglianza
Assemblea degli azionisti di Enel S.p.A.
Premi di risultato e welfare aziendale
Nuovo procedimento amministrativo di concessione della Cigo
Decreto mutui
Preservare il latino è ripensarlo
Sette meraviglie della Sinistra Piave
Vittorio Veneto capitale della cultura italiana 2018?

e-distribuzione

Enel Distribuzione S.p.A, con decorrenza dall'ultimo istante del 30 giugno 2016, modifica la propria denominazione sociale in "e-distribuzione S.p.A." e, con pari decorrenza, utilizzerà il marchio che segue.
Distribuzione
L'indirizzo del sito Internet della società verrà modificato in **e-distribuzione.it**;

Vuoi ricevere Partecipare per posta elettronica? Segnala a: treviso.flaeicisl@gmail.com

LA PRIORITÀ TRADITA: I POVERI

VERGOGNA ASSOLUTA

Avvenire 15 luglio 2016 - Francesco Riccardi

Manca, forse, una narrazione adeguata, uno *storytelling* accattivante, come si dice adesso. Mancano i volti da

mostrare sui giornali, le storie che fanno ribollire di *hashtag* i social network e smuovono per un po' l'opinione pubblica. I poveri per definizione non sono *glamour,* affascinanti, e occuparsi di loro non paga politicamente. Continuano a fare 'notizia', a catturare l'attenzione e accendere il dibattito un solo giorno all'anno: questo di metà luglio, in cui l'Istat pubblica le rilevazioni sulla povertà in Italia. E così, come una grandinata nel bel mezzo dell'estate torrida, piovono i dati di una realtà che non si vuol vedere: la povertà assoluta nel 2015 è cresciuta ancora, fino a interessare 4,6 milioni di persone nel nostro Paese, ben il 7,6% dei residenti. Un record negativo dal 2005, l'onda lunga di una crisi che non finisce perché inserita in una più grande trasformazione.

Come chicchi di ghiaccio sotto i piedi, stride oggi la distanza abissale fra i bisogni urgenti di tanta parte della popolazione e i tempi di reazione del Governo, del Parlamento e di tutta la politica; stride la sottovalutazione di un fenomeno che già gli scorsi anni era ben visibile e sul quale una parte significativa della società civile richiama da tempo l'attenzione. Stride ancora l'ottusità con la quale non ci si accorge che il perno della questione sono i bambini e le famiglie nelle quali vivono.

Eppure basta leggerli, i dati, per individuare subito le priorità, per avvertire sulla propria pelle l'urgenza di un intervento troppo a lungo procrastinato. La condizione di povertà assoluta, infatti, cresce in particolare per le famiglie di 4 o più componenti, addirittura dal 6,7% del 2014 al 9,5% dello scorso anno. Già al secondo figlio, insomma, il rischio di cadere in uno stato di miseria si fa molto concreto, con un'incidenza che arriva addirittura al 18,3% in media, quasi una famiglia ogni cinque, per i nuclei con 3 o più minori. Soprattutto al Sud, ma testimonia quest'ultima rilevazione – ora anche al Nord e in particolare nelle aree metropolitane, là dove la vita risulta più 'cara'. Questa della povertà assoluta non è nemmeno più una condizione che riguardi solo gli stranieri o i disoccupati da lungo tempo, quanto pure le famiglie con genitori che lavorano (dal 5,2% del 2014 al 6,1% nel 2015). Una povertà che colpisce in particolare i bambini (1 milione e 131mila), i giovani sotto i 34 anni e diminuisce al crescere dell'età, fino – paradossalmente –a raggiungere il minimo per le persone ultra-sessantacinquenni. È la conferma di un sistema previdenziale e di welfare che – in qualche modo – tutela gli anziani, ma prevede poco o nulla per le altre categorie d'età, penalizzando i giovani e contribuendo al calo demografico generale.

È di fronte a questo quadro drammatico che non si può non rilevare come il governo – pure finalmente armato della buona intenzione di colmare una lacuna decennale – sia in forte ritardo nella risposta e tuttora sottovaluti le reali necessità. Solo oggi, infatti, la Camera ha approvato la delega che introduce un sistema nazionale di contrasto alla povertà. Dal varo della legge di Stabilità nella quale – dopo anni di insistenze da parte del cartello di associazioni riunite nell'Alleanza contro la povertà – erano stati stanziati i fondi per 1,6 miliardi di euro in 2 anni sono passati già 7 mesi. E quanti altri mesi passeranno prima che dalla norma si arrivi ai decreti delegati e poi all'erogazione effettiva del sostegno monetario e dei servizi di inclusione sociale? In un anno, lo abbiamo visto dai dati Istat, mezzo milione di persone in più è caduta nella povertà assoluta. Ogni giorno di ritardo significa lasciare senza mezzi, senza risposte e senza speranza migliaia di persone in aggiunta ai milioni di persone che già sono in miseria. E i poveri, si sa, hanno questo maledetto vizio di mangiare tutti i giorni. Se ci riescono. Non vale forse tutto questo più di qualsiasi riforma istituzionale?

Come può non essere questa la priorità delle priorità per la politica e le burocrazie ministeriali? Come si può non avvertire questa come una 'vergogna assoluta'? La strada individuata di un intervento improntato all'universalismo selettivo – con un sostegno mirato anzitutto ai nuclei con figli, alle famiglie monogenitoriali e alle donne in gravidanza, che tiene conto dei carichi familiari e cerca di reinserire al lavoro e nella società chi è rimasto ai margini – è certamente quella giusta. Ma va attuata con urgenza e completata con altri interventi. Anzitutto stanziamenti crescenti nella prossima legge di Stabilità, perché per arrivare a coprire con un intervento minimo l'intera platea dei poveri assoluti (senza occuparsi di persone in povertà relativa, che sarebbe velleitario e forse controproducente) di miliardi ne servono fino a 7, uno solo non basta. E poi una riforma strutturale del fisco che sani finalmente le ingiustizie e tenga in massima evidenza i carichi familiari.

I poveri e le famiglie non possono più attendere. Fate presto, facciamo di più.

UN SALUTO

Ciao a tutti,con il 30 giugno 2016 termino la mia attività in ENEL.

Ringrazio tutti per avermi sopportato in questi anni,spero di lasciare un bel ricordo,sono stati anni belli con ottime persone,che mi hanno aiutato nel momento del bisogno.
Auguro a tutti TANTA SALUTE ,fortuna e un buon futuro.
GRAZIE,avanti che la vita continua con ottimismo.
Il mio numero di telefono 3293413835
email dzgpietro@alice.it

Gianpietro De Zordo

NUOVA DENOMINAZIONE DI ENEL DISTRIBUZIONE SPA

Roma, 28 giugno 2016
Vi **infamiamo** che Enel Distribuzione S.p.A, con decorrenza dall'ultimo istante del 30 giugno 2016, modifica la propria denominazione sociale in "e-distribuzione S.p.A." e, con pari decorrenza, utilizzerà il marchio che segue.

Distribuzione

La nuova denominazione della società deriva dall'obbligo imposto dall'Autorità per l'energia elettrica il gas e sistema idrico che prevede la separazione del marchio e delle politiche di comunicazione tra la società di distribuzione e le società di vendita che operano nell'ambito del medesimo Gruppo Societarío.
Restano invariate: la sede legale, le sedi operative, i dati fiscali e tutti gli altri dati societari, così come i riferimenti interni della nostra società.
L'indirizzo del sito Internet della società verrà modificato in **e-distribuzione.it**; nel caso di comunicazioni tramite mai ai dipendenti della società, si comunica che gli indirizzi di posta elettronica, attualmente definiti In: nome.cormome@enel.com, saranno modificati in **nome.cognom-distribuzione@e-.com.**
Cordiali saluti,

°°*°

Enel Distribuzione cambia nome: da Enel Distribuzione ad e-distribuzione

Il settore dell'energia continua ad evolversi in Italia, questa volta con l'annuncio del cambio di nome di Enel Distribuzione in e-distribuzione. Il cambiamento dovrà servire a mettere fine alla confusione tra Enel società di distribuzione ed Enel fornitore di energia elettrica.
Il cambio del nome in e-distribuzione avverrà il 30 giugno quando partirà la campagna informativa per comunicare la natura del nuovo brand agli utenti finali. Non si tratta però di un semplice cambiamento di stile, ma dell'**adempimento agli obblighi** di separazione e diversificazione delle politiche di comunicazione tra la società di distribuzione e la società di vendita operanti all'interno dello stesso gruppo societario (definito *brand unbundling*) così come previsto dalla delibera 296/2015/R/COM dell'Autorità per l'Energia Elettrica e il Gas.

e-distribuzione: perché cambiare nome?

Enel Distribuzione, da giovedì e-distribuzione, è la società del Gruppo Enel che si occupa della distribuzione di energia elettrica in Italia. La rete di Enel distributore, costituita da impianti di media e bassa tensione, connette sia i clienti finali che i produttori, i quali immettono in rete l'energia prodotta dai loro impianti.

Il **distributore di energia elettrica e gas** è incaricato del trasporto e della consegna al cliente finale dell'energia elettrica, attraverso le reti di distribuzione a media e bassa tensione, e del gas attraverso le reti cittadine. Il distributore si occupa inoltre dell'installazione, della manutenzione e della lettura dei contatori, di cui è proprietario.

Il compito di **e-distribuzione** non va confuso con quello di **Enel Energia** ed **Enel Servizio Elettrico**, che appartengono sì allo stesso gruppo, ma rappresentano **società di fornitura** di energia elettrica e gas rispettivamente per il mercato libero ed il mercato tutelato.

Meglio distinguere Enel distributore da Enel fornitore

Tuttavia, è difficile per i consumatori distinguere chiaramente tra Enel Distributore, Enel Energia ed Enel Servizio Elettrico. Tanto più perché hanno lo stesso nome e lo stesso marchio. Ecco perché l'intervento dell'Autorità per disciplinare le **politiche di unbundling** per il settore dell'energia elettrica e del gas. Lo stesso è avvenuto in Francia dove il distributore ERDF ha cambiato il nome in **Enedis** per meglio distinguersi dal fornitore EDF.
Come in Francia anche in Italia, con la delibera 296/2015/R/COM, l'Autorità ha chiesto ad Enel di rendere più riconoscibile la distinzione tra Enel società di distribuzione ed Enel società di vendita di energia elettrica e gas.
Ecco spiegato il cambiamento del nome in **e-distribuzione**. La nuova denominazione verrà lanciata al grande pubblico ed inserita nelle comunicazioni ufficiali della società nei prossimi giorni e sarà accompagnata da un'effettiva **campagna mediatica** riportante la firma della famosa agenzia pubblicitaria **Saatchi & Saatchi**.

Quanto conta il cambiamento in e-distribuzione?

Il cambio di nome dovrà permettere ai consumatori di comprendere meglio la differenza tra il distributore ed il fornitore Enel. L'obiettivo è favorire la concorrenza, eliminando l'evidente **vantaggio competitivo** concentrato in un'unica società di fornitura di energia elettrica e gas, ovvero Enel.

e-distribuzione

Una "e" molto familiare!

