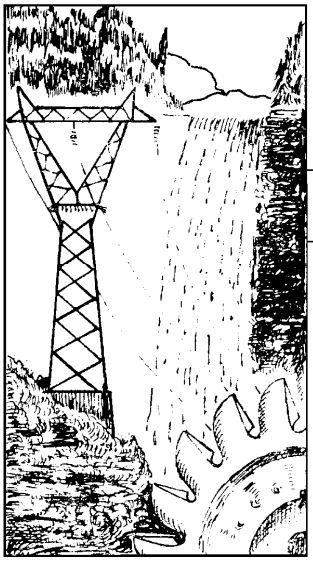


PARTECIPARE

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

Agosto
N. 8
Anno 2015

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
"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:

Laudato si'
Disdetta del contratto collettivo di settore 18 febbraio 2013
Enel orario di lavoro: tutto come prima
A proposito di pensioni (4 articoli)
Congratulazioni
Arriva il nuovo vestiario con il TAG
Lutti
Dicono di noi …
Enel premio di risultato consuntivazione 2014 cassa 2015
Terna (3 articoli)
Enel ICT - uno strappo senza precedenti
Enel: Cisl e Flaei - incontro positivo su progetti di sviluppo e occupazione
Enel Futur-e
Ci scrivono …
Sostituzione Rsu Rls Servizio Elettrico

E' tutt'altro che anti-impresa. Ma leggiamola in un bosco Enciclica, il mercato buono del Papa

L'enciclica ambientale indica vie concrete, non utopiche Laudato sia il lavoro, per l'uomo

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

«LAUDATO SI'»
E' tutt'altro che anti-impresa. Ma leggiamola in un bosco
Enciclica, il mercato buono del Papa

Luigino Bruni Avvenire 24 giugno 2015

Sul nostro sistema capitalistico incombe un'enorme domanda di giustizia che si innalza dalle vittime e dagli "scarti" umani, una domanda che è particolarmente grave perché non viene più vista né udita. Papa Francesco è oggi l'unica autorità morale globale capace innanzitutto di vedere e sentire questa grande domanda etica sul mondo (e questo dipende dal suo proprio carisma), e poi porre interrogativi radicali (e questo nasce dalla sua agape).

Nessun altra "agenzia" mondiale ha la sua libertà dai poteri forti dell'economia e della politica, una libertà che purtroppo né l'Onu né la Commissione europea né tantomeno i politici nazionali dimostrano di avere, tant'è che continuano «a vendere il povero per un paio di sandali» (Amos) – vedi ciò che si rischia in Italia con le nuove regole sull'azzardo.

Alcuni commentatori, sedicenti amanti del libero mercato, hanno scritto che l'enciclica Laudato si' è contro il mercato e contro la libertà economica, espressione dell'anti-modernismo e, addirittura, del marxismo del Papa «preso quasi alla fine del mondo». Nell'enciclica non si trova niente di tutto questo, anzi vi si trova l'opposto. Francesco ci ricorda che il mercato e l'impresa sono preziosi alleati del bene comune se non diventano ideologia, se la parte (il mercato) non diventa il tutto (la vita). Il mercato è una dimensione della vita sociale essenziale per ogni bene comune (sono molte le parole dell'enciclica che lodano gli imprenditori responsabili e le tecnologie al servizio del mercato che include e crea lavoro). Ma non è l'unica, e neppure la prima.

Il Papa, innanzitutto, richiama il mercato alla sua vocazione di reciprocità e di «mutuo vantaggio». E su questa base critica le imprese che depredano persone e terra (e lo fanno spesso), perché stanno negando la natura stessa del mercato, arricchendosi grazie all'impoverimento della parte più debole.

A un secondo livello, Francesco ci ricorda qualcosa di fondamentale che oggi è sistematicamente trascurato. La tanto declamata «efficienza», la parola d'ordine della nuova ideologia globale, non è mai una faccenda solo tecnica e quindi eticamente neutrale (34). I calcoli costi-benefici, che sono alla base di ogni scelta "razionale" delle imprese e delle pubbliche amministrazioni, dipendono decisamente da che cosa inseriamo tra i costi e che cosa tra i benefici. Per decenni abbiamo considerato efficienti imprese che tra i costi non mettevano i danni che stavano producendo nei mari, nei fiumi, nell'atmosfera. Ma il Papa ci invita ad allargare il calcolo a tutte le specie, includendole in una fraternità cosmica, estendono la reciprocità anche ai viventi non umani, dando loro voce nei nostri bilanci economici e politici.

C'è, poi, un terzo livello. Anche riconoscendo il «mutuo vantaggio» come legge fondamentale del mercato civile, e magari estendendola anche al rapporto con altre specie viventi e con la terra, il «mutuo vantaggio» non può e non deve essere l'unica legge della vita. È importante, ma non è la sola. Esistono anche quelli che l'economista e filosofo indiano Amartya Sen chiama «gli obblighi di potere». Dobbiamo agire responsabilmente nei confronti del creato perché, oggi, la tecnica ci ha attribuito un potere per determinare unilateralmente conseguenze molto gravi verso altri esseri viventi con i quali siamo legati. Tutto nell'universo è vivo, e tutto ci chiama a responsabilità. Esistono anche obblighi morali senza vantaggi per noi. Il «mutuo vantaggio» del buon mercato non basta a coprire tutto lo spettro della responsabilità e della giustizia. Anche il mercato migliore se diventa l'unico criterio si trasforma in un mostro. Nessuna logica economica ci spinge a lasciare le foreste in eredità a chi vivrà tra mille anni, eppure abbiamo obblighi morali anche verso quei futuri abitanti della terra.

Molto importante è la questione del «debito ecologico» (51), che rappresenta uno dei passaggi più alti e profetici dell'enciclica. La logica spietata dei debiti degli Stati domina la terra, mette in ginocchio interi popoli (come nel caso della Grecia), e ne tiene sotto ricatto molti altri. Molto potere nel mondo è esercitato in nome del debito e del credito. Esiste però anche un grande «debito ecologico» del Nord del mondo nei confronti del Sud, di un 10% dell'umanità che ha costruito il proprio benessere scaricando i costi sull'atmosfera di tutti, e che continua a produrre "cambiamenti climatici".

L'espressione "cambiamenti" è fuorviante perché è eticamente neutrale. Il Papa parla invece di «inquinamento» e di deterioramento di quel bene comune chiamato clima (23). Il deterioramento del clima contribuisce alla desertificazione di intere regioni che influiscono decisamente sulle miserie, le morti e le

migrazioni dei popoli (25). Di questo immenso «debito ecologico» e di giustizia globale non si tiene conto quando chiudiamo le nostre frontiere a chi arriva da noi perché gli stiamo bruciando la casa. Questo debito ecologico non pesa per nulla nell'ordine politico mondiale, nessuna Troika condanna un Paese perché ha inquinato e desertificato un altro Paese, e così il «debito ecologico» continua a crescere nell'indifferenza dei grandi e dei potenti.
Infine, un consiglio. Chi deve ancora leggere questa meravigliosa enciclica, non inizi la lettura nel proprio studio o seduto sul divano. Esca di casa, vada in mezzo a un prato o in un bosco, e lì inizi a meditare il cantico di papa Francesco. La terra di cui ci parla è una terra reale, toccata, sentita, odorata, vista, amata. E, poi, concluda la lettura in qualche periferia reale, in mezzo ai poveri, e guardi il mondo dei ricchi epuloni accanto ai nostri lazzari, e ne abbracci almeno uno, come Francesco. Da questi luoghi potremmo reimparare a «stupirci» (11) delle meraviglie della terra e degli uomini, e così forse potremo capire e pregare Laudato si'.

°°*°

L'enciclica ambientale indica vie concrete, non utopiche
Laudato sia il lavoro, per l'uomo

Michele Tiraboschi e Francesco Seghezzi – Avvenire 24 giugno 2015

Tra i tanti spunti di riflessione della lettera enciclica Laudato si' a noi preme evidenziare il tema del lavoro. Una chiave di lettura non scontata – e certamente non centrale – nei 246 punti in cui si articola il ragionamento di papa Francesco. Eppure questa ci pare una prospettiva di particolare importanza per comprenderne la profondità e al tempo stesso l'estrema concretezza. La ragione è allo stesso semplice, ma assolutamente non scontata se solo si pensa alla attualità di un dibattito pubblico ancora tutto incentrato su una idea di lavoro quale una delle tante "variabili" di un modello economico.
Lavoro e dignità: questo il binomio che ha guidato fin da subito il magistero di papa Bergoglio. Binomio che, nella lettera enciclica, si concreta nel rapporto tra persona e realtà attraverso la dimensione soggettiva e relazionale del lavoro. La dignità nasce e si sviluppa nel rapporto dell'uomo con l'ambiente che lo circonda, e il lavoro è la dimensione che, più di tutte, lo consente o anche, a seconda delle circostanze, rischia di calpestarla e negarla. L'apparente ordinarietà di questa affermazione appare rivoluzionaria se paragonata alla quasi totalità degli aspetti che caratterizzano il dibattito politico e spesso anche sindacale sul lavoro. Lungi dal ridurre il suo significato o peggio renderla un concetto astratto, questa idea del lavoro sottesa al ragionamento del Papa apre a numerose dimensioni relazionali oltre a quella economica e di scambio: la creatività, la proiezione verso il futuro, lo sviluppo delle capacità e la valorizzazione dei talenti, l'esercizio quotidiano dei valori, la comunicazione con gli altri sino ad arrivare a un atteggiamento di adorazione e contemplazione nel reale.
Il lavoro, ci ricorda papa Francesco, è insomma molto di più di una necessità per garantirsi la sopravvivenza e mantenere, con la propria fatica, se stessi o una famiglia. Ecco perché, sottolinea, anche l'aiuto ai poveri con somme di denaro può essere utile in momenti di emergenza, ma non può essere mai sostitutivo del diritto a un lavoro decente. Perché solo il lavoro concorre a restituire la dignità alla persona che l'ha persa, riconsegnando con essa all'uomo il proprio rapporto con il reale. Il diritto alla occupazione è così un diritto primario, a partire dal quale deve orientarsi tutta la discussione sul cambiamento in atto nelle imprese e nel mercato del lavoro. Provocazione che a qualcuno potrà sembrare scontata, ma che è sistematicamente relegata ai margini di un dibattito ancora tutto ideologico e che pare voler contrapporre impresa e lavoratore, che al contrario sono alleati nella dimensione relazionale della costruzione quotidiana del bene comune attraverso il lavoro.
Proprio l'insistito accento sulla centralità della persona porta papa Francesco ad ampliare il contesto di riflessione sul lavoro contemporaneo, delineando un vero e proprio manifesto del futuro del lavoro che ancora non emerge dai progetti nazionali di riforma delle regole del lavoro. Ambiente, demografia e tecnologia: sono queste le determinati del lavoro visto nella sua dimensione soggettiva e relazionale, che la prospettiva economicistica ancora sottovaluta o anche utilizza a danno della persona.
Ambiente, demografia e tecnologia rappresentano cioè la vera frontiera del lavoro contemporaneo, lungo la quale si sta giocando la sua trasformazione, spesso sotto gli occhi distratti di osservatori incapaci di delineare una visione e una prospettiva di futuro. In un contesto dominato da un dibattito stantio sulle mille sfumature della subordinazione (in termini di poteri, sanzioni, controlli), che ancora rievoca scontri novecenteschi, papa Francesco ci obbliga ad allungare lo sguardo oltre i limiti di muro mentale che le moderne evoluzioni