Così come scriveva, giusto un anno fa, l'Associazione Italiana di Grossisti di Energia e Traider (AIGET), il brand unbundling aiuta gli utenti finali a **riconoscere con chiarezza** chi hanno di fronte, migliorando in tal modo la loro fiducia nei confronti del settore energetico italiano.
Il cambiamento del nome è un dato di fatto, ma l'affinità del logo di e-distribuzione, palesemente richiamante la "e" del logo Enel, lascia ancora qualche perplessità.
Tant'è che il nuovo nome di Enel distributore non convince l'AIGET, che ce lo comunica tramite **un ironico tweet**:
Il messaggio che accompagna la nuova **e-distribuzione** è chiaro: "*Cambiamo nome, non quello che facciamo per voi*". D'altronde più che cambiare, il nuovo nome e-distribuzione rientra appieno nella strategia di brand adottata quest'anno da Enel ed incarnata nel motto Open Power per trasmettere l'idea di un'azienda aperta, flessibile, reattiva ed in grado di cavalcare la transizione del mercato energetico italiano.
Non sarà un caso, che in concomitanza del nuovo nome di Enel Distribuzione parta anche l'operazione Enel Open Meter, con cui Enel installerà i contatori di seconda generazione in **32 milioni di abitazioni**.

CRONACA SUL SUPERAMENTO EX BENEFIT PENSIONATI E SUPERSTITI ENEL

7 luglio 2016

Anche il collaudo trevigiano è stato brillantemente superato!

78 verbali sottoscritti, 13 tra assenze motivate e schede ancora "in verifica". Esse saranno riproposte nella seconda trance di Treviso in data non ancora definita, dopo agosto.

Occasione di festa tra amici ma anche di "dolore" per situazioni critiche.

La firma venuta presso due abitazioni, dimostra la sensibilità dei Conciliatori Enel e della Flaei Cisl.

Accoglienza sorridente, qualche volta dopo aver salito più rampe di scale un po' con il fiatone, scambi di valutazioni, insistenza per accettare un caffè o un dolcetto.

La Cisl ha dato la passibilità di superare la barriera "scale" concedendo un temporaneo appoggio negli uffici fronte strada.

Ecco alcune immagini di questa giornata:

La dottoressa Patrizia Capraro, procuratrice di Enel, illustra al gruppo convocato come si svolgerà l'incontro

Inattesa di firmare.
In primo piano l'amico Walter Comiran

Gloria Schivazappa nelle sue funzioni

I Conciliatori Enel e Flaei (Beniamino Michieletto) con un collega

Felice incontro tra amici "volontari" della Flaei:
Gloria Schivazappa che ha accolto tutti i convocati ripetendo i suggerimenti per una corretta firma dei verbali;
Bianca Rosa Fadel cuore della Flaei Destra Piave;
Gianni Carminati, come il giovedì sempre in mezzo a tutto!

Il calendario prevede , previa conferma da parte Enel, un incontro a Montebelluna il 4 agosto.
Poi, in ferie fino alla fine del mese, quando sarà verificato il carco di impegni ancora presente per i "giovedì della Cisl".

IMPORTANTE

Nei prossimi giorni, giorni l'amico Tiziano Griguolo, responsabile di tutta la gestione informatica e documentaristica, contatterà tutte le famiglie dove si è manifestato un decesso a decorrere dal 1° gennaio 2016.
Secondo indicazioni pervenute da Enel da questa data non fruirà dell'Una Tantum solo la vedova o il vedovo ma anche tutti gli altri eredi. Ciò composterà la acquisizione di ulteriore documentazione e l'avvio di una procedura autonoma e diversa da quella siora utilizzata. Sarà conseguente lo slittamento dei tempi di erogazione della cennata Una Tantum.

°°*°

Il primo incontro a Belluno

il 7/7/2016 presso la Cisl di Belluno si sono radunati in 4 gruppi suddivisi per ora, i primi per le 9.15, gli 82 aventi diritto allo sconto sull'energia elettrica per sottoscrivere il verbale di conciliazione convenuto con le OO.SS di categoria degli Elettrici.
83 erano i contattati lunedì 4/7 e disponibili a essere presenti.
La raccolta della disponibilità alla presenza era condizione affinché l'Enel inviasse il File con i verbali che FNP ha dovuto stampare unitamente alla fotocopia della carta d'identità in 8 copie per la firma il giorno 7 successivo.
(Notate quanto tempo disponibile avevamo).
Una persona non è potuta partecipare per impedimento improvviso (sarà convocata per il prossimo incontro);
Di oltre 100 persone avevamo inviato i dati per il 7 luglio, solo 90 sono stati accettati, gli altri sono rimasti in

sospeso. Ad una prima analisi sono quelli con "l'erede" al quale presumibilmente dovremo inserire altri dati mancante Es. il nome e i dati di tutti gli eredi nelle note allegate , e quello del coniuge anche lui ex dipendente.
7 non hanno dato disponibilità a presentarsi e saranno richiamati al prossimo incontro.
In rappresentanza del Sindacato c'era Costa Luciano, dell'Enel Facciolo Valeria.
Con la collaborazione del RLS di Belluno Sergio de Faveri, dell'impiegata FNP Lodi Piera e mia abbiamo iniziato alle ore 9 e terminato alle ore 13.00 con l'82esimo.
Abbiamo caldamente richiesto che venga accettata la richiesta sindacale di effettuare incontri anche ad Agordo e a Pieve di Cadore aventi un numero consistente di richiedenti.
La Signora Facciolo ha garantito si farà portavoce della richiesta e che possa essere accolta.
Feltre è stato confermato e sarà alla ripresa dopo le ferie di luglio e agosto in data da concordare. Quindi dopo la metà di settembre sicuramente.
La rappresentate di Enel ha data, se ancora Lei al prossimo incontro, di andare anche nelle abitazioni degli infermi impossibilitati a muoversi accompagnati, questo sarà da concordare preventivamente con la responsabile Enel.
Il prossimo incontro per il quale inseriremo altri 100 nomi è stato detto dalla rappresentante dell'Enel Capraro sarà l8 settembre (??) sempre a Belluno in quante, secondo la Capraro altri posti fuori da quello centrale sono eccezioni (vedi Feltre).
Per 3 di Cismon del Grappa anche se fuori provincia non dovrebbero esserci problemi per la firma a Feltre. Sono però ancora in attesa di conferma.
Molti hanno manifestato alla firma la deplorevole azione intrapresa dall'Enel nei confronti dei suoi Pensionati.
Una Signora ha detto che per fortuna suo marito era deceduto altrimenti per Lui che aveva amato tanto la "sua" Azienda sarebbe sicuramente stato come una pugnalata al cuore.
Saluti.

Toni Faoro

RICONOSCETE QUALCUNO?

1959

AZIENDA IDROELETTRICA - Reparto Piave - Santa Croce

I dipendenti dell'Azienda Idroelettrica, Reparto Piave - Santa Croce, hanno effettuato, nei giorni compresi tra il 10 e il 14 settembre, in numero di 38, fra impiegati e operai, una gita in Austria.

Il viaggio, compiuto in pullman, aveva per meta il Gross Glockner, Salisburgo, Vienna, Klagenfurt, il Lago di Worther, Velden.

Guide turistiche hanno accompagnato la comitiva nella visita alla città di Salisburgo e, particolarmente, al castello di Kuhberg e al Palazzo Mirabell.

A Vienna, oltre al completo giro panoramico della città nei suoi punti più suggestivi, quali il Grinzig, il Kalemberg e il Prater, sono stati visitati e particolarmente ammirati il castello imperiale di Schönbrunn, il Palazzo Belvedere e la Cattedrale di S. Stefano.

A Klagenfurt, dopo una rapida visita alla città, i gitanti si sono recati alla zona archeologica di Magdalensberg, antica città celtica e romana del 1° secolo a. C.

Poichè tutto è stato predisposto in maniera assai accurata, il successo è riuscito ottimo.

ENEL AREA MERCATO: È URGENTE UNA SVOLTA

Incontro molto teso quello del 18 luglio. Restiamo in attesa di un documento aziendale che tracci un percorso sostenibile e dia garanzie verificabili nel breve periodo, relativamente ai tanti problemi posti da tempo dal Sindacato e mai completamente risolti.

Si è tenuto ieri, alla presenza di una folta delegazione proveniente da tutti i territori, l'atteso incontro tra le Segreterie Nazionali di FILCTEM-FLAEI-UILTEC e i Responsabili dell'Area Mercato. La riunione è stata importante perché le Parti hanno potuto esplicitare con chiarezza le difficoltà che si riscontrano sia aziendalmente che sui luoghi di lavoro.

Come purtroppo accade da tempo, i toni dell'incontro sono stati abbastanza tesi perché, da parte sindacale, si riscontra, ancora una volta, uno "scollegamento" dei Vertici aziendali dalla realtà che si vive sui luoghi di lavoro.

L'Azienda ha presentato uno scenario che non disconosciamo: le tante novità intervenute e che interverranno a breve, rendono il contesto molto complesso e fluido. Siamo consapevoli che le decisioni dell'Autorità relativamente all'apertura totale del Mercato e l'obbligo di usare il marchio solo per una Società del Gruppo, rendono tutto molto complicato, ma è altrettanto vero che è oramai da anni che l'Azienda si nasconde dietro questi scenari poco chiari, per non risolvere i tanti problemi presenti in Area Mercato. L'Azienda ha anche lasciato intendere che sarebbe pronta a fare delle piccole modifiche organizzative e che solo all'inizio del 2017 saprà con certezza ridisegnare, organizzativamente, tutta l'Area, lasciando sempre una centralità ai Punti Enel, seppur in forma razionalizzata.

Nell'incontro di ieri abbiamo registrato, per l'ennesima volta, una volontà di minimizzare quanto il Sindacato denuncia da tempo; abbiamo dovuto prendere atto che neanche l'incontro, effettuato qualche mese fa, con il massimo Responsabile dell'Area, Dott. Lanzetta, ha fatto cambiare impostazione all'Area Mercato. E questo ci rammarica doppiamente perché le lavoratrici e i lavoratori coinvolti, sono consapevoli delle sfide che hanno davanti e vorrebbero collaborare di più e meglio con i loro Responsabili; ma la comunicazione, purtroppo, è a una via.

Si comunica dall'alto in basso, in maniera a volte caotica, a volte sbagliata, a volte in maniera contraddittoria, a volte minacciosa e ci fermiamo qui.

Non si può più far finta di non vedere! È giunto il momento di tracciare un percorso negoziale che metta sul tavolo tutte le difficoltà e i problemi che si registrano quotidianamente.

Senza fare la lunga lista dei problemi segnalati dalle tre OO.SS durante l'incontro di ieri (i nostri delegati sul territorio ci hanno puntualmente riportato la realtà che si vive in tutte le Aree del Mercato), abbiamo dimostrato come alle gravi difficoltà già presenti, si stanno aggiungendo quelle prodotte dalle fuoriuscite per art. 4.

L'Azienda si è resa disponibile ad affrontare alcune di queste problematiche, ma avendo capito che ancora non è disposta ad affrontare il "cuore" dei problemi, abbiamo rifiutato il percorso proposto e chiesto un

documento politico in cui siano contenute garanzie importanti per i lavoratori e un percorso che, nel giro di qualche mese, dia stabilità all'Area Mercato, almeno nel medio periodo.
L'Azienda ha accettato questa nostra impostazione e ha garantito che nei prossimi giorni consegnerà alle Segreterie Nazionali tale documento.
A valle di questo importante atto formale, FILCTEM-FLAEI-UILTEC valuteranno il percorso proposto e con il massimo del coinvolgimento, decideranno se affrontare il percorso proposto o, al contrario, proporre modifiche al fine di risolvere con soddisfazione le problematiche segnalate da tempo e non più rinviabili.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

LETTERA ARCA NAZIONALE

15 luglio 2016 numero **112**

Importanti novità dal prossimo 1° agosto

Vi informiamo che a decorrere dal 1° agosto p.v. il FISDE opererà in modo autonomo, con la cessazione contestuale del "service" fino ad oggi fornito dall'ARCA.

Dal 1° agosto 2016, quindi, le attività di raccolta e lavorazione delle richieste di rimborso per prestazioni sanitarie fruite in forma diretta e indiretta – nonché tutte le attività connesse (iscrizione Soci Straordinari, controlli certificazioni familiari a carico, ecc.) – verranno svolte dal FISDE con 53 operatori provenienti dall'ARCA e con le altre risorse già alle dipendenze del Fondo.
Vi segnaliamo, in particolare, la progressiva valorizzazione dello **Sportello on line che supererà la presentazione delle pratiche cartacee presso gli attuali Sportelli** e vi invitiamo, fin da ora, a familiarizzare con tale modalità inviando le prossime richieste tramite il suddetto Sportello on line presente sul sito www.fisde.it.
Con successive comunicazioni sarete tempestivamente informati in merito a tutte le tempistiche e alle modifiche operative e regolamentari che saranno decise.

PENSIONI: LAVORI IN CORSO!

Come funziona l'uscita anticipata, come cambiano ricongiunzioni e 14esime

IlSole24Ore del 21 luglio 2016 - di Marco Rogari 21 luglio 2016

Pensioni anticipate / La flessibilità

Per la pensione flessibile l'ipotesi del Governo è una rata di ammortamento di 20 anni. Il Governo auspica un intervento delle banche: la rata del prestito per chi anticipa l'uscita di 3 anni potrebbe arrivare al 15% della pensione per 20 anni. Ecco i punti principali allo studio dell'esecutivo, insieme alle altre ipotesi d'intervento sul tappeto: dalla ricongiunzioni gratuite all'estensione della platea dei beneficiari della 14esima mensilità "pensionistica".

Pensioni anticipate / Il prestito

L'uscita anticipata sarà possibile grazie un prestito garantito dalle banche ed erogato al lavoratore dall'Inps che dovrà essere rimborsato a rate in vent'anni, interessi compresi, senza garanzie reali a carico del beneficiario. Le assicurazioni copriranno il rischio di morte prima della scadenza del prestito

Pensioni anticipate / L'assegno

L'assegno sarà ridotto sulla base degli anni di anticipo ma senza penalizzazioni esplicite: la decurtazione sarà implicita per effetto del meccanismo del prestito pensionistico-bancario e della detrazione fiscale compensativa che sarà garantita ai beneficiari sulla base delle fasce di reddito. L'agevolazione sarà massima (fino quasi ad azzerare la decurtazione dell'assegno anticipato rispetto alla "potenziale" pensione di vecchiaia) per i soggetti a basso reddito e in condizione disagiate (ad esempio disoccupati di lungo corso). La decurtazione varierà anche a seconda delle categorie di appartenenza e sarà di fatto nulla nei casi di uscita volontaria di un soggetto a reddito medio-alto

Pensione anticipata / La platea
Ad essere interessati dal piano-flessibilità saranno tutti i lavoratori, anche quelli pubblici. Il meccanismo sarà differenziato a seconda di tre maxi-categorie: “uscite volontarie” per le quali la decurtazione implicita dell'assegno dovrebbe essere più ; “disoccupati di lungo corso” e lavoratori impiegati in mansioni pesanti che dovrebbe essere maggiormente tutelati; lavoratori interessati in piani di ristrutturazione aziendale per i quali potrebbe essere richiesto un contributo all'impresa per l'eventuale uscita anticipata.

Pensioni anticipate / «Ape» e «Rita»
L'Ape è l'Anticipo pensionistico che con le nuove regole consentirà l'uscita anticipata dal lavoro. La Rita è La rendita integrativa temporanea anticipata alla quale potranno ricorrere i lavoratori intenzionati a usufruire dell'Ape che abbiano già aderito alla a un fondo pensione. Con la Rita i lavoratori potranno usufruire di un anticipo del capitale cumulato prima della decorrenza della pensione e utilizzarlo per “coprire” una parte dell'Anticipo pensionistico

Altre misure / Ricongiunzioni
Il governo sta mettendo a punto una misura a finalizzata a garantire ricongiunzioni gratuite per tutti anche per andare in pensione anticipata. In particolare si punterebbe a cancellare il vincolo del requisito minimo in una singola gestione che oggi impedisce la ricongiunzione gratuita e a riconoscere il calcolo complessivo anche per il ritiro anticipato e non solo per la vecchiaia

Altre misure / Lavoratori “precoci”
tra le altre misure allo studio c'è un intervento per i cosiddetti lavoratori “precoci”, ovvero coloro che hanno lavorato uno o più anni tra 14 e i 18 anni di età. La misura consiste nel riconoscimento di un bonus contributivo di 4 o 6 mesi l'anno per consentire un ritiro (pensionamento) con 41 anni di contributi complessivi

Altre misure /Quattordicesime
Il pacchetto di interventi in via di definizione dovrebbe prevedere anche misure per chi è già in pensione e vive con un assegno molto basso. Due le opzioni sul tappeto. Quella più gettonata prevede una consistente estensione della platea dei beneficiari della 14esima mensilità, oggi limitata agli assegni mensili sotto i 750 euro mensili corrispondenti a 9.786 euro e 86 centesimi lordi l'anno, facendo salire quest'ultimo tetto a 12-13mila euro lordi l'anno. La seconda opzione in campo è l'estensione della “no tax area”

Altre misure / Lavori usuranti
Il Governo sta pensando di rendere più agevole l'accesso alla pensione anticipata per i lavoratori impegnati in attività “usuranti”. Tra le ipotesi allo studio la cancellazione delle finestre di uscita degli altri vincoli normativi che ostacolano l'accesso al pensionamento anticipato

FLESSIBILITÀ ULTRAGIORNALIERA PERSONALE PART TIME

Da: "Guarnieri Sara
Oggetto: Flessibilità ultragiornaliera personale Part time (PT)
Roma, 08 luglio 2016

A: 'Giorgio Cecchelin'

Buonasera,
vi informiamo che, con decorrenza 1° luglio 2016, anche per il **personale Part Time** è possibile richiedere l’attribuzione di orari di lavoro con regime di flessibilità ultragiornaliera.
Le fasce di flessibilità, di pari durata all’inizio e al termine della prestazione giornaliera, potranno essere:

- 30 minuti per PT fino a 4 ore
- 1 ora per PT > 5 ore
- 1 ora per PT misti

Per quanto riguarda il personale dei **Punti Enel**, per specifiche esigenze operative, le fasce di flessibilità della prestazione giornaliera sono ridotte rispetto allo standard aziendale, ovvero sono di 30 minuti (all'inizio e termine della prestazione giornaliera) per PT fino a 4 ore, per PT > 5 ore, per PT misti.
Per poter utilizzare la nuova tipologia di orario, i colleghi interessati dovranno presentare richiesta al proprio Gestore del personale.
Cordiali saluti

PERMESSI EX LEGGE 104/1992

Circolare INPS n. 127/2016 dell'8 luglio 2016

Con la circolare n. 127/2016 dell'8 luglio 2016, l'INPS è intervenuta sulle modifiche introdotte dal decreto legge 90/2014, che ha previsto la possibilità di continuare a godere dei benefici previsti dalla legge 104/1992 anche durante l'iter di verifica a seguito di una visita di revisione della condizione di disabilità grave.
Viene precisato che le autorizzazioni per i tre giorni di permesso mensili previsti dalla legge 04/1992 per i disabili gravi e rilasciate sulla base di un verbale soggetto a revisione non riportano più una data di scadenza, ma indicano che il provvedimento ha validità fino alla conclusione dell'iter sanitario di revisione.
In precedenza, infatti, durante il periodo di verifica, l'interessato o i familiari perdevano la possibilità di richiedere permessi, prolungare il congedo parentale, quello straordinario o di fruire dei riposi alternativi. La circolare INPS precisa che, durante l'iter di revisione, per i permessi non è necessario presentare una nuova domanda, anche se il verbale sottoposto a revisione riporta una data di scadenza che è stata superata.
Se la verifica si conclude con una conferma, il disabile o il suo familiare non dovranno presentare una nuova domanda di permessi, nemmeno se viene prevista un'ulteriore revisione del nuovo verbale, a meno che nel frattempo sia cambiato il datore di lavoro o l'orario (da full-time a part-time o viceversa o se si deve modificare il tipo di permesso).
Se la verifica si conclude negativamente, invece, il disabile, il familiare che lo assiste e il datore di lavoro verranno informati dall'INPS con effetto al giorno successivo alla data di definizione del nuovo verbale.
Per quanto riguarda il prolungamento del congedo parentale, i riposi alternativi a questo, o il congedo straordinario si deve presentare domanda per continuare la fruizione nel periodo dell'iter di revisione della disabilità. Questo perché, precisa la circolare INPS, si tratta di prestazioni richieste al bisogno per periodi determinati di tempo.
La circolare indica, inoltre, le procedure da seguire da parte delle sedi territoriali in caso di mancata presenza al controllo da parte dell'interessato e le relative conseguenze.
Infine, viene ricordato che sempre il DL 90/2014 ha ridotto da 90 a 45 giorni il tempo massimo entro cui deve essere accertato dalle commissioni previste dalla legge 104/1992, lo stato di disabilità su richiesta dell'interessato.
Di conseguenza, superato il nuovo termine, sono effettuati accertamenti provvisori da medici specialisti in servizio presso l'azienda sanitaria locale dove il disabile è assistito.
Per maggiori informazioni, gli interessati potranno rivolgersi alle sedi dell'INAS Cisl.

RINNOVO CONTRATTO SETTORE ELETTRICO

Prosegue il Confronto, restano le difficoltà ma parte la discussione di merito dall'emergenza del settore elettrico, all'individuazione di strumenti di Solidarietà di Settore.