tecnologiche e sociali hanno già abbattuto. E questo sguardo nuovo non può che ripartire dalla persona stessa che in quanto soggetto e non oggetto del lavoro ne è anche profondamente responsabile.
Emblematico è il discorso sulla tecnologia, che non risponde a logiche automatiche o autoregolate ma che è prodotto della creatività e del genio umano volto a costruire strumenti utili al lavoro e al benessere della società. Così la diffusione di tecnologia che sostituisce massicciamente il lavoro diventa una chiara scelta dell'uomo, non un processo inarrestabile. Non un fine a cui tutti siamo destinati, ma una strada tracciabile e regolabile. E lo stesso vale per i cambiamenti demografici e il rapporto con l'ambiente che, non di rado, vede nell'impresa e nel lavoro non un ambito di creazione ma semmai di distruzione delle risorse a danno dei più deboli e dei bisognosi.
Spunti questi che possono contribuire ad una nuova primavera del lavoro e della persona, nel suo rapporto con l'ambiente, con la tecnica e con i suoi simili. Infatti, il torto più grande che potremmo fare all'appello di papa Francesco è pensare che non contenga altro che utopistici appelli morali e irrealistici modelli di azione come non pochi economisti si sono subito affrettati a sostenere. Per non cedere a questa tentazione bisogna rendersi conto che nella nostra epoca non bastano più tecnici e burocrati per orientare gli scenari futuri. Lavorare insieme per leggere la complessità che ci circonda, unendo sforzi e prospettive, è il prossimo passo per chi ha a cuore il futuro del lavoro.

DISDETTA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI SETTORE 18 FEBBRAIO 2013

PROCEDURA SINDACALE PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO DEL SETTORE ELETTRICO GENNAIO 2016 - DICEMBRE 2018

Informiamo le lavoratrici e i lavoratori appartenenti alle aziende che applicano il CCNL del Settore Elettrico, che in data 30/6/2015, coerentemente con gli accordi in vigore, abbiamo inviato formale disdetta dei due contratti stipulati il 18 febbraio del 2013 (per le aziende aderenti ad Assoelettrica e Federutility, ora Utilitalia) e il 30 maggio 2013 (per le società aderenti a Energia Concorrente), in vigore fino alla fine del corrente anno. I testi delle lettere sono allegati alla presente circolare.
Le Segreterie Nazionali di FILCTEM, FLAEI, UILTEC, riunitesi il 3 luglio u.s., hanno inoltre deliberato il
percorso democratico da seguire fino alla stipula definitiva del nuovo Contratto di Settore; a tal proposito auspicano, sin d'ora, il rientro nel contratto di Settore delle Aziende aderenti ad Energia Concorrente.
Queste le date e gli adempimenti stabiliti.
La proposta di piattaforma, che sarà elaborata unitariamente dalle Segreterie Nazionali nelle prossime settimane, **verrà presentata a Roma il giorno 29 luglio p.v**. e sottoposta per l'approvazione alla riunione congiunta degli Organismi Nazionali di FILCTEM-FLAEI-UILTEC. In quella stessa sede verranno anche stabiliti i successivi appuntamenti, le date entro cui si dovranno svolgere le assemblee per l'approvazione della piattaforma (indicativamente 1-23 settembre 2015) e la composizione numerica della delegazione trattante. Si varerà, inoltre, in coerenza con quanto definito nell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, del protocollo del 31 maggio 2013 e del testo unico del 10 gennaio 2014, il regolamento per la procedura sindacale per il rinnovo del CCNL del Settore Elettrico.
A valle delle suddette assemblee, la successiva riunione unitaria degli Organismi nazionali, con modalità che saranno stabilite nel suddetto regolamento, procederà a definire la composizione della delegazione trattante che affiancherà le Segreterie Nazionali in tutto il percorso di rinnovo, fino alla sigla dell'ipotesi di accordo e integrerà la piattaforma con le eventuali indicazioni provenienti dal territorio.
Dopo l'approvazione definitiva della Piattaforma da parte della delegazione trattante, presumibilmente il 30 settembre 2015, la stessa sarà inviata ufficialmente alle Controparti.
La delegazione trattante (nella passata tornata contrattuale le persone coinvolte furono circa 140) sarà così composta:

- segreterie nazionali;
- responsabili sindacali e/o territoriali di ogni singola Federazione;
- delegati provenienti dai posti di lavoro.

I Lavoratori e le Confederazioni saranno tenuti informati circa l'andamento della trattativa e coinvolti nel caso dell'insorgenza di eventuali problemi, al fine di garantire una proficua conclusione unitaria del negoziato.

Comunque, al fine di favorire uno sviluppo positivo dei rapporti unitari confederali e, fermo restando il necessario completamento del testo unico di rappresentanza, FILCTEM-FLAEI-UILTEC, nel tentativo di rafforzare il tessuto unitario e sviluppare sempre più la capacità di rappresentanza dei lavoratori finalizzata al miglioramento delle tutele, si impegnano ad una gestione e ad una conclusione unitaria dei rinnovi contrattuali.
Al raggiungimento dell'ipotesi di accordo, la delegazione trattante sarà chiamata ad approvare il testo condiviso con le Aziende. Successivamente tale ipotesi sarà sottoposta al giudizio vincolante dei lavoratori mediante una specifica consultazione promossa dalle tre Segreterie Nazionali. L'esito positivo della stessa, determinerà la firma definitiva del nuovo Contratto di Settore.
Con il regolamento per la procedura sindacale per il rinnovo del CCNL del Settore Elettrico, a valle della riunione del 29 luglio p.v., saranno date ulteriori indicazioni circa le modalità di svolgimento delle assemblee e del relativo percorso democratico di registrazione del consenso.

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

Roma, 06 Luglio 2015 15U043

°°*°

Prot. 47 Roma, 30/06/2015

Spett.li
ASSOELETTRICA - UTILITALIA
ENEL SPA - TERNA SPA
GSE - SOGIN

Oggetto: Disdetta del contratto collettivo di Settore 18 febbraio 2013.
Con la presente, ai sensi del comma 3 art 53 del Contratto di Settore Elettrico, si formalizza quanto in oggetto.
Nei prossimi giorni presenteremo l'ipotesi di piattaforma che sarà varata dagli esecutivi unitari presumibilmente entro il mese di luglio.
Provvederemo all'invio ufficiale della stessa, a valle delle assemblee che si terranno su tutti i luoghi di lavoro.
Cordiali saluti.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

°°*°

Prot. 48 Roma, 30/06/2015

Spett.le
Energia Concorrente

Oggetto: Disdetta del contratto collettivo di Settore 18 febbraio 2013
Con la presente, ai sensi del comma 3 art 53 del Contratto di Settore Elettrico, si formalizza quanto in oggetto.
Nei prossimi giorni presenteremo l'ipotesi di piattaforma che sarà varata dagli esecutivi unitari, presumibilmente entro il mese di luglio.
Provvederemo all'invio ufficiale della stessa, a valle delle assemblee che si terranno su tutti i luoghi di lavoro.
Siamo disponibili ad effettuare un incontro preliminare per verificare la possibilità di convergere verso un unico Contratto di Settore, che tenga comunque all'attenzione le specificità di ogni singola azienda.
Cordiali saluti.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

ENEL - ORARIO DI LAVORO: TUTTO COME PRIMA

lettera unitaria inviata il 5 giugno all'Enel da parte delle segreterie nazionali

Spett.le
ENEL S.p.A.
c.a. Dott. Bernardo Quaranta
Dott. Filippo Contino

Oggetto: **orario di lavoro**
Siamo venuti a conoscenza di una mail aziendale, riguardante le flessibilità orarie concesse ai lavoratori.
Dobbiamo sottolineare, nostro malgrado, l'inopportunità di inviare tale

comunicazione direttamente ai Lavoratori, senza peraltro informare e condividere con le Organizzazioni Sindacali, firmatarie di tutti gli accordi in tema di orario di lavoro, il contenuto della stessa.
In attesa di un incontro specifico su tale materia, che auspichiamo possa avvenire nel più breve tempo possibile, anticipiamo che stiamo seguendo con attenzione tutta una serie di vostre comunicazioni che si pongono al limite del dettato contrattuale (vedi ferie, ad esempio).
Siamo convinti che la crisi in atto costringa le aziende ad adottare tutte le possibili misure di contenimento dei costi per mantenere efficienza ed efficacia, ma ciò a cui stiamo assistendo è un continuo modificare le prassi a norme invariate, a scapito unicamente dei Lavoratori i quali sopportano ritmi di lavoro - particolarmente in alcune aree - non più accettabili, come più volte da noi denunciato.
In attesa di un vostro riscontro, porgiamo cordiali saluti.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

°°*°

Orario di lavoro flessibile con compensazione ultragiornaliera
Linee guida
Roma, 21/05/2015
Le linee guida riportate nel documento replicano i principi fondamentali da applicare nella gestione degli orari di lavoro adottati nelle Unità produttive a seguito dell'introduzione dell'orario flessibile con compensazione ultragiornaliera.