La riunione del 12 luglio, che ha visto la partecipazione della delegazione trattante, ha confermato le difficoltà negoziali che hanno accompagnato questi primi mesi di discussione, con una posizione delle controparti che seppur rivista rispetto all'impostazione iniziale, mantiene ancora elementi di rigidità.
L'incontro è servito, almeno per quanto riguarda il sindacato, a ribadire l'intenzione di individuare i temi prioritari sui quali provare a trovare convergenze di merito, per arrivare a rinnovare il contratto in tempi ragionevolmente brevi. Abbiamo quindi riconfermato che per noi un punto fondamentale rimane la **Solidarietà di Settore**, da realizzare attraverso un'intesa che vincoli le Parti all'individuazione di una serie

di strumenti per garantire la stabilità occupazionale all'interno del Settore stesso, al verificarsi di situazioni di criticità occupazionali ben individuate, prendendo spunto anche da accordi già in essere, per la gestione delle criticità infragruppo, in molte aziende del settore elettrico.
Un'altra priorità l'abbiamo individuata nella definizione **dell'ambito di applicazione del Contratto**. Come avevamo già preannunciato, su questo tema un primo aspetto di novità ha riguardato la ricomposizione della delegazione datoriale, con il ritorno al tavolo della trattativa di "Energia Concorrente" (era una precisa richiesta della nostra piattaforma la riunificazione dei due contratti del Settore Elettrico. Nello specifico della definizione dell' "Ambito" abbiamo riconfermato la nostra intenzione di rendere più esigibile l'applicazione del Contratto Elettrico a chi fa attività "Esclusive" e "Distintive".
Sul tema dei **"Diritti"** abbiamo posto il tema dei licenziamenti, partendo dalla necessità sul fronte delle sanzioni disciplinari di una sede preventiva di valutazione e di un impegno sul consolidamento dei codici disciplinari in riferimento alla proporzionalità della sanzione al fine di evitare licenziamenti ingiustificati. Abbiamo poi riconfermato la centralità del **welfare contrattuale,** sul quale, secondo il sindacato, serve il potenziamento dei Fondi, sia con un incremento del contributo a carico delle aziende, sia attraverso un percorso di unificazione che porti alla costituzione di fondi previdenziali e sanitari di Settore.
Sul versante delle **relazioni Industriali** abbiamo sottolineato l'esigenza che il Contratto di Settore indichi in maniera cogente e con una tempistica precisa, una verifica a livello aziendale, di tutta la normativa in essere, al fine di un riordino complessivo, utile a dare certezza dei trattamenti ai lavoratori interessati. Abbiamo infine riconfermato la nostra richiesta di una congrua risposta in termini di incremento dei minimi a tutela del potere di acquisto delle retribuzioni.
Rispetto ai **temi posti dalle Aziende** abbiamo riconfermato che su alcune questioni **(Orario di lavoro, Turni e Trasferimenti)** permangono impostazioni diverse: su questi argomenti, qualora dovessero essere affrontati, riproponiamo con decisione quanto da noi scritto in Piattaforma.
Il Contratto di Settore non può essere la sede dove risolvere i problemi di qualche singola Azienda o di un Gruppo di Aziende; il Contratto di Settore serve ad affrontare prioritariamente le problematiche di Settore. Il resto, come fatto in questi anni, lo si affronta nelle Aziende dove insorgono problemi concreti e riscontrabili, magari potenziando attraverso uno specifico Protocollo, il ruolo della contrattazione aziendale (RSU, sindacato regionale/territoriale) per affrontare le tematiche connesse a specifiche situazioni di criticità.
In conclusione abbiamo riconfermato che per noi la discussione di merito non può che partire dal tema della SOLIDARIETA' DI SETTORE.
Al termine della riunione è stata fissata una nuova data di incontro, a livello di Segreterie Nazionali, per il prossimo 21 luglio, con all'ordine del giorno proprio il tema della Solidarietà di Settore.

Le Segreterie Filctem-Cgil Flaei-Cisl - Uiltec-Uil

°°*°

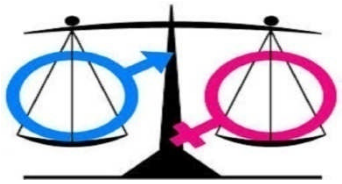
Rinnovo Contratto Settore Elettrico
Approfondimento sulla clausola di salvaguardia occupazionale

Come convenuto in occasione della riunione in plenaria del 12 luglio scorso, si è svolto ieri un primo incontro a livello di Segreterie nazionali per affrontare una delle priorità negoziali da noi proposte: la clausola di salvaguardia occupazionale.
L'incontro è stato quindi l'occasione per esplicitare le linee guida dello strumento che vorremmo definire all'interno del nuovo Contratto di Settore, in coerenza con quante dichiarato nella piattaforma sindacale e ritenuto da tutta la delegazione trattante di estrema importanza in un momento così difficile per il Settore Elettrico.
La finalità dello strumento è quella di prevedere una garanzia di ultima istanza, da attivare una volta esauriti tutti gli strumenti di tutela occupazionale contenuti negli accordi aziendali vigenti (che dovranno rimanere in essere) e comunque a valle dei periodi di copertura degli ammortizzatori sociali conservativi (CIGS; Contratti di solidarietà).
Le Aziende firmatarie del Contratto, questa è la nostra proposta, devono impegnarsi, in caso di nuove assunzioni, a valutare preventivamente le conclamate professionalità eccedenti in altre Aziende del Settore, derivanti dai processi di ristrutturazione che non si è riusciti a gestite con gli attuali strumenti di legge e/o con gli accordi sindacali vigenti.
Un organismo bilaterale (cabina di regia) che ha il compito di verificare il possibile intreccio fra domanda e offerta, sulla base di criteri oggettivi condivisi.
Oltre agli incentivi previsti dalla legge per chi assume dalle liste di mobilità, un sistema di incentivi/disincentivi economici dovrà premiare le Società disposte ad assumere, responsabilizzando, al

contempo, le cedenti: tale meccanismo finanzierebbe lo "strumento" che dovrebbe intervenire nei casi sopra esposti.
Le controparti hanno espresso condivisione sulla necessità di definire uno strumento solidaristico per la gestione delle criticità occupazionali che potranno presentarsi nei prossimi anni.
Tuttavia hanno avanzato contrarietà di tipo tecnico/giuridico, ma anche economico, sulla tenuta di un impianto come da noi delineato, e si sono impegnate ad effettuare una verifica approfondita su possibili soluzioni da discutere nel prossimo incontro.
Come Organizzazioni Sindacali abbiamo ribadito il nostro convincimento sulla proposta, convinti che su questo tema, così come in tutti gli accordi sindacali, ciò che conta non sono le tecnicalità ma l'impegno politico ad applicare quanto si concorda. Ci siamo ovviamente dichiarati disponibili ad ogni contributo costruttivo. Non a far prendere in giro chi rappresentiamo.
A settembre la trattativa dovrà cambiare passo e per questo sono state già fissate tre date: l'8, il 13 e il 29.
Da subito dovrà essere chiaro il quadro sulle disponibilità aziendali rispetto ai temi per noi prioritari (Clausola, Ambito di applicazione, Diritti, incremento dei minimi e Welfare) per decidere assieme le condizioni del prosieguo della trattativa.
Le Segreterie Nazionali
Filctem-Cgil Flaei-Cisl Uiltec-Uil

PARI OPPORTUNITÀ. RIUNIONE DEL CPO DEL 27 GIUGNO 2016

Si è svolta il 27 giugno 2016 presso la sede ENEL in Roma, via Regina Margherita 125, la riunione del Comitato Pari Opportunità con il seguente ordine del giorno:



1) Regolamento asilo nido Enel Roma;
2) Esame di possibile raccomandazione alle Fonti istitutive e dell'accordo-quadro sottoscritto il 25 gennaio 2016 da Confindustria e CGIL – CISL – UIL sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro;
3) Esame dei risultati della survey sul progetto Smart Working;
4) Varie ed eventuali.

Sul primo punto, è stato presentato da parte datoriale il regolamento dell'asilo nido presso la sede centrale in Roma ed è stato precisato che potrà accogliere fino a 49 bambini, con preiscrizione dal 23 giugno fino al 15 luglio 2016.
Sul secondo punto, l'Azienda ha illustrato la raccomandazione che il Comitato avrebbe potuto presentare alle Fonti istitutive con le seguenti indicazioni:
1) frazionabilità del congedo parentale anche ad ore;
2) recepimento dell'Accordo interconfederale del 25 gennaio 2016 sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro;
3) affidamento del controllo della sperimentazione sullo smart working al Comitato pari opportunità dal 27 giugno 2016 (inizio della sperimentazione) al 31 dicembre 2016 (termine della sperimentazione);
4) recepimento della normativa sulle unioni civili e convivenze (Legge 76/2016);
5) estensione del numero di giorni di congedo obbligatorio al padre.

Come Flaei Cisl, in merito alla raccomandazione, abbiamo fatto presente che, sul tema delle molestie e violenza sui luoghi di lavoro, il Comitato avrebbe potuto essere il luogo di primo ascolto, sia pure con le difficoltà connesse alla gestione di tematiche così delicate, che richiedono adeguata conoscenza psicologica.
Ancora, sull'estensione del numero dei giorni di congedo obbligatorio al padre abbiamo richiesto, con recepimento da parte datoriale, che il giorno di permesso retribuito spettante al lavoratore per il giorno della nascita del figlio, nel caso in cui questa cada in giorno lavorativo, non rientri nei due giorni di congedo previsti dalla legge.
Infine, abbiamo richiesto una modifica della raccomandazione, recepita da parte datoriale, affinché fosse maggiormente comprensibile l'estensione dei tre giorni per gravi motivi e del congedo, sempre per gravi motivi, di due anni - di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 4 della legge 53/2000 (richiamati dal Protocollo sulle azioni sociali) - a vantaggio dei conviventi.
Nell'accogliere le nostre richieste di modifica, il Comitato ha deliberato all'unanimità la raccomandazione (allegata) che verrà, quindi, comunicata alle Fonti istitutive per gli adempimenti necessari.

Sul punto terzo, l'Azienda ha illustrato i vantaggi dello smart working, vale a dire migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e aumento della produttività aziendale.
In particolare, un giorno alla settimana, da definire in quella antecedente con il proprio responsabile aziendale, il lavoratore potrà svolgere l'attività lavorativa nel luogo da lui individuato, purchè si tratti di area coperta tecnologicamente e che garantisca la sicurezza dei dati.
Ai lavoratori - che hanno aderito alla sperimenatzione (409 su 500) - oltre ad alcuni corsi preparatori propedeutici, verranno forniti gli strumenti informatici idonei (personal computer, cellulare, ecc) e, pur venendo riconosciuto il buono pasto per la giornata fuori sede, non verrà corrisposto l'eventuale straordinario e il trattamento di trasferta.
Come Flaei abbiamo segnalato i possibili rischi connessi agli incidenti che possono riguardare i lavoratori nella giornata fuori azienda poiché, non trattandosi neppure di infortunio in itinere, l'Istituto preposto avrebbe potuto non riconoscere l'infortunio, privando il dipendente della copertura assicurativa.
Sul punto quarto, l'Azienda ha precisato che l'accordo sottoscritto il 24 febbraio 2016, che riguarda principalmente la flessibilità ultra giornaliera per i lavoratori con contratto part-time, è applicabile dal 1° luglio 2016, essendo state apportate le necessarie modifiche al VAS e fornite le indicazioni alle strutture periferiche; pertanto, eventuali reponsabili del personale che, sul territorio, dovessero non riconoscere l'operatività dell'accordo potranno essere segnalati al Comitato.
Come Flaei , inoltre, abbiamo fatto presente il caso di una lavoratrice siciliana, che gode di un contratto part-time verticale, alla quale non è stata riconosciuta la flessibilità ultra giornaliera: la parte datoriale, nel riconoscerne il diritto, ha garantito di provvedere al riguardo.
Successivamente il gruppo Lucy, invitato dalla Presidente del Comitato, ha illustrato sinteticamente i dati del rapporto decennale ISTAT sull'universo femminile e ha presentato alcune slide sul rapporto biennale, di cui all'art. 46 del D.Lgs 198/2006, dalle quali emergono notevoli differenze, anche all'interno del gruppo ENEL, tra le retribuzione degli uomini e delle donne.
Ancora una volta la Flaei Cisl si è caratterizzata sul tema della conciliazione cogliendo alcuni importanti risultati che riguardano, in particolare, il frazionamento del congedo parentale anche ad ore ed il recepimento dell'Acordo interconfederale del 25 gennaio 2016 sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro.
Sarà nostra cura fornire un fattivo contributo sia all'attuazione della raccomandazione che verrà inviata alle Fonti istitutive, sia alla sperimentazione dello Smart Job, affidata al Comitato pari opportunità.

MALATTIA – ESENZIONI DALL'OBBLIGO DI REPERIBILITÀ

Circolare Inps del 7 giugno 2016 n. 95

Facciamo seguito alla informativa su Partecipare del mese di marzo, per segnare che l'Inps con la circolare n.
95 del 7 giugno 2016 in tema di "esclusioni dall'obbligo di reperibilità per i lavoratori dipendenti del settore privato" fornisce indirizzi operativi in merito all'applicazione della normativa relativa alle esenzioni dalla reperibilità per i lavoratori del settore privato.
Questa circolare attua la modifica introdotta dall'art. 25 del D.Lgs. 151/2015 (attuativo del Jobs Act) sulle visite fiscali, esonerando dall'obbligo di reperibilità i lavoratori affetti da patologie gravi che debbano assentarsi dal domicilio per effettuare terapie salvavita o per situazioni di invalidità pari o superiore al 67%.

Malattie per l'esonero

Nelle linee guida predisposte dall'Inps sono individuate le malattie che portano all'esonero del Lavoratore dall'obbligo di reperibilità, vale a dire:
– Sindromi vascolari acute con su base infettiva (polmoniti e broncopolmoniti severe, ascesso polmonare, sovrainfezioni di bronchiectasie interessamento sistemico
– Emorragie severe – infarti d'organo
– Coagulazione intravascolare disseminata
– Condizioni di shock – stati vegetativi di qualsiasi etiologia
– Insufficienza renale acuta
– Insufficienza respiratoria acuta anche congenite, fibrosi cistica)

– Insufficienza miocardica acuta su base elettrica (gravi aritmie acute), ischemica (infarto acuto), meccanica (defaillance acuta di pompa), versamenti pericardici
– Cirrosi epatica nelle fasi di scompenso acuto
– Gravi infezioni sistemiche fra cui Aids conclamato
– Intossicazioni acute a interessamento sistemico anche di natura professionale o infortunistica non Inail (arsenico, cianuro, acquaragia, ammoniaca, insetticidi, farmaci, monossido di carbonio eccetera)
– Ipertensione liquorale endocranica acuta
– Malattie dismetaboliche in fase di scompenso acuto
– Malattie psichiatriche in fase di scompenso acuto e/o in Tso
– Neoplasie maligne in trattamento chirurgico e neoadiuvante, chemioterapico antiblastico e/o sue complicanze, trattamento radioterapico
– Sindrome maligna da neurolettici
– Trapianti di organi vitali
– Altre malattie acute con compromissione sistemica (a tipo pancreatite, mediastinite, encefalite, meningite) per il solo periodo convalescenziale
– Quadri sindromici a compromissione severa sistemica secondari a terapie o trattamenti diversi (a tipo trattamento interferonico, trasfusionale)

Condizioni per usufruire dell'esonero
I lavoratori interessati, come da espresso riferimento contenuto nel decreto, sono quelli con contratto di lavoro subordinato appartenenti al settore privato rimanendo esclusi, pertanto, i lavoratori iscritti alla gestione separata dell'Inps e i dipendenti pubblici.
Per quel che riguarda le patologie gravi che richiedano terapie salvavita, i medici dopo avere valutato, caso per caso, dovranno inserire nella certificazione le due caratteristiche necessarie:
1) gravità della malattia, vale a dire quelle situazioni caratterizzate da un considerevole disordine funzionale, in grado di coinvolgere in modo grave la funzione dell'organo o apparato;
2) necessità del ricorso a terapie salvavita, ovvero quelle terapia che consente di salvare la vita al paziente o quelle cure "indispensabili a tenere in vita" la persona.
Per quel che riguarda l'invalidità, l'Inps sottolinea che si potrà procedere all'esclusione della reperibilità solo se il quadro morboso è connesso con patologie che abbiano determinato una riduzione della capacità lavorativa nella misura pari o superiore al 67% in base alle tabelle ministeriali, fissate dal D.M. 5 febbraio 1992.
Infine, la circolare ricorda che i medici del servizio sanitario nazionale o convenzionati, che redigono i certificati di malattia, agiscono in qualità di pubblici ufficiali e sono tenuti ad attestare la veridicità dei fatti, nonché delle dichiarazioni ricevute senza ometterle né alterarle, pena responsabilità amministrative e penali.
Rimane, peraltro, confermata la possibilità per l'Inps di effettuare controlli sulla correttezza formale e sostanziale della certificazione e sulla congruità prognostica espressa.

PART-TIME AGEVOLATO
Circolare Inps

Facciamo seguito alla precedente nostra informativa, per segnalare che l'Inps, con la circolare 90/16 del 26 maggio 2016 , ha fornito le istruzioni operative per fruire dell'agevolazione, nonché alcuni importanti indicazioni sul beneficio e sui requisiti per gli aventi diritto.
Si tratta della misura sperimentale prevista dalla legge di stabilità per il 2016 (L. 208/15), in base alla quale il dipendente con almeno 20 anni di contributi che maturi i requisiti previdenziali per la pensione di vecchiaia entro il 31 dicembre 2018 potrà accordarsi con il datore di lavoro per ridurre il proprio orario dal 40% al 60 %, percependo una retribuzione che costituirà la somma della retribuzione corrispondente alle ore lavorate e l'ammontare corrispondente ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro sulla retribuzione per l'orario non lavorato.
Il beneficio riguarderà i contratti di lavoro a tempo parziale agevolato stipulati a partire dal 2 giugno 2016, data di entrata in vigore del decreto ministeriale - contenente la disponibilità finanziaria a sostegno della

nuova iniziativa lavorativa - pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 115 del 18 maggio scorso e di cui abbiamo dato ampia notizia con la nostra precedente circolare.
In particolare, per le ore non lavorate, la Legge riconosce al lavoratore interessato la contribuzione figurativa in modo che ai fini pensionistici risulti aver lavorato a tempo pieno.
L'accesso al beneficio è condizionato dalla disponibilità per ciascuna annualità, in cui si estende la durata del rapporto di lavoro a tempo parziale agevolato, delle risorse stanziate dallo Stato, pari a 60 milioni per l'anno 2016, 120 milioni per il 2017 e 60 milioni per il 2018.
L'Inps, con la circolare 90/16, ha fornito le istruzioni operative per fruire dell'agevolazione, nonché alcuni importanti indicazioni sul beneficio e sui requisiti per gli aventi diritto.
L'Istituto ha precisato che al provvedimento sono interessati tutti i lavoratori dipendenti del settore privato iscritti all'assicurazione generale obbligatoria (Inps), nonché alle forme sostitutive (lavoratori dello spettacolo iscritti alla gestione ex Enpals) ed esclusive (ex Inpdap), compresi i dipendenti di enti pubblici economici e con la sola accezione dei lavoratori del pubblico impiego.
I datori di lavoro possono essere imprenditori, ma anche non imprenditori, quali ad esempio studi professionali, associazioni culturali, politiche, sindacali o del volontariato.
Per quanto concerne la contribuzione figurativa previdenziale riconosciuta al lavoratore, la stima del contributo sarà effettuata con aliquota ordinaria sulla base della retribuzione imponibile lorda dell'anno, comprensiva anche dei ratei relativi alla tredicesima e quattordicesima mensilità (dove prevista), come se il dipendesse lavorasse ancora a tempo pieno.
Con riguardo, invece, alla corresponsione di una somma pari alla contribuzione previdenziale ai fini pensionistici a carico del datore di lavoro, relativamente alla prestazione non lavorata, l'Inps chiarisce che non è assoggettata ad alcuna forma di contribuzione previdenziale e che il datore di lavoro dovrà determinarla in misura piena, applicando l'aliquota ordinaria anche qualora fruisca di incentivi economici o sgravi contributivi inerenti allo specifico rapporto di lavoro.
La procedura amministrativa prevede, quindi, la certificazione da parte dell'INPS dei requisiti previdenziali richiesti, l'accordo con il datore di lavoro, l'autorizzazione al beneficio da parte della Direzione Territoriale del Lavoro competente.