Di seguito sono riportate le modalità per l'applicazione dell'orario di lavoro:
1. Orario normale di lavoro
Per "orario normale di lavoro" si intende l'orario **standard** stabilito dall'accordo applicato nell'Unità produttiva (*es.: 08,00 – 16,21 con intervallo per il pasto di 45 minuti, da fruire tra le ore 12,30 – 14,30*).
A tale orario si deve fare riferimento nelle giornate in cui è sospesa la flessibilità, nel caso di assenza nelle ore iniziali o finali della giornata, nonché per la determinazione della durata della prestazione straordinaria.

2. Fasce di flessibilità
Il lavoratore ha facoltà di determinare ogni giorno l'ora di inizio e quella di termine della propria prestazione lavorativa, nell'ambito delle fasce di flessibilità indicate negli accordi applicati nell'Unità.
(es.: entrata mattutina dalle ore 07,45 alle ore 09,30; inizio intervallo per il pasto tra le ore 12,30 e le ore 14,00 - fine intervallo per il pasto
tra le ore 13,00 e le ore 14,30 ; uscita pomeridiana dalle ore 16,06 alle ore 18,06)
Resta confermato il divieto di trattenersi nei locali Aziendali o di anticipare l'entrata nei medesimi, senza espressa autorizzazione al di fuori dell'arco massimo della flessibilità.

3. Saldo di flessibilità ultragiornaliera
La somma algebrica delle differenze, fra la durata effettiva di ciascuna prestazione giornaliera ordinaria e quella di base, da luogo ad una eccedenza o ad una carenza di prestazione ordinaria, denominate rispettivamente **"saldo positivo"** e **"saldo negativo".**
Ogni lavoratore è direttamente responsabile del proprio saldo giornaliero, per cui deve provvedere a tenere aggiornata la sua situazione.
Il saldo non può superare il limite previsto dagli accordi sottoscritti con le rappresentanze sindacali competenti.
Ove ciò avvenga, l'eccedenza:
•**se negativa**, è considerata assenza ingiustificata e determinerà l'addebito ferma restando la possibilità di ricorrere, se del caso, ad eventuali azioni disciplinari;
•**se positiva**, non può essere comunque utilizzata ai fini della compensazione, né dar luogo ad alcun trattamento economico e non viene ovviamente registrata.
La compensazione, nell'ambito del limite prefissato dagli accordi sindacali territoriali, non è soggetta a prefissati limiti temporali.
Il saldo negativo può essere ridotto o azzerato, su richiesta del lavoratore, utilizzando la spettanza dei permessi ex festività di cui all'12° comma dell'art. 27 del C.c.n.l. e/o i riposi compensativi di cui all'art. 41, comma 2.

4. Prestazioni lavorative straordinarie

Premesso che la prestazione lavorativa ha caratteristica di lavoro straordinario esclusivamente se effettuata a seguito di una espressa richiesta dell'Azienda, per la sua determinazione devono essere rispettati i seguenti principi generali:
•la prestazione richiesta prima della fascia mattutina di flessibilità e/o dopo quella pomeridiana se preventivamente richiesta ed autorizzata dal Responsabile è sempre qualificabile come straordinaria;
•la prestazione* effettuata nell'ambito delle fasce di flessibilità – prima e/o dopo l'orario normale – non può essere considerata prestazione straordinaria ma và ad incrementare il saldo positivo del pozzetto di flessibilità.
**) salvo prestazioni necessarie alla continuità del servizio elettrico*

5. Prestazioni fuori sede per parte della giornata
Le prestazioni fuori sede per parte della giornata non sospendono l'orario flessibile. Peraltro, nelle ipotesi in esame, debbono essere osservate le seguenti modalità applicative:
•di norma, la prestazione lavorativa fuori sede per parte della giornata decorre dall'inizio o termina alla fine dell'orario "standard" in relazione al momento in cui la stessa è fornita. Il lavoratore può pertanto scegliere, rispettivamente, soltanto l'orario di uscita o di ingresso nell'ambito delle corrispondenti fasce di flessibilità.
•nel caso di espressa richiesta da parte dell'Azienda di iniziare o terminare la prestazione rispettivamente prima o dopo l'orario "standard",
valgono le precisazioni fornite in materia di prestazioni straordinarie (vedi punto 4);
•le eventuali ore di viaggio saranno computate sino all'inizio dell'orario "standard" o sino all'inizio della prestazione se espressamente richiesta prima di tale ora, mentre decorreranno dalla fine dell'orario "standard" o dalla fine della prestazione, se richiesta oltre quest'ora.

6. Assenze varie ad ore
Per le assenze varie ad ore si applicano i seguenti criteri:
la durata dell'assenza, effettuata all'inizio o alla fine della giornata lavorativa, va calcolata, rispettivamente, dall'ora di inizio o sino alla fine dell' "orario normale di lavoro" come descritto dal precedente punto 1;
es.: orario normale dell'Unità 08,00:16,21 con flessibilità 07,45:09,30 in ingresso e 16,06:18,06 in uscita
inizio della prestazione **ore 09,50***: l'assenza da giustificare è dalle ore 08,00 alle ore 09,50;*
fine della prestazione **ore 15,00***: l'assenza da giustificare è dalle ore 15,00 alle ore 16,21*.
- l'assenza posizionata all'interno della prestazione lavorativa giornaliera deve essere rilevata con le modalità in atto in uso;
Quanto sopra è da valere per il lavoratore che ritarda l'inizio della propria prestazione al mattino o anticipa l'uscita pomeridiana prima del limite minimo di flessibilità. Resta salva la possibilità per il lavoratore di fornire una giustificazione che deve essere ovviamente valutata dal Responsabile.
Pertanto l'eventuale mancata prestazione lavorativa non giustificata, oltre a comportare le ovvie conseguenze di natura economica, è da qualificarsi come assenza ingiustificata e, pertanto, da valutarsi anche ai fini disciplinari.

7. Permesso con recupero
Il lavoratore può chiedere permessi con recupero che sono disciplinati come segue:
_ devono essere richiesti ed autorizzati preventivamente dal Responsabile, salvo casi eccezionali motivati;
_ la loro durata è determinata secondo le regole descritte al precedente punto 6 e tenuto conto degli accordi territoriali;
_ costituiscono carenza di prestazione lavorativa e concorrono, in negativo, al calcolo del saldo di flessibilità;
_ non possono essere concessi qualora comportino il superamento del limite negativo massimo previsto dagli accordi territoriali.
In tal caso, la causale dell'assenza dovrà essere di altro tipo (permesso non retribuito, permessi ex festività di cui al 12° comma dell'art. 27 del C.c.n.l. e/o i riposi compensativi di cui all'art. 41, comma 2).

8. Orari particolari

In relazione alle esigenze organizzative, l'articolazione dell'orario di lavoro durante la settimana può essere modificato, ai sensi del 4° comma dell'art. 26 del vigente CCNL, tramite accordo tra Direzione e organizzazioni sindacali competenti (RSU, territoriali, regionali).
In alternativa alla suddetta previsione contrattuale il datore di lavoro può stabilire programmi di lavoro flessibili per ciascun dipendente, con il consenso o su richiesta del medesimo lavoratore in questione.

°°*°

Tool kit Orario di lavoro

Roma, 21/05/2015

Glossario

Orario "normale/base" di lavoro
Per "orario normale di lavoro" si intende l'orario "standard" stabilito dall'Accordo sindacale
(es.: 08,00 – 16,21)

Flessibilità in entrata
Si intende l'orario minimo e l'orario massimo **d'ingresso** in cui il lavoratore può iniziare la prestazione lavorativa (es.: 07,30 – 08,30)

Flessibilità in uscita
Si intende l'orario minimo e l'orario massimo **di uscita** in cui il lavoratore può terminare la prestazione lavorativa (es.: 15,51 – 16,51)

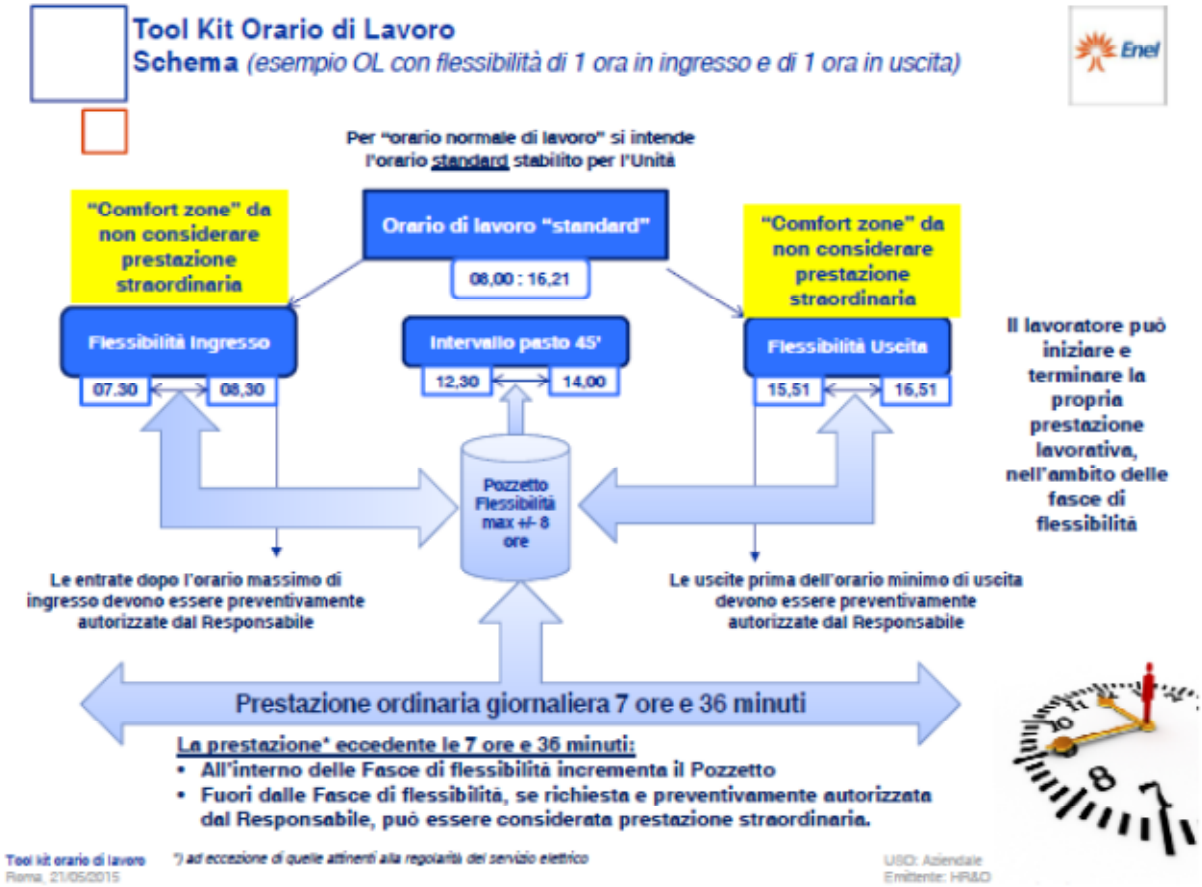
Pozzetto di flessibilità
Nell'ambito delle fasce di flessibilità, i minuti in più o in meno di prestazione lavorativa - rispetto alle 7 ore e 36 minuti - determinano un saldo positivo o negativo fino ad un massimo stabilito dagli accordi sindacali territoriali.

Intervallo meridiano
L'intervallo meridiano di norma è fissato in 45 minuti (stabilito dagli accordi sindacali territoriali).

Orario fruizione intervallo meridiano
Fascia oraria in cui il lavoratore può fruire dell'intervallo meridiano (stabilito dagli accordi sindacali territoriali), es.: 12,30 – 14,00

Permessi a Recupero
Se il lavoratore inizia la prestazione lavorativa dopo l'orario massimo d'ingresso (es: oltre le 08,30) o la termina prima dell'orario minimo di uscita (es.: prima delle 15,51) **deve chiedere il permesso al Responsabile che lo dovrà autorizzare**. Se il "Pozzetto" ha un saldo da cui si può decurtare l'assenza, il permesso **potrà** essere considerato a recupero, in caso contrario dovrà essere giustificato con altre causali (Ex festività, Riposi compensativi, etc.).
La durata del permesso, effettuato all'inizio o alla fine della giornata lavorativa, va calcolato, rispettivamente, dall'ora di inizio o sino alla fine dell' "orario normale di lavoro" (es.: 8,00 – 16,21).

Prestazioni Straordinarie
Se il lavoratore supera la durata dell'orario normale di lavoro di 7 ore e 36 minuti, i minuti in più effettuati **nelle fasce di flessibilità** di ingresso/uscita vanno automaticamente ad incrementare il saldo positivo nel "Pozzetto".
Fuori dalle fasce di flessibilità, solo se la prestazione eccedente è stata richiesta e preventivamente autorizzata dal Responsabile può essere considerata "Prestazione Straordinaria".



Orario di lavoro flessibile con compensazione ultragiornaliera - Q&A

I quesiti posti si riferiscono all'orario di lavoro standard 08,00 – 16,21 con flessibilità in entrata: **07,30 : 08,30** – flessibilità in uscita:
15,51 : 16,51 - intervallo meridiano di 45 minuti: min. 45 /max 60 minuti da fruire nell'intervallo orario dalle 12,30 alle 14,00 e "Pozzetto" di flessibilità di **8** ore.

***Q*: il dipendente che arriva alle ore 08,30 ed esce alle ore 15,51 deve giustificare le ore mancanti al completamento delle 7 ore e 36 minuti?**
*A: **No**, nell'ambito delle fasce di flessibilità il dipendente non deve giustificare nulla, le ore di lavoro non prestate nella giornata si andranno a decurtare automaticamente dal "pozzetto" delle ore accumulate dal dipendente che, ovviamente, non deve superare le 8 ore di saldo negativo.*

***Q*: il dipendente che arriva alle ore 10,00 ed esce alle ore 16,51 deve essere autorizzato?**
*A**: Si,** l'ingresso dopo il limite massimo di flessibilità in ingresso **(08,30)** necessita – salvo casi eccezionali motivati - della preventiva autorizzazione del Responsabile ed il dipendente deve giustificare l'assenza dalle ore 8,00 alle ore 10,00.*

***Q*: il dipendente che arriva alle ore 08,30 ed esce alle ore 15,00 deve essere autorizzato?**
*A: **Si,** l'uscita prima del limite minimo di flessibilità in uscita **(15,51)** necessita della preventiva autorizzazione del Responsabile ed il dipendente deve giustificare l'assenza dalle ore 15,00 alle ore 16,21.*

***Q*: il dipendente che arriva alle ore 08,30, fruisce di 1 ora di intervallo per il pasto, ed esce alle ore 16,06 deve giustificare qualcosa?**
*A: **No**, anche in questo caso la prestazione lavorativa rientra nell'ambito delle fasce di flessibilità ed il dipendente non deve giustificare nulla, le ore di lavoro non prestate nella giornata ed i minuti in più fruiti*

per l'intervallo del pasto si andranno a decurtare automaticamente dal "pozzetto" delle ore accumulate dal dipendente che, ovviamente, non deve superare le 8 ore di saldo negativo.

***Q: se* il dipendente ha un saldo negativo di 8 ore nel proprio pozzetto ed arriva alle ore 08,30, può uscire alle 15,51?**
*A: **No**, in questo caso il dipendente deve giustificare la mancata prestazione lavorativa con altre causali (Ex Festività, Riposo compensativo, etc.). Se il dipendente non giustifica la mancata prestazione è considerata assenza ingiustificata e determinerà l'addebito ferma restando la possibilità di ricorrere, se del caso, ad eventuali azioni disciplinari.*

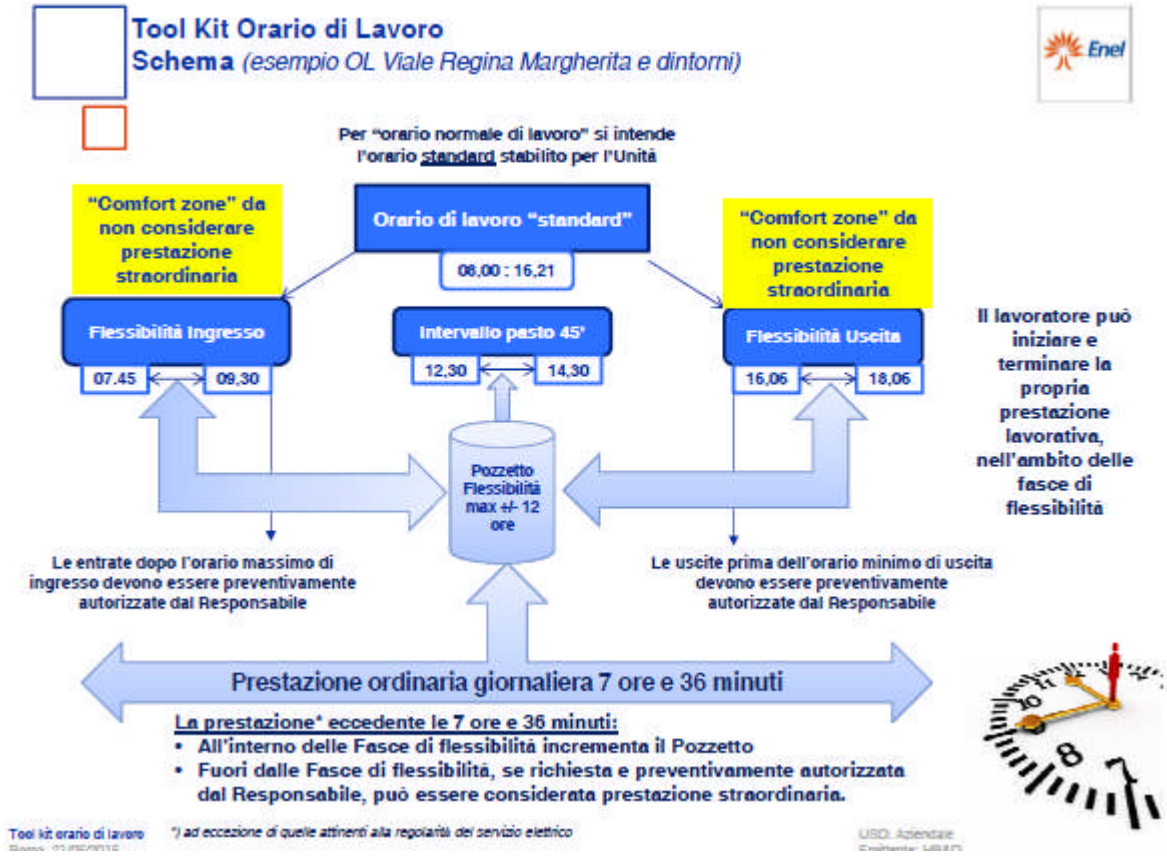
***Q*: il dipendente che arriva alle ore 10,00 deve chiedere il permesso dalle 08,30 alle 10,00?**
*A**: No**, il dipendente che inizia la prestazione dopo il limite massimo di flessibilità in ingresso **(08,30) deve giustificare l'assenza dalle ore 8,00 alle ore 10,00.***