PRIVACY E VIDEOSORVEGLIANZA

Parere ministeriale n. 11241 del 1° giugno 2016

Il parere espresso dal ministero con la nota 11241 del 1 giugno 2016 - in cui viene esaminata la problematica della videosorveglianza dopo l'entrata in vigore dell'articolo 23, comma 1, del D. Lgs. 152/2015 che ha modificato l'articolo 4 della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) – ha affermato che "anche la sola installazione di un impianto di videosorveglianza non può avvenire prima, o in assenza, dello specifico accordo con le organizzazioni sindacali dei lavoratori o, in mancanza di esso, dell'autorizzazione rilasciata da parte della Direzione Territoriale del lavoro competente".
Il parere chiarisce il comportamento dell'ispettore del lavoro che accerti l'installazione e l'impiego illecito di impianti audiovisivi per finalità di controllo a distanza dei lavoratori in orario di lavoro.
La violazione dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, anche secondo la recente formulazione introdotta dal D. Lgs. 152/2015, non può essere esclusa né dalla circostanza che l'apparecchiatura sia solo installata, ma ancora non funzionante, né dall'eventuale preavviso già dato ai lavoratori, né per il fatto che il controllo sia discontinuo perché, per esempio, l'apparecchiatura sia installata in locali dove i lavoratori possono recarvisi solo saltuariamente.
Anche la giurisprudenza, come ricorda il parere Ministeriale, ha confermato il divieto della videosorveglianza anche in caso di installazione di impianti "finti" che siano stati collocati per l'esclusivo scopo dissuasivo: la "condotta criminosa" è rappresentata dalla mera installazione dell'impianto non autorizzata, contrattualmente od amministrativamente, a prescindere, quindi, dal suo effettivo uso. Se l'ispettore del lavoro dovesse accertare l'installazione dell'apparecchiatura videoterminale,

indipendentemente dalla sua utilizzazione, priva del prescritto accordo o autorizzazione, dovrà emettere la prescrizione in base all'articolo 20 del D. Lgs. 758/1994 con la quale, da una parte, accerta la contravvenzione e, dall'altra, intima al contravventore l'immediata cessazione della condotta irregolare mediante la rimozione del dispositivo.
La contravvenzione, in tal caso, è punita con l'ammenda da 154 a 1.549 euro o con l'arresto da 15 giorni a un anno, salvo che il fatto non costituisca reato più grave.
Tuttavia, poiché l'ispettore dovrà assegnare un termine tecnico entro il quale dovrà essere adempiuta la prescrizione, è possibile che prima della scadenza di tale data, il datore di lavoro riesca a raggiungere l'accordo sindacale ovvero a ottenere l'autorizzazione.
In tal caso la prescrizione sarà considerata adempiuta e il datore di lavoro potrà estinguere la contravvenzione in sede amministrativa con il pagamento, entro trenta giorni, dell'ammenda per l'importo pari a un quarto del massimo stabilito dalla legge, cioè 387 euro.
Il parere Ministeriale, nella sua chiarezza ed esaustività, consentirà, nei casi ove sussistano dispositivi di videosorveglianza non regolari perché non autorizzati, contrattualmente od amministrativamente, di richiedere l'intervento dell'Ispettorato del lavoro al fine di mettere in mora l'azienda inadempiente.
Trattasi di parere riservato inviato direttamente dal Servizio ispettivo del Ministero del Lavoro alle Direzioni Territoriali.

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DI ENEL S.P.A.

Riportiamo la lettera ai Soci di A.Di.G.E e il comunicato sulla partecipazione dell'Associazione all'Assemblea degli Azionisti di Enel S.p.A. del 26 maggio u.s.
Cordiali saluti.
LA SEGRETERIA NAZIONALE

°°*°

Carissime/i Iscritte/i,
come sapete l'Associazione ha partecipato all'Assemblea degli Azionisti di Enel SpA del 26 maggio scorso.

Desidero anzitutto ringraziare i soci che hanno rilasciato delega all'Associazione per rappresentarli
all'Assemblea degli Azionisti di Enel SpA del 28 maggio scorso, contribuendo così ad una maggiore visibilità e rappresentatività di A.Di.G.E.
Mi auguro che i Soci che, in questa occasione non hanno rilasciato delega all'Associazione, non lo abbiano fatto per non condivisione della linea e dell'operatività di A.Di.G.E. o per sottovalutazione dell'importanza del loro apporto all'azione di A.Di.G.E., ma per semplice dimenticanza.
Sono certo che sapranno porvi rimedio sin dalla prossima Assemblea.
In allegato trasmetto, per opportuna conoscenza, il Comunicato relativo alla sua partecipazione all'Assemblea.
L'Associazione si prefigge una maggiore continuità di rapporti con tutti gli Associati e invito, pertanto, ciascuno di Voi a voler comunicare o confermare il proprio indirizzo di posta elettronica, nonché eventuali dati che fossero mutati dall'adesione ad oggi, a associazione.adige@gmail.com, per poter essere tempestivamente informati circa le nostre iniziative in occasione di fatti rilevanti per il Gruppo Enel e di azioni politico-legislative inerenti il tema della Partecipazione dei Lavoratori alle strategie aziendali.
A.Di.G.E. resta a disposizione per ogni utile suggerimento o chiarimento che riteniate necessario.
Con viva cordialità,

Il Presidente

°°*°

Assemblea degli Azionisti di Enel S.p.A. 26 maggio 2016 - Comunicato
L'Associazione A.Di.G.E., Associazione Azionisti Dipendenti del Gruppo Enel, ha partecipato per la nona volta all'Assemblea degli Azionisti, cogliendo, come sempre, l'occasione per far sentire la voce di chi, in questa Azienda,
ha investito non solo il suo destino lavorativo, ma anche i propri risparmi, la dignità personale e quella della propria famiglia e, soprattutto, il futuro dei figli.

L'Associazione, con la presenza attiva a queste assisi, intende salvaguardare i diritti e le azioni dei rappresentati e
sviluppare proposte finalizzate alla introduzione di un modello che consenta la partecipazione dei lavoratori/azionisti ai destini dell'Azienda.
Sui diversi punti all'ordine del giorno, l'Associazione:
 condividendo sia il riconoscimento di Enel nella lista Change the World di Fortune, sia la nomina dell'Amministratore delegato nel Board del Global Compact delle Nazioni Unite, quale associazione di rappresentanza di lavoratori/azionisti, ha ritenuto, comunque, di chiedere al management un salto di qualità nel rapporto Azienda/lavoratori verso un modello orientato alla weconomy (economia del noi) nel quale la forza decisionale e la capacità innovativa comportino la cointeressenza lavorista e sociale e le risorse umane e le loro intelligenze siano considerate "il capitale attivo intangibile dell'impresa", da non considerarsi un costo ma parte del patrimonio economicamente valutato. Obiettivo dell'Enel dovrebbe essere "la produzione di ricchezza e benessere diffusi", che, di fatto, significa essere impresa concepita
come comunità di lavoro e di destino, in cui il cambiamento è evoluzione condivisa e partecipata, senza con ciò rinunciare al peso ed al ruolo che l'Enel deve mantenere e accrescere nel mondo globalizzato. Ha preso atto dei ricavi ancora una volta in leggera discesa (0.2%), con una riduzione del MOL, ed un notevole incremento del Risultato operativo. Riduzione del MOL che è influenzata, oltre che dall'andamento negativo dei tassi cambio, dalla formalizzazione degli accordi per esodo incentivato del personale dipendente italiano e spagnolo, parzialmente compensato dal rilascio del fondo sconto energia ex dipendenti, rilascio assolutamente non condiviso dai nostri associati che, al di là della perdita economica, vi hanno visto un allentamento dei valori dell'appartenenza che, con il lavoro e la dedizione dei dipendenti, hanno contribuito a far grande questa Azienda.
Ha rimarcato come il risultato operativo sia largamente influenzato dai minori ammortamenti e dalle minori perdite di valore rilevate sulle attività materiali e immateriali, seppure con andamento parzialmente compensativo, che ripropongono la necessità di costante attenzione e monitoraggio delle acquisizioni estere e dei mercati di riferimento.
Infine ha ribadito che la politica di ottimizzazione dei costi non deve incidere sulla efficienza operativa, sul presidio del territorio, sulla sicurezza di sistema e sul lavoro, rivendicando lo svolgimento diretto delle attività proprie del ciclo produttivo elettrico ed il contenimento delle gare di assegnazione al massimo ribasso al fine di evitare disservizi, utilizzo di materiali inadeguati e possibili incidenti sul lavoro.
 pur ritenendo congrua la proposta di corresponsione di un dividendo di € 0,16 (attingendo per € 0,8 all'utile di esercizio 2015 e per € 0,8 alla riserva disponibile denominata "utili accumulati") per azione ordinaria da corrispondere a decorrere dal 22 giugno p.v., ha ribadito la necessità di una modifica della cultura partecipativa dei lavoratori alle dinamiche della redditività aziendale. Il lavoro è una componente fondamentale delle strategie aziendali e ad esso va riconosciuta pari dignità con il capitale economico.
Per questo ha nuovamente chiesto l'introduzione di modalità per premiare il lavoro con piani di incentivazione a lungo termine tramite l'assegnazione di azioni ai dipendenti.
Rammaricandosi di non aver intravisto, sinora, volontà aziendali in tale direzione, A.Di.G.E. ha dichiarato voto di astensione all'approvazione della destinazione dell'utile di esercizio 2015.
 ha condiviso il rinnovo del Collegio Sindacale che risulta ora composto da Sergio Duca (presidente) e da Roberto Mazzei e Romina Guglielmetti quali sindaci effettivi. Sindaci supplenti sono Alfonso Tono, Michela Barbiero e Franco Tutino. Il Collegio S indacale resterà in carica sino all'approvazione del bilancio di esercizio 2018.
 ha approvato la conferma dei compensi del Presidente del Collegio Sindacale (85.000 € lordi annui) e dei Sindaci effettivi (75.000 € lordi annui).
 ha valutato positivamente sia il Piano di incentivazione di lungo termine per il 2016 destinato al management di Enel e delle società controllate che la sezione della Relazione sulla Remunerazione che illustra la politica adottata dalla Società per l'esercizio 2016 in materia di remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.
 infine, in sede straordinaria, ha votato a favore della modifica dell'art. 14.3 dello Statuto sociale dell'Enel, relativa alle modalità di elezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione con il sistema del voto di lista. Tale modifica, consente che l'intero organo amministrativo possa essere eletto mediante voto di lista anche nell'ipotesi in cui la lista che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi in Assemblea contenga un numero di candidati inferiore ai 7/10 degli Amministratori da eleggere che lo Statuto le riserva. Condizione necessaria è che il numero complessivo dei candidati indicati nelle varie liste presentate dagli azionisti sia almeno pari a quello degli Amministratori da eleggere. In caso contrario, per le posizioni rimaste scoperte

dopo l'applicazione del voto di lista, l'Assemblea continuerà a deliberare secondo le maggioranze di legge la nomina dei restanti Amministratori, come già finora previsto dallo Statuto.
Nella replica, l'Amministratore Delegato ha ringraziato per il voto favorevole alla approvazione del bilancio consuntivo 2015 ed ha dichiarato la disponibilità a valutare azioni tese ad incentivare la partecipazione dei Lavoratori alle dinamiche dell'Azienda.
L'Associazione si impegna, ora, a ricercare una maggiore e migliore operatività, verificando modalità e spazi di interazione e di fattiva cooperazione Azienda/Lavoratori azionisti, e proseguirà il convinto impegno verso un ineludibile maggiore coinvolgimento dell'azionariato dei dipendenti nella doppia direttrice della partecipazione e del consolidamento del senso di responsabilità che da sempre ha contraddistinto il mondo del lavoro in Enel.
A.Di.G.E. ringrazia i soci che hanno rilasciato delega a rappresentarli all'Assemblea ed invita tutti i dipendenti ed i pensionati Enel, titolari di azioni Enel, ad aderire all'Associazione.

Il Presidente
Pierluigi Gallareto

Roma, 1 giugno 2016

PREMI DI RISULTATO E WELFARE AZIENDALE

Circolare Agenzia delle entrate n. 28/E del 15 giugno 2016
La detassazione del Premio di Risultato consiste nell'applicazione di un sistema di tassazione agevolata del 10%, sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali, sugli importi collegati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione misurabili e verificabili.