***Q:* il dipendente che viene autorizzato a giustificare l'assenza dalle 8,00 alle 10,00 , può considerare ore straordinarie quelle effettuate dopo le 16, 21?**
*A: **No,** tutte le prestazioni (*)* ad eccezione di quelle attinenti alla regolarità del servizio elettrico*) effettuate nelle fasce di flessibilità, se superano le 7 ore e 36 minuti incrementeranno soltanto il saldo positivo del "Pozzetto". Lo straordinario – se richiesto ed autorizzato dal Responsabile- potrà decorrere dalle ore **16,51.***

***Q: se* il dipendente arriva alle ore 07,30 ed esce alle 16,51 può considerare la maggiore prestazione lavorativa come straordinario?**
*A: **No**, in questo caso la maggiore prestazione lavorativa incrementerà il saldo positivo del "Pozzetto".*

***Q: se* il "Pozzetto" del dipendente ha un saldo positivo di 8 ore, le ore in flessibilità fatte in più vengono retribuite?**
*A: **No**, se si supera il saldo positivo delle 8 ore la maggiore flessibilità non viene registrata dal "Pozzetto" ed il dipendente* non può comunque utilizzarla ai fini della compensazione, né dar luogo ad alcun trattamento economico.

***Q: se* il "Pozzetto" del dipendente ha un saldo negativo di 8 ore, può chiedere un permesso a recupero?**
*A: **No**, non si può superare il saldo negativo delle 8 ore. In tal caso il dipendente deve richiedere un permesso di altra natura (ex festività, riposi compensativi, etc.) o l'assenza è considerata ingiustificata e determinerà l'addebito ferma restando la possibilità di ricorrere, se del caso, ad eventuali azioni disciplinari;*
Il saldo negativo del "Pozzetto" può essere ridotto o azzerato, su richiesta dell'interessato, utilizzando la spettanza dei permessi ex festività di cui all'12° comma dell'art. 27 del C.c.n.l. e/o i riposi compensativi di cui all'art. 41, comma 2.



Orario di lavoro flessibile con compensazione ultragiornaliera

I quesiti posti si riferiscono all'orario di lavoro applicato presso la sede di Viale Regina Margherita e sedi limitrofe, in particolare:
Orario "normale" di lavoro: **8,00 : 16,21** – Flessibilità in entrata: **7,45 : 9,30** - Flessibilità/Recupero in uscita: **16,06 : 18,06 -** Intervallo meridiano di 45 minuti: min. 30 /max 60 minuti da fruire nell'intervallo orario dalle 12,30 alle 14,30 e "Pozzetto" di flessibilità di **12** ore.

***Q*: il dipendente che arriva alle ore 9,30 ed esce alle ore 16,06 deve giustificare le ore mancanti al completamento delle 7 ore e 36 minuti?**
*A: **No**, nell'ambito delle fasce di flessibilità il dipendente non deve giustificare nulla, le ore di lavoro non prestate nella giornata si andranno a decurtare automaticamente dal "pozzetto" delle ore accumulate dal dipendente che, ovviamente, non deve superare le 12 ore di saldo negativo.*

***Q*: il dipendente che arriva alle ore 10,00 ed esce alle ore 18,06 deve essere autorizzato?**
*A**: Si,** l'ingresso dopo il limite massimo di flessibilità in ingresso **(9,30)** necessita – salvo casi eccezionali motivati - della preventiva autorizzazione del Responsabile ed il dipendente deve giustificare l'assenza dalle ore 8,00 alle ore 10,00.*

***Q*: il dipendente che arriva alle ore 9,00 ed esce alle ore 15,00 deve essere autorizzato?**
*A: **Si,** l'uscita prima del limite minimo di flessibilità in uscita **(16,06)** necessita della preventiva autorizzazione del Responsabile ed il dipendente deve giustificare l'assenza dalle ore 15,00 alle ore 16,21.*

***Q*: il dipendente che arriva alle ore 9,30, fruisce di 1 ora di intervallo per il pasto, ed esce alle ore 16,06 deve giustificare qualcosa?**
*A: **No**, anche in questo caso la prestazione lavorativa rientra nell'ambito delle fasce di flessibilità ed il dipendente non deve giustificare nulla, le ore di lavoro non prestate nella giornata ed i minuti in più fruiti per l'intervallo del pasto si andranno a decurtare automaticamente dal "pozzetto" delle ore accumulate dal dipendente che, ovviamente, non deve superare le 12 ore di saldo negativo.*

***Q: se* il dipendente ha un saldo negativo di 12 ore nel proprio pozzetto ed arriva alle ore 9,30, può uscire alle 16,06?**
*A: **No**, in questo caso il dipendente deve giustificare la mancata prestazione lavorativa con altre causali (Ex Festività, Riposo compensativo, etc.). Se il dipendente non giustifica la mancata prestazione è considerata assenza ingiustificata e determinerà l'addebito ferma restando la possibilità di ricorrere, se del caso, ad eventuali azioni disciplinari.*

***Q*: se il dipendente fruisce di 10 minuti di intervallo meridiano, quanti minuti di saldo positivo vanno ad incrementare il "Pozzetto"?**
*A: **L**a durata "standard" dell'intervallo meridiano è stabilita in 45 minuti con un minimo di 30 ed un massimo in 60 minuti; se il dipendente fruisce fino ad un minimo di 30 minuti (o durata inferiore), da 30 a 45 minuti accumulerà fino ad un massimo di 15 minuti di flessibilità positiva.*

***Q*: il dipendente che arriva alle ore 10,00 deve chiedere il permesso dalle 9,30 alle 10,00?**
*A**: No**, il dipendente che inizia la prestazione dopo il limite massimo di flessibilità in ingresso **(9,30) deve giustificare l'assenza dalle ore 8,00 alle ore 10,00.***

***Q:* il dipendente che viene autorizzato a giustificare l'assenza dalle 8,00 alle 10,00 , può considerare ore straordinarie quelle effettuate dopo le 16, 21?**
*A: **No,** tutte le prestazioni effettuate nelle fasce di flessibilità, se superano le 7 ore e 36 minuti incrementeranno soltanto il saldo positivo del "Pozzetto". Lo straordinario – se richiesto ed autorizzato dal Responsabile- potrà decorrere dalle ore **18,06.***
***Q: se* il dipendente arriva alle ore 8,00 ed esce alle 18,06 può considerare la maggiore prestazione lavorativa come straordinario?**
*A: **No**, in questo caso la maggiore prestazione lavorativa incrementerà il saldo positivo del "Pozzetto".*
***Q: se* il "Pozzetto" del dipendente ha un saldo positivo di 12 ore, le ore in flessibilità fatte in più vengono retribuite?**
*A: **No**, se si supera il saldo positivo delle 12 ore la maggiore flessibilità non viene registrata dal "Pozzetto" ed il dipendente* non può comunque utilizzarla ai fini della compensazione, né dar luogo ad alcun trattamento economico.
***Q: se* il "Pozzetto" del dipendente ha un saldo negativo di 12 ore, può chiedere un permesso a recupero?**
*A: **No**, non si può superare il saldo negativo delle 12 ore. In tal caso il dipendente deve richiedere un permesso di altra natura (ex festività,*
riposi compensativi, etc.) o l'assenza è considerata ingiustificata e determinerà l'addebito ferma restando la possibilità di ricorrere, se
del caso, ad eventuali azioni disciplinari;
Il saldo negativo del "Pozzetto" può essere ridotto o azzerato, su richiesta dell'interessato, utilizzando la spettanza dei permessi ex
festività di cui all'12° comma dell'art. 27 del C.c.n.l. e/o i riposi compensativi di cui all'art. 41, comma 2.

°°*°*

ENEL – Orario di lavoro e ferie: tutto come prima
Il 25 giugno abbiamo incontrato l'Enel per discutere, come da nostra richiesta, delle novità introdotte in tema di flessibilità orarie, straordinari e ferie.
L'Azienda, a fronte della nostra forte presa di posizione, ha dovuto prendere atto che gli obiettivi che intendeva cogliere, e cioè una applicazione di alcuni istituti contrattuali più ordinata e coerente, erano andati ben al di là degli auspici iniziali.
Le tante mail "di chiarimento" inviate da diverse PO territoriali, invece che semplificare, hanno creato molti problemi ai lavoratori che si sono trovati, da un giorno all'altro, il Was modificato, che non permetteva il caricamento delle ore straordinarie fatte nel mese di giugno.
Dopo una discussione abbastanza accesa, in cui l'Azienda ha cercato di minimizzare la portata delle loro comunicazioni di posta elettronica e tenuto conto che la stessa ha più volte ribadito che sui temi oggetto

dell'incontro, nessuna novità era stata introdotta, abbiamo chiesto e ottenuto una Nota ufficiale, che alleghiamo.
Potremmo fare diverse riflessioni ma, come dice un proverbio molto noto. “tutto è bene ciò che finisce bene”.
Auspichiamo che i responsabili del Personale di Enel, per il futuro, usino più cautela quando si tratta di "chiarire" alcuni argomenti che riguardano argomenti sensibili per la vita dei Lavoratori.
La nota aziendale, riporta fedelmente anche le posizioni delle OO.SS.; lasciamo quindi alla lettura della stessa e ringraziamo le nostre strutture che ci hanno supportato in questi giorni evidenziando le incongruenze tra le comunicazioni aziendali e gli accordi locali.
Solo una precisazione/correzione sulla nota aziendale: l'art 29 del CCNL vigente, al comma 5 riporta: "nel caso di provate esigenze di servizio O SU ESPLICITA RICHIESTA DEL LAVORATORE, le ferie possono essere fruite fino al 30 aprile dell'anno successivo".

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

°°*°

Nota Enel su incontro con le Segreterie Nazionali delle OO.SS. Filctem-Flaei-Uiltec

In data 25 giugno 2015 si è svolto l’incontro richiesto dalle Segreterie nazionali delle OOSS Filctem, Flaei, Uiltec, con lettera del 5/06/2015, avente come oggetto la comunicazione aziendale in materia di orario di lavoro e flessibilità.
Le OOSS hanno evidenziato che, per quanto a loro conoscenza, la suddetta comunicazione metterebbe in discussione in maniera “unilaterale” tutti gli accordi sottoscritti dalle RSU in materia di orario di lavoro nonché le norme del contratto collettivo nazionale riferite al lavoro straordinario. In particolare hanno lamentato la possibilità che la comunicazione alimenti abusi in termini di maggiori prestazioni richieste e non retribuite.
Da parte aziendale è stato illustrato il contenuto della comunicazione e precisato che l’obiettivo della stessa è quello di riepilogare le norme pattizie in materia di orario di lavoro e di flessibilità. Per quanto riguarda il lavoro straordinario, incluso quello “programmato” è stato confermato che le prestazioni straordinarie preventivamente richieste ed autorizzate dai responsabili saranno trattate alla stregua delle vigenti norme contrattuali.
A specifica richiesta delle OOSS, è stato altresì precisato come il sistema informatico per la gestione delle presenze (WAS) non costituisca un ostacolo alla registrazione delle prestazioni straordinarie richieste dall’azienda.
Da parte sindacale sono state inoltre rappresentate alcune anomalie sulle modalità comunicative messe in atto in alcune aree aziendali ove si sarebbe richiesto ai lavoratori di programmare tutte le ferie entro il mese di agosto, superando così la normativa contrattuale vigente.
La delegazione aziendale ha confermato integralmente quanto contenuto nell’articolo 29 del vigente CCNL, ribadendo altresì che le ferie devono essere fruite entro l’anno di maturazione, salvo nel caso di comprovate esigenze di servizio, in cui le ferie possono fruite fino al 30 aprile dell’anno successivo.
Roma, 25 giugno 2015

°°*°

Orario straordinario

In riferimento all'oggetto, trasmettiamo in allegato la lettera unitaria inviata in data odierna all'Azienda.
Cordiali saluti
LA SEGRETERIA NAZIONALE

Roma, 3 luglio 2015
Spett.le
Enel
c.a. Filippo Contino
Salvatore Chiaramonte

Oggetto: **Orario straordinario**

Nonostante i chiarimenti intercorsi e la Nota aziendale relativa al caricamento sul WAS dell’orario straordinario, vi comunichiamo che ci stanno arrivando continue segnalazioni da diverse realtà territoriali che evidenziano il permanere delle problematiche da noi a suo tempo denunciate.

Vi chiediamo, ancora una volta, di comunicare ai vostri PO territoriali, nella maniera più chiara possibile, quanto concordato tra le Parti, stabilito dagli accordi vigenti, dal contratto e ribadito nella vostra Nota aziendale del 25 giugno u.s., ciò al fine di regolarizzare le spettanze del mese di Giugno.

Le Segreterie Nazionali

°°*°

In questi giorni di luglio abbiamo colloquiato più volte con i responsabili di Enel per la questione riguardante il caricamento dello straordinario in Was. Abbiamo fatto presente, ancora una volta, che alcuni PO territoriali non hanno ancora ricevuto il chiarimento intervenuto a livello nazionale (complimenti per l'efficienza e l'efficacia...). Per alcuni lavoratori non è ancora possibile ricevere gli emolumenti relativi allo straordinario già effettuato.
PER IL FUTURO, vale la pena ripeterlo, il sistema WAS resterà bloccato (all'interno delle fasce di flessibilità),
fin quando il responsabile diretto non autorizzerà lo straordinario. È una modalità corretta ed in linea con il contratto e gli accordi sottoscritti, perché è l'Azienda che chiede di fare lo straordinario. Ma una volta autorizzato, decorrerà dopo le 7,36 ore, così come previsto e attuato da sempre e non al di fuori delle fasce di flessibilità. Un'ultima riflessione: anche la gestione di questa disposizione sugli orari, dimostra una azienda che, da ultimo, va in grande difficoltà anche su fatti di ordinaria amministrazione. C'è da meditare...

LE SEGRETERIE NAZIONALI

A PROPOSITO DI PENSIONI

Importo massimo complessivo del trattamento pensionistico nel sistema misto
Ulteriori precisazioni dopo le richieste pervenute da tanti pensionati ed iso pensionasti.

La riforma Fornero ha previsto, a partire dal 1° gennaio 2012, il calcolo contributivo per tutti e quindi anche per coloro che avevano titolo al calcolo retributivo avendo più di diciotto anni di contribuzione al 31 dicembre 1995.

La norma però, in casi particolari, anziché limitare l'importo della pensione poteva addirittura aumentarlo in funzione del fatto che non esiste un limite massimo di anzianità per il calcolo contributivo (vengono valorizzati tutti i versamenti contributivi) mentre per il calcolo retributivo si possono valorizzare al massimo 40 anni di contribuzione.
Nel caso di un lavoratore che avesse, o stesse per raggiungere i 40 anni di anzianità contributiva al 31 dicembre 2011 e che permanga in servizio, l'importo della pensione, secondo la riforma Fornero, sarebbe stato determinato dal calcolo retributivo per i 40 anni (o quasi) di anzianità al 31 dicembre 2011 e dalla quota contributiva per il periodo dal 1° gennaio 2012 al pensionamento. La pensione sarebbe pertanto risultata superiore a quella spettante (retributiva) con la norma precedente.
La Legge 190/2014 cerca di porre rimedio e prevede che l'importo della pensione non possa essere superiore a quello che sarebbe stato determinato con la precedente normativa (intero calcolo retributivo) integrando l'anzianità contributiva necessaria al conseguimento del diritto a pensione con quella eventualmente maturata da tale data a quella del pensionamento effettivo.
Viene pertanto posto a raffronto l'importo determinato secondo la riforma Fornero con quello determinato con la norma precedente (calcolo retributivo) valorizzando però anche i periodi contributivi oltre i 40 anni, e viene posto in pagamento l'importo minore tra i due tetti.
Nulla cambia per gli isopensionati.

°°*°

Somma aggiuntiva (c.d. quattordicesima) pensioni anno 2015
L'art. 5, commi da 1 a 4, della Legge 127/2007 stabilisce che ai titolari di pensioni basse che abbiano un'età pari o superiore a 64 anni e un reddito complessivo non superiore a una volta e mezzo il trattamento minimo, spetta, una volta l'anno, una misura a sostegno del reddito, cosiddetta quattordicesima.
Essendo concessa ai pensionati con almeno 64 anni di età, per il corrente anno la somma aggiuntiva interessa i pensionati nati prima del 1° gennaio 1952 in possesso di un reddito personale annuo lordo il cui limite varia in relazione agli anni di contribuzione.

Detto limite viene determinato moltiplicando il trattamento minimo per 1,5 e sommando al prodotto ottenuto l'importo della somma aggiuntiva che non viene rivalutata ed è pari, per i tre scaglioni di anni di contribuzione, rispettivamente a 336, 420 e 504 euro.

Anni contribuzione		**Anno 2015**				
Lavoratori dipendenti	**Lavoratori autonomi**	**Trattamento minimo mensile**	**Trattamento minimo annuo**	**Trattamento minimo annuo x 1,5**	**Somma aggiuntiva**	**Limite massimo reddito**
Fino a 15	Fino a 18	€ 501,89	€ 6.524,57	€ 9.786,86	€ 336,00	€ 10.122,86
Da 15 a 25	Oltre 25				€ 420,00	€ 10.206,86
Da 18 a 28	Oltre 28				€ 504,00	€ 10.290,86
Gli importi sono stati determinati con il coefficiente di perequazione definitivo per l'anno 2015 paria 0.2%						