Al riguardo, già con nostra circolare n. 95 del 17 maggio 2016, avevamo chiarito gli elementi che caratterizzavano le norme della legge di Stabilità 2016.
L'Agenzia delle Entrate ha emesso lo scorso 15 giugno la Circolare esplicativa 28/2016 con la quale vengono precisate le nuove disposizioni in materia di detassazione dei premi di risultato **e** di *welfare* aziendale, definendo anche il quadro delle erogazioni detassate che possono essere corrisposte in sostituzione delle retribuzioni premiali.

tassazione agevolata dei premi di risultato e delle somme derivanti dalla partecipazione agli utili
Il pagamento di dette somme deve avvenire in esecuzione di contratti aziendali o territoriali stipulati nell'ambito del settore privato e la detassazione è applicabile entro il limite d'importo di 2.000 euro (corrispondenti a 2.202,41 al lordo dei contributi al 9,19% e a 2.209,71 al lordo dei contributi al 9,49%), elevato a 2.500 euro (corrispondenti a 2.753,01 al lordo dei contributi al 9,19% e a 2.762,13 al lordo dei contributi al 9,49%) per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.
L'agevolazione trova applicazione solo con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate, a euro 50.000,00.
Il riconoscimento del beneficio fiscale richiede il contemporaneo verificarsi di due condizioni: la prima costituita dalla natura del reddito prodotto, l'altra individuata nel limite reddituale.
Compito della contrattazione é, dunque, quello di definire la strutturazione dei premi allo scopo di poter verificare, attraverso indicatori numerici, l'incremento di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione previsti.
Per quanto riguarda, invece, la possibilità di elevazione del limite massimo detassabile a 2.500,00 euro, la Circolare chiarisce che le disposizioni recentemente introdotte sono finalizzate ad incentivare quegli schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo nei processi di innovazione, **realizzando in tal modo incrementi di efficienza, produttività e di miglioramento della qualità della vita e del lavoro**. Per tale motivo non costituiscono strumenti e modalità utili ai fini del coinvolgimento paritetico dei lavoratori i gruppi di lavoro e i comitati di semplice consultazione, addestramento o formazione.

beni e servizi (benefit) non soggetti a tassazione

Per quel che riguarda il Welfare, la Circolare definisce meglio il quadro delle erogazioni del datore di lavoro che configurano il cosiddetto “welfare aziendale”, erogazioni escluse dal reddito di lavoro dipendente. Si tratta, in concreto, di prestazioni, opere o servizi offerti dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari per le finalità di educazione, istruzione,
ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, compresi, dunque, i servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e le borse di studio in favore dei medesimi familiari. La Circolare chiarisce che l’ampia formulazione della norma ricomprende anche il servizio di trasporto scolastico, il rimborso di somme destinate alle gite didattiche, alle visite d’istruzione ed alle altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica, nonché l’offerta – anche sotto forma di rimborso spese – di servizi di *babysitting*.

assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti
In proposito la Circolare ha precisato che la norma, nell’intento di conciliare le esigenze della vita familiare del dipendente con quelle lavorative, consente di detassare le prestazioni di assistenza per i familiari anziani o non autosufficienti erogate anche sotto forma di somme a titolo di rimborso spese.
I soggetti non autosufficienti sono coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti. Deve essere, inoltre, considerata non autosufficiente la persona che necessita di sorveglianza continuativa.
Lo stato di non autosufficienza deve risultare da certificazione medica. L’esenzione dal reddito pertanto non compete per la fruizione dei servizi di assistenza a beneficio di soggetti come i bambini, salvo i casi in cui la non autosufficienza si ricolleghi all’esistenza di patologie.
Per quanto concerne la individuazione dei familiari anziani, in assenza di richiami normativi si può ritenere, in via generale, di fare riferimento ai soggetti che abbiano compiuto i 75 anni, limite di età considerato ai fini del riconoscimento di una maggiore detrazione d’imposta dall’articolo 13, comma 4, del TUIR.
La FLAEI è decisa a far cogliere ai Lavoratori tutti i vantaggi fiscali derivanti dalla Legge di Stabilità 2016, mediante lo sviluppo di un modello veramente elevato di relazioni industriali, capace di costruire una nuova "rete di protezioni" in favore dei lavoratori e dei loro familiari.
In tale logica, è anche nell’interesse delle aziende comprendere che il "clima" é fondamentale per spiegare le variazioni di rendimento e che curare il fattore umano all'interno delle aziende significa, in primo luogo, porre attenzione ad altri fattori che hanno direttamente a che fare con il lato emozionale e psicologico dei Lavoratori legato ad esigenze personali e familiari che la moderna società genera.

°°*°

Premi di risultato e welfare aziendale – deposito accordi per detassazione
Il decreto interministeriale del 25 marzo 2016 nel disciplinare l’erogazione dei premi di risultato e la partecipazione agli utili di impresa soggetti a tassazione agevolata, ha precisato che presupposto per il riconoscimento dell’imposta sostitutiva è che le somme e i valori vengano erogati in esecuzione dei contratti aziendali di cui all’art. 51 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. L’espressa menzione dei contratti aziendali o territoriali esclude dall’agevolazione gli elementi retributivi premiali erogati in attuazione di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero di accordi individuali tra datore di lavoro e prestatore.
I contratti aziendali e territoriali rappresentano, pertanto, uno strumento fondamentale per favorire nelle aziende gli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Ad essi, infatti, viene demandata la previsione dei criteri di misurazione degli indici incrementali nonché degli strumenti e delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori. In relazione a ciò, l’ulteriore condizione per poter beneficiare delle agevolazioni fiscali è rappresentata dal **deposito dei contratti** aziendali o territoriali presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente, entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità di tali contratti alle disposizioni contenute nel Decreto.
In via generale, il predetto termine è da riferirsi al deposito dei soli contratti, mentre la dichiarazione di conformità potrà essere compilata e trasmessa dal datore del lavoro anche successivamente a tale termine, purché tale adempimento preceda il momento della attribuzione dei premi.
Obiettivo del deposito del contratto è quello di effettuare un monitoraggio delle prassi attuate nelle singole imprese o a livello locale, verificandone la conformità alle norme di legge. Tanto premesso, la portata innovativa del provvedimento, che in sede di prima applicazione determina un forte impatto tecnico ed organizzativo, ha indotto il Ministero del Lavoro a pubblicare un Avviso di proroga al 15 luglio 2016 dei

termini di deposito, nel caso di premi di risultato e partecipazione agli utili relativi al 2015 mentre, a partire dal 16 maggio 2016, il deposito dovrà essere effettuato, nei tempi previsti, utilizzando unicamente la modalità telematica messa a disposizione nella sezione “Servizi” del sito internet istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali all’indirizzo www.lavoro.gov.it.

NUOVO PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO DI CONCESSIONE DELLA CIGO

L'INPS ha fornito prime istruzioni operative inerenti la definizione dei criteri per l’approvazione dei programmi di cassa integrazione salariale ordinaria (Cigo), individuati dal Decreto ministeriale n. 95442 del 15 aprile 2016, completando così la definizione del nuovo procedimento amministrativo di concessione della Cigo.

L'INPS illustrerà nel dettaglio, sia sul piano interpretativo che sotto il profilo applicativo, i contenuti di detto Decreto con una prossima circolare di imminente pubblicazione.

La riforma del procedimento di concessione della cassa integrazione salariale ordinaria prevede:

- l'affidamento della concessione della prestazione alla competenza esclusiva delle sedi INPS, il che comporta la soppressione delle Commissioni provinciali Cigo;
- l’individuazione di criteri univoci e standardizzati per la valutazione delle domande;
- l'obbligo di presentazione, da parte delle aziende richiedenti, di una relazione tecnica dettagliata contenente gli elementi probatori indispensabili per la concessione, che funge da dichiarazione sostitutiva dell’atto di notorietà;
- l'eventuale supplemento istruttorio da parte dell’INPS con possibilità di richiesta di integrazione della documentazione ai fini procedimentali.

Le integrazioni salariali ordinarie erano e rimangono un istituto invocabile per crisi di breve durata e di natura transitoria determinate da situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all’impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali, ed a situazioni temporanee di mercato.

Per ottenere la concessione della CIGO, l'Azienda deve presentare domanda allegando, obbligatoriamente, una relazione tecnica dettagliata con le ragioni che hanno determinato la sospensione o riduzione dell’attività. Tale relazione è resa come dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ed è considerata come fatta a pubblico ufficiale con ogni conseguenza di legge per dichiarazioni mendaci.

Al Messaggio sono allegati i fac-simile della relazione tecnica richiesta all’impresa per le seguenti diverse causali di sospensione del lavoro:

- mancanza di lavoro o di commesse;
- crisi di mercato;
- fine cantiere o fine lavoro - fine fase lavorativa;
- perizia di variante e suppletiva al progetto;
- sciopero di un reparto o di altra azienda;
- mancanza di materie prime o componenti;
- incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica - impraticabilità dei locali, anche per ordine di pubblica autorità - sospensione o riduzione di attività per ordine di pubblica autorità;
- guasti macchinari - manutenzione straordinaria;
- eventi meteorologici.

Eventuali richieste di proroga della domanda originaria sono considerate domande distinte e devono essere accompagnate dalla relazione tecnica obbligatoria, attestanti gli elementi probatori che manifestano il perdurare delle ragioni di integrazione presentate nella prima istanza.

I provvedimenti INPS di concessione o di reiezione totale o parziale della domanda di Cigo devono contenere le motivazioni degli stessi, supportate dagli elementi documentali e di fatto presi in considerazione, e le ragioni che hanno determinato l’INPS all’adozione del provvedimento.

Dovranno essere istruite e decise in applicazione della nuova disciplina le domande di concessione di Cigo presentate dal quindicesimo giorno successivo alla data di pubblicazione del Decreto in Gazzetta Ufficiale.

La nuova disciplina si applica quindi alle domande presentate dal 29 giugno 2016.

Per le domande presentate prima del 29 giugno, le Strutture INPS territorialmente competenti

continueranno ad osservare i criteri di esame ed a chiedere la documentazione di corredo come nelle prassi amministrative relative al precedente procedimento concessorio.
Sarà nostra cura illustrarvi la circolare INPS di approfondimento interpretativo ed applicativo dei contenuti del Decreto n. 95442 del 15 aprile 2016, non appena la stessa sarà stata pubblicata.

DECRETO MUTUI.

Sulla G.U. del 20 maggio 2016, n. 117 è stato pubblicato il Decreto legislativo 21 aprile 2016 n. 72, attuativo della direttiva 2014/17/UE relativa ai contratti di credito ai consumatori concessi da una banca per l'acquisto di un bene immobile residenziale.