Determinano il reddito personale i redditi assoggettabili all'IRPEF, i redditi esenti da imposte e quelli soggetti a ritenuta alla fonte o ad imposta sostitutiva, compresi i redditi conseguiti all'estero o in Italia presso Enti ed Organismi internazionali.
Non concorrono a determinare il reddito personale i trattamenti di famiglia comunque denominati, le indennità di accompagnamento, il reddito della casa di abitazione, i trattamenti di fine rapporto comunque denominati, le competenze arretrate sottoposte a tassazione separata.
Non vengono considerati anche i redditi delle pensioni di guerra, delle indennità per i ciechi parziali e dell'indennità di comunicazione per i sordi prelinguali, dell'indennizzo previsto dalla Legge 210/1992 in favore dei soggetti danneggiati da complicanze di tipo irreversibile a causa di vaccinazioni obbligatorie, trasfusioni e somministrazione di emoderivati, della somma di 154,94 euro di importo aggiuntivo previsto dalla Legge 388/2000, dei sussidi economici che i Comuni ed altri Enti erogano agli anziani per bisogni strettamente connessi a situazioni contingenti e che non abbiano caratteristica di continuità.
La somma aggiuntiva viene erogata in misura tale da non comportare il superamento dei limiti massimi stabiliti. Pertanto il beneficio viene concesso interamente fino ad un limite di reddito uguale a 1,5 volte il trattamento minimo ed, oltre tale soglia, l'aumento è corrisposto in misura pari alla differenza tra la somma aggiuntiva e la cifra eccedente il limite stesso (clausola di salvaguardia).
Ai pensionati della Gestione privata, della Gestione pubblica e delle gestioni dell'ex Enpals che hanno o perfezioneranno i 64 anni di età entro il 31 luglio 2105 e che si trovano nelle condizioni reddituali previste dalla legge, la prestazione è stata erogata con la mensilità di pensione del corrente mese di luglio.
Ai pensionati che perfezioneranno i 64 anni di età dal 1° agosto in poi, la prestazione sarà erogata sulla rata del prossimo dicembre.
La prestazione è erogata in via provvisoria e il diritto sarà verificato sulla base delle dichiarazione dei redditi definitiva.
I pensionati che, a causa di assenza di informazioni reddituali, non sono stati individuati dalle procedure a livello centrale riceveranno una lettera dall'INPS con l'invito a presentare la domanda e la dichiarazione reddituale relativa all'anno 2014.
Vi invitiamo ad indirizzare gli interessati alle sedi del Patronato INAS-CISL per le eventuali verifiche.

°°*°

Decreto legge n. 65/2015 - arretrati perequazione pensione.

Il Decreto Legge 1 maggio 2105, n. 65, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n 116 dello stesso giorno, con il quale vengono restituiti parzialmente gli arretrati di perequazione relativi agli anni 2012 e 2013 dovuti in base alla sentenza della Corte Costituzionale n. 70/2015, dovrà essere convertito in legge entro il prossimo 20 luglio.
Nel frattempo l'INPS, con l'allegata circolare n. 125 del 25 giugno 2015, ha fornito indicazioni in merito alla sua applicazione.
Come noto, con sentenza n. 70 del 2015, la Corte Costituzionale ha dichiarato illegittimo il comma 25 dell'art. 24 del Decreto Legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della Legge 22 dicembre 2011, n. 214, che stabiliva, per gli anni 2012 e 2013, il riconoscimento della rivalutazione automatica esclusivamente ai trattamenti pensionistici di importo complessivo fino a tre volte il trattamento minimo INPS.

Con circolare n. 99 del 26 maggio scorso abbiamo illustrato il Decreto Legge n. 65/2015, precisando sia le misure per la rivalutazione automatica dei trattamenti pensionistici relativa agli anni 2012 e 2013, nonché quelle per la rivalutazione dei trattamenti pensionistici per gli anni 2014, 2105 e 2016.
In sintesi la circolare INPS n. 125/2015 afferma che:

- gli arretrati spettano ad ogni singolo beneficiario in funzione dell'importo complessivo dei trattamenti pensionistici compresi gli assegni vitalizi derivanti da uffici elettivi;
- hanno diritto agli arretrati coloro il cui trattamento pensionistico è di importo ricompreso tra tre e sei volte il trattamento minimo;
- gli arretrati attribuiti per gli anni 2012 e 2013 costituiscono la base di calcolo per determinare gli importi mensili delle pensioni nella misura del 20% per gli anni 2014 e 2015 e del 50% dal 2016 in poi;
- su questi incrementi viene applicata la percentuale di perequazione prevista dall'art. 1 comma 483 Legge 147/2013 (Governo Letta);
- l'INPS attribuirà d'ufficio gli arretrati a decorrere dal prossimo 1° agosto;
- qualora la pensione sia nel frattempo stata eliminata (gli eredi o i titolari di pensione ai superstiti con decorrenza successiva al 2011) gli arretrati non saranno attribuiti d'ufficio ma gli aventi titolo dovranno essere presentata all'INPS apposita domanda di ratei maturati e non riscossi nei limiti della prescrizione, che ricordiamo è di 5 anni.

Segnaliamo che la FNP ha predisposto un fac-simile di istanza di esecuzione della sentenza della Corte Costituzionale n° 70/2015 e che i suoi uffici legali, con quelli della CISL e dell'INAS, sono disponibili a valutare l'opportunità di procedere in via giudiziaria.
Vi invitiamo quindi ad indirizzare gli interessati alle sedi della FNP o del Patronato INAS presso il quale sarà possibile ottenere assistenza e, volendo, verificare, dopo il prossimo 1° agosto, la correttezza dell'importo posto in pagamento.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

°°*°

Aggiornamento coefficienti di trasformazione pensioni con calcolo contributivo

Con il Decreto del Ministro del lavoro del 22 giugno 2015, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 154 del 6 luglio 2015, si è proceduto all'aggiornamento triennale dei coefficienti di trasformazione del montante per il calcolo delle pensioni che verranno liquidate in tutto o in parte con il metodo contributivo a partire dal 1° gennaio 2016.
I coefficienti di trasformazione sono i parametri utilizzati per convertire in pensione annua il montante contributivo maturato dal lavoratore al momento del trattamento pensionistico.
La revisione di tali coefficienti, che tiene conto della variazione dell'aspettativa di vita, si basa sulla rilevazione, effettuata dall'ISTAT, delle variazioni demografiche e dell'andamento effettivo del PIL di lungo periodo, rispetto alle dinamiche dei redditi soggetti a contribuzione previdenziale.
Sulla base di tali parametri i nuovi coefficienti di trasformazione risultano inferiori agli attuali.

Coefficienti di trasformazione 1.1.2016 - 31.12.2018

Età	**Coefficiente**	**Divisore**	**Coefficiente per anzianità in anni e mesi**
57	4,246	23,550	**CTI + X/12 (CTS – CTI) = Coefficiente da applicare**
58	4,354	22,969	
59	4,468	22,382	
60	4,589	21,789	
61	4,719	21,192	
62	4,856	20,593	
63	5,002	19,991	
64	5,159	19,385	
65	5,326	18,777	
66	5,506	18,163	
67	5,700	17,544	
68	5,910	16,922	
69	6,135	16,301	

Età	Coefficiente	Divisore	Coefficiente per anzianità in anni e mesi
70	6,378	15,678	
Tasso di sconto = 1,5%			
CTI = Coefficiente di **T**rasformazione dell'età immediatamente **I**nferiore**)** **CTS = C**oefficiente di **T**rasformazione dell'età immediatamente **S**uperiore **X =** numero dei mesi dell'assicurato oltre l'anno			

I nuovi coefficienti si applicano sull'intero montante contributivo maturato e non tempo per tempo, come più volte richiesto dalla CISL che è critica rispetto ad una impostazione che penalizza i lavoratori.
Dal 2019 la variazione dei coefficienti si trasformazione avrà cadenza biennale.

CONGRATULAZIONI

Federica Scopel, figlia di Mario nostro collega dell'UBH Veneto, si è diplomata con il punteggio di 100/100 presso il liceo scientifico Marconi di Conegliano.
Tutta suo padre?

°°*°

Nome: dott. ing. Bruno De Luca
Carica: Vice Sindaco reggente

Assessorati:
Affari generali, Informazione e Rapporti con i *mass media*
Urbanistica, Commercio, Artigianato, Industria, Qualità della vita, Ecologia e Ambiente

Cari Opitergini,
come Vi è noto da oggi ho l'onore di sostituire l'avv. Pietro Dalla Libera nella carica di primo cittadino della nostra Città fino al completamento del mandato amministrativo.
In questa occasione, cari Concittadini, desidero anzitutto porgere a tutti Voi un affettuoso e caloroso saluto guardando con umiltà e spirito di dedizione all'incarico ricevuto.
Desidero, inoltre, rivolgere all'avv. Dalla Libera e ai gruppi di maggioranza civica un sentito ringraziamento per la fiducia riposta in me affidandomi il prestigioso incarico di guidare il Comune fino alla naturale scadenza del mandato.
C'è molto lavoro da fare: continuerò assieme alla Giunta con la massima dedizione per completare il programma, per rendere la nostra città sempre più bella e accogliente e per soddisfare le Vostre necessità.
Anche se il periodo storico che stiamo attraversando certamente non è dei migliori, siamo abituati ad affrontare le difficoltà con i valori di sempre – l'onestà, il coraggio, la fatica del duro lavoro quotidiano - e così continueremo per il bene comune della nostra Città.
Desidero ora rivolgere un caro saluto anche a tutti i dipendenti del Comune, chiedendo loro di continuare ad operare con spirito di servizio e dedicare una particolare attenzione e sensibilità per far crescere il clima di fiducia tra i cittadini e la municipalità, impegno a cui adempiono già bene ma che va sempre ben coltivato e migliorato.
Cari Concittadini: le porte del Municipio continueranno ad essere aperte a tutti Voi per accogliere i Vostri suggerimenti, sempre molto utili, e per ascoltare le Vostre richieste.
Voglio ringraziare, infine, tutte le persone, cittadini, rappresentanti delle Associazioni, autorità civili, militari ed ecclesiastiche che in questi giorni mi hanno rivolto parole di stima e di augurio: sono state per me fonte di grande soddisfazione nonché richiamo all'impegno nei Vostri confronti.
Personalmente Vi assicuro, e da credente aggiungo con l'aiuto del Signore, tutto l'impegno necessario per essere all'altezza del compito affidatomi, e rinnovo a tutti Voi, cari Concittadini, il mio affettuoso saluto.
Oderzo, 14.7.2015

Bruno De Luca

L'ing. De Luca è stato tra i Responsabili della Zona di Conegliano.