Scopo del provvedimento - in linea con il decreto legislativo 59/2016 del 29 aprile, già pubblicato sulla G.U. del 3/5/2016 – è quello di consentire ai soggetti che erogano i finanziamenti garantiti da ipoteca o da altri diritti reali immobiliari, il recupero dei crediti insoluti, in modo più celere e sicuro rispetto al passato.
La novità introdotta da entrambi i decreti consiste nella possibilità offerta agli Istituti di credito, nel caso di inadempimento del mutuatario, di acquisire l'immobile oggetto di ipoteca e di rivalersi sul prezzo ricavato dalla vendita dell'immobile.
Fino ad oggi, infatti, l'unica possibilità prevista dalla legge per concretizzare gli effetti della garanzia data dall'immobile ipotecato era quella di chiedere all'Autorità giudiziaria l'esproprio e la vendita all'asta del bene; vendita rivelatasi spesso infruttuosa, in considerazione che la procedura esecutiva immobiliare poteva durare anche diversi anni e che ad ogni asta deserta il prezzo veniva ribassato dal Giudice in modo che il ricavato della vendita non riusciva a soddisfare il credito della banca né quello degli eventuali altri creditori.
Con l'adozione della nuova normativa si è dunque inteso superare queste difficoltà, introducendo misure che agevolino il recupero dei crediti da parte degli Istituti di credito.
ll provvedimento, infatti, stabilisce che dopo 18 rate mensili - anche non consecutive - non pagate, la banca può mettere in vendita l'immobile (entro 6 mesi) senza dover passare dall'Autorità giudiziaria e trattenere dal ricavato quanto le sia dovuto, riconoscendo l'eventuale eccedenza al debitore.
Nel caso, invece, che il ricavato dalla vendita sia inferiore al valore del prestito, il debito verrà comunque considerato estinto.
Il provvedimento prevede che la procedura si possa attivare solamente su base volontaria, ovvero all'atto della stipula del finanziamento, il cliente e la banca possono convenire che, in caso di inadempimento, la restituzione o il trasferimento del bene oggetto della garanzia determina l'estinzione del debito. La procedura, una volta accettata, non potrà essere derogata.
La nuova normativa è entrata in vigore il 4 giugno 2016 e si applicherà ai contratti di credito sottoscritti successivamente a tale data; ai contratti perfezionati anteriormente continueranno ad applicarsi le disposizioni già vigenti anche nei casi di surroga.

PRESERVARE IL LATINO È RIPENSARLO

Da i lsole24ore del 22 maggio 2016

Accostarsi a una lingua antica è molto diverso rispetto allo studio di una qualsiasi lingua moderna: non in sé, perché anche una lingua moderna si presterebbe a tutte le riflessioni metalinguistiche e ai ragionamenti affrontati dagli alunni che si cimentano nella classica versione di latino o di greco. Ma è ovvio che le lingue moderne si studiano a scuola soprattutto per raggiungere una piena padronanza comunicativa da spendere nell'interazione con altri interlocutori. Diversi sono i tempi, i ritmi e anche gli scopi con cui affrontiamo un testo latino o greco. Qualche anno fa Gian Luigi Beccaria ha scritto un Elogio della lentezza (Aragno, 2003), vista come condizione preliminare rispetto a qualsiasi lettura disinteressata; e non sarà casuale che un volumetto dallo stesso titolo sia apparso nel 2014 per il Mulino ad opera del neuroscienziato Lamberto Maffei, che ha illustrato i vantaggi di una civiltà che valorizzi la riflessività e il pensiero lento, funzionali alla fisiologia dei meccanismi cerebrali umani.

Latino e greco si studiano perché offrono la possibilità di confrontarci con un sistema linguistico e culturale che è insieme molto vicino e molto distante. Distante per l'intervallo storico e il mutamento degli orizzonti ideologici, ma tuttavia vicino per il suo innegabile carattere fondativo della civiltà occidentale e per il continuo ripullulare dell'immaginario classico nella esperienza delle generazioni moderne: l'umanesimo inteso come ciclico ritorno alle fonti della latinità e in genere ai miti del mondo classico è, com'è noto, una costante della storia occidentale, dall'alto Medioevo in avanti. Pensiamo soltanto alla fortuna del neoclassicismo architettonico, anticipato da Palladio, in area anglo-americana nel Sette e Ottocento o alla presenza della mitologia greca, attraverso la rilettura delle vicende di Edipo, di Narciso o del Minotauro, operata alla fine dell'Ottocento dalla psicoanalisi, ossia da uno dei più tipici paradigmi epistemologici della rivoluzione novecentesca. Se tutto questo è vero, tornando alle specifiche ricadute sulla scuola, occorre rivedere la corrente gerarchia scolastica, che pone al vertice la prova di versione. Gli inconvenienti sono noti. Si riduce oltremodo la lista dei testi da proporre, sacrificando ad esempio brani poetici o testi postclassici, anche se culturalmente decisivi. Si svilisce, in una prospettiva angusta (nam tradotto invariabilmente con "infatti") o francamente errata (l'infinito aoristo tradotto meccanicamente come un infinito composto, quando la differenza sta nell'aspetto dell'azione), un'operazione, quella della traduzione, che potrebbe dare il meglio di sé confrontando traduzioni d'arte di grandi testi della classicità. Ma l'inconveniente principale sta in un soverchiante apparato grammaticalistico fine a sé stesso: non si parte dal testo in quanto tale, come sarebbe necessario, ma si cercano testi che illustrino le regole di volta in volta esposte nella teoria.
L'apparato teorico dovrebbe invece essere ridotto al minimo, specie in quei corsi di studio (il liceo scientifico tradizionale, il liceo linguistico, il liceo delle scienze umane) in cui il latino è marginale, sia come monte ore sia, quel che più conta, nella percezione degli alunni che li frequentano. Permettetemi un esperimento, per il quale basterebbe assicurare agli alunni la conoscenza delle prime tre declinazioni (la quarta e la quinta hanno un rilievo secondario già nel latino classico e potrebbero persino essere tralasciate, un po' come avviene, non da oggi, col duale nei corsi di greco), le coniugazioni attiva e passiva, la declinazione pronominale.
Pensare di continuare a insegnare il latino come si è sempre fatto non è possibile, ed è inutile stracciarsi le vesti: meglio, invece, cogliere questa occasione per pensare a rinnovare il modo di proporre i testi della classicità. E accanto a Virgilio, e in genere alla letteratura degli scrittori che Aulo Gellio definiva appunto classici, credo di debba fare spazio al latino dei Vangeli, un testo indubbiamente decisivo tra quelli scritti, o almeno divulgati in Europa occidentale in latino. Ma di Vangelo a scuola si parla solo nell'ora di religione. Perché? Proprio l'accentuata secolarizzazione della società, in cui i cristiani sono una minoranza, rispetto a una maggioranza costituita da agnostici e da fedeli di altre religioni, dovrebbe rendere più libero l'insegnante che voglia proporre il latino dei Vangeli a scuola: è impensabile prescindere, in termini storici, filosofici, artistici e letterari, dal patrimonio rappresentato dal Cristianesimo ed è importante fornirne i presupposti culturali proprio alla maggioranza che ne è distante come scelta individuale di fede. Eliminare, o almeno ripensare le prove scritte di latino non significa necessariamente ridurre il peso del latino come disciplina scolastica. La matematica è una materia molto importante anche nel liceo classico, benché non siano previsti compiti scritti obbligatori. L'Italia ha una tradizione di studi superiori di tutto rispetto che deve essere salvaguardata, anche nella sua componente tipicamente umanistica: ma salvaguardare significa, qui più che mai, ripensare e rinnovare.

SETTE MERAVIGLIE DELLA SINISTRA PIAVE

Da Oggi Treviso del 17 giugno 2016

VITTORIO VENETO - L'associazione culturale Tesori Svelati, nata per valorizzare le bellezze artistiche, paesaggistiche e le unicità produttive sul territorio di Vittorio Veneto, Conegliano e dintorni, invita i cittadini nel pomeriggio di domenica 19 giugno a visitare 7 tesori artistici sul territorio. Saranno aperti e, grazie alla collaborazione delle associazioni locali, saranno organizzate delle visite guidate di gruppo.
"Alcuni nostri soci esperti del territorio vi accoglieranno all'entrata dei siti - riferiscono gli organizzatori - e vi informeranno sugli scopi della associazione e sulle finalità di questo specifico evento. In questa giornata, tutte le visite guidate saranno gratuite per soci dell'Associazione Tesori Svelati. Sarà comunque possibile associarsi presso tutti e sette i siti".
A Vittorio Veneto si potranno visitare

la Pieve di Sant'Andrea in Bigonzo,

l'Oratorio dei Battuti,

il Palazzo Minucci;

a Refrontolo il Molinetto della Croda;

a San Pietro di Feletto la Pieve di San Pietro;

a Castello Roganzuolo la Chiesa monumentale dei Ss. Pietro e Paolo;

a San Polo di Piave, la Chiesetta di San Giorgio.
Per maggiori info sull'evento e ultimi aggiornamenti, visitare la pagina FB Tesori Svelati o il nostro sito www.tesorisvelati.it

VITTORIO VENETO CAPITALE DELLA CULTURA ITALIANA 2018?

Presentato il dossier - Partita la candidatura, la città "alza il volume"
Da OggiTreviso del 4 giugno 2016

VITTORIO VENETO - È ufficialmente partita giovedì scorso, con la presentazione del dossier di candidatura, l'avventura di Vittorio Veneto capitale italiana della cultura 2018. Un grande progetto che sta raccogliendo curiosità, interesse, plauso e adesioni.
In particolare, attorno al progetto di Capitale della cultura, si sta costruendo una imponente rete di eventi anche extracomunali, attratti dalla visibilità che tale titolo garantisce a livello non solo nazionale: in queste prime settimane hanno già manifestato la loro intenzione di aderire al progetto con eventi ad hoc Fondazione Pordenonelegge, Fondazione centro studi Tiziano di Pieve di Cadore, Treviso Comic Book festival, Fondazione mostra internazionale dell'illustrazione per l'infanzia di Sarmede (attraverso la realizzazione di un libro per ragazzi su Lorenzo Da Ponte e di una guida turistica illustrata per bambini), Lago Film Fest di Revine Lago (con la produzione di cortometraggi su Lorenzo Da Ponte).
Il dossier presentato contiene la proposta culturale costruita – e ovviamente ancora implementabile con ulteriori contributi - grazie alla collaborazione di partner, enti e associazioni, con l'obiettivo comune di far risaltare il patrimonio culturale e umano della città e del territorio, puntando sul 2018 non solo come anno della commemorazione storica del Centenario della conclusione della Grande Guerra, ma soprattutto come occasione di rilancio culturale e di apertura della città a giovani, famiglie e pubblico straniero.
In questa direzione si pone la strategia per la candidatura, accompagnata dallo slogan "Vittorio Veneto Alza il Volume" a cui sottendono più tematiche: dallo sviluppo economico all'integrazione sociale, dalla valorizzazione culturale alla fruizione turistica, con una nota narrativa importante: la figura di Lorenzo Da Ponte come cicerone d'eccezione ad accompagnare il visitatore nella sua scoperta della città. Una prima selezione tra le candidature sarà resa nota il prossimo autunno: nel frattempo Amministrazione Comunale e partner vari porteranno avanti i percorsi avviati per rendere Vittorio Veneto punto di riferimento culturale per l'intera area.