Congratulazioni da parte della Flaei-Cisl di Belluno e Treviso A Mario e Bruino.

ARRIVA IL NUOVO VESTIARIO CON IL TAG

Mestre, 8 luglio 2015

Sempre di più la tecnologia entra nella quotidianità del lavoro, a supporto e sostegno delle attività dei lavoratori, non solo più quelle d'ufficio ma anche quelle operative.

Assistiamo tutti i giorni ad evoluzioni informatiche che dovrebbero aiutare gli operai nello svolgere con più facilità i compiti loro assegnati trovando prima una strada, un cliente, una linea elettrica, per attivare un contatore elettronico, gestire e rendicontare le ore di lavoro e le priorità degli ordini.

È rischioso, secondo noi, affidarsi sempre di più allo strumento informatico piuttosto che alle capacità della mente umana. Così si rischia di valorizzare troppo gli automatismi e diminuire il valore del ragionamento, della consapevolezza e della responsabilità.

"NON STO SBAGLIANDO PERCHE' IL PC MI DICE OK!"

"NON HO DIMENTICATO NULLA, PERCHE' IL PALMARE NON SUONA!". E se il programma sbaglia? E se il dispositivo non funziona correttamente? Che dire del nuovo vestiario con inseriti i TAG?

Forse, proprio per sottolineare e sostenere l'importanza della sicurezza sul lavoro, è meglio non "automatizzare" gli operai, ma mettere in campo tutte quelle azioni di formazione, conoscenza e responsabilizzazione che possano salvaguardarli dal pericolo di elettrocuzione.

Non possiamo delegare la vita al consiglio o alla suoneria di un automatismo informatico.

In questa fase di "sperimentazione operativa" di questi DPI "parlanti", fase proprio per questa natura basata su VOLONTARIETA' d'uso, esprimiamo forti perplessità sull'efficacia di questo nuovo strumento, come evidenziato anche dalle RSU.

Inoltre la specificità dello strumento richiede una valutazione di tutti gli aspetti ad esso legati, oltre a quelli della sicurezza. Per questo motivo entro fine mese è programmato un incontro con le OOSS Nazionali specifico. Riteniamo opportuno aspettare gli esiti dell'incontro per iniziare ad usare i nuovi DPI.

Le Segreterie del Veneto

FILCTEM CGIL FLAEI CISL UILTEC UIL

°°*°

IL SISTEMA

TT DPI Check permette di effettuare la verifica real time e continua dell'utilizzo dei dispositivi di sicurezza individuali da parte degli operatori durante tutta la giornata lavorativa. La soluzione si basa su una Wireless Body Area Network (WBAN) che interconnette tra loro i dispositivi di protezione indossati da ciascun operatore.

I TAG slave inseriti in ogni dispositivo che vogliamo monitorare sono connessi ad un TAG master che raccoglie le informazioni e fornisce una comunicazione verso il sistema.

Le informazioni saranno memorizzate sul master e scaricate direttamente verso un READER posto in prossimità dei varchi.

Si avrà così modo di verificare con il livello di dettaglio voluto le statistiche di uso dei dispositivi di protezione individuale da parte dei lavoratori.

Il sistema TT DPI Check consente anche di abilitare l'accesso ad aree particolarmente pericolose solo se l'operatore indossa specifici dispositivi di protezione individuale.

INFRASTRUTTURA DI RETE

•tag slave: viene installato su ciascun dispositivo eccetto quello dove è presente il tag master

• tag master: viene installato o sul caschetto o sul giubbotto e riceve i dati dai tag slave

• bridge ethernet/wireless: illuminatore con interfaccia ethernet o wireless installato sui varchi o sulle macchine da lavoro

CONCENTRATORE

• concentratore: dispositivo che permette di raccogliere i dati provenienti dalla infrastruttura rfid e di ritrasmetterli ad un server (gestionale)

LUTTI

Sono deceduti:

- la moglie del collega **Angelo Barbon** già di Enel Produzione;
- il pensionato **Da Ros Arduino**, già della Distribuzione - Agenzia di Vittorio Veneto - e della Produzione UB Vittorio Veneto in vari ruoli sempre più impegnativi .
- **Domenico Meneghin**, figlio di Alberto dell'UBH Veneto;
- **Luigi Zanatta** - dal 1965/66 assunto a Somprade/Ponte Malon, poi capo turno in cabina a Calalzo; fino al 92; ha terminato l'attività lavorativa in Distribuzione in turno al TOP di Conegliano;
- **Il papà Antonio dell'ing**. Francesco Bernardi, Responsabile del'UBH Veneto;
- **La mamma Giovannina** di Casagrande Bruno, già del Nucleo Linee AT di Nove;
- **La mamma Rosa** del collega pensionato Violo Pietro già della Agenzia di Oderzo.

Alle famiglie v anno le espressioni di cordoglio da parte della Flaei Cisl di Belluno e Treviso

°°*°

Da Ros Arduino

Con lui decollava la NASA, come scherzosamente chiamavamo i fortunati colleghi impegnati nelle automazioni e nei controlli.
Completato il periodo di lavoro come responsabile della Unità Esercizio di Nove, si era impegnato con l'Anse negli accompagnamenti delle visite guidate agli impianti idroelettrici locali.

LETTURA NELLA OMELIA PER ARDUINO
SE MI AMI NON PIANGERE – PADRE G. PERICO – SANT'AGOSTINO

Se mi ami non piangere!
Se tu conoscessi il mistero immenso del cielo dove ora vivo,
se tu potessi vedere e sentire quello che io vedo e sento
in questi orizzonti senza fine,
e in questa luce che tutto investe e penetra,
tu non piangeresti se mi ami.
Qui si è ormai assorbiti dall'incanto di Dio,
dalle sue espressioni di infinità bontà e dai riflessi della sua sconfinata bellezza.
Le cose di un tempo sono così piccole e fuggevoli
al confronto. Mi è rimasto l'affetto per te:
una tenerezza che non ho mai conosciuto.
Sono felice di averti incontrato nel tempo,
anche se tutto era allora così fugace e limitato.
Ora l'amore che mi stringe profondamente a te,
è gioia pura e senza tramonto.
Mentre io vivo nella serena ed esaltante attesa del tuo arrivo tra noi,
tu pensami così!
Nelle tue battaglie,
nei tuoi momenti di sconforto e di solitudine,
pensa a questa meravigliosa casa,
dove non esiste la morte, dove ci disseteremo insieme,
nel trasporto più intenso alla fonte inesauribile dell'amore e della felicità.
Non piangere più, se veramente mi ami!

Addio a Da Ros Guidò due centrali...
CAPPELLA MAGGIORE
Addio a Da Ros Guidò le centrali idroelettriche dell'Enel
CAPPELLA MAGGIORE. Addio ad Arduino Da Ros (in foto), ex capo centrale dell'Enel e anima del volontariato. È mancato a 66 anni al Ca' Foncello. Aveva lottato con tutte le forze contro la leucemia....
La Tribuna di Treviso - 01 luglio 2015

CAPPELLA MAGGIORE. Addio ad Arduino Da Ros, ex capo centrale dell'Enel e anima del volontariato. È mancato a 66 anni al Ca' Foncello. Aveva lottato con tutte le forze contro la leucemia. Originario di Rugolo, risiedeva con la famiglia in via Crovera a Cappella Maggiore. Da Ros era stato per molti anni a capo delle centrali Enel di Nove e San Floriano, dopo aver maturato un'esperienza alla centrale idroelettrica di Soverzene, in provincia di Belluno. Generoso e disponibile con tutti, era attivo con la Pro Loco di Sarmede. Da Ros era sempre in prima linea per l'organizzazione delle manifestazioni collaterali della Mostra d'Illustrazione per l'Infanzia ma anche con l'Associazione culturale " La Ruota " di Cappella Maggiore. I funerali
si terranno domani alle 16 nella parrocchiale di Cappella Maggiore. Stasera alle 19.30 il rosario. Lascia la moglie Isella, i figli Cora, Matteo e l'adorata nipotina Matilde. La famiglia ringrazia i medici del reparto di ematologia e medicina del Ca' Foncello per le cure prestate. (f.g.)
01 luglio 2015

DOMANI L'ADDIO A DA ROS

CAPPELLA MAGGIORE – (F.Fi.) Si terrà domani, giovedì 2 luglio, alle 16.00 nella chiesa parrocchiale, il funerale di Arduino Da Ros, morto a 67 anni,dopo aver combattuto con tenacia contro un male incurabile che lo aveva colpito due anni fa.

Da Ros, a lungo capo centrale dell'Enel di Nove, era in pensione dal 2003.

Negli ultimi anni si era dedicato al volontariato, alla Pro Loco e, come animatore, alla mostra internazionale dell'Infanzia di Sarmede.

Lascia la moglie Isella e i due figli Matteo e Cora.

Dopo la cerimonia la salma procederà per la cremazione.

Il Gazzettino del 1° luglio 2015

CAPPELLA MAGGIORE piange Arduino Da Ros

L'Azione del 12 luglio 2015

E' mancato a 66 anni Arduino Da Ros di Cappella Maggiore. La malattia da alcuni anni ne aveva minato la salute, ma non l'entusiasmo per la vita e per la sua famiglia, né tanto meno i suoi modi gentili e una straordinaria disponibilità verso gli altri.

Persona davvero perbene,

Arduino Da Ros professionalmente aveva svolto una brillante carriera all'Enel, dove era entrato verso la fine degli anni Sessanta, distinguendosi per grande competenza e serietà lavorativa ineccepibile, che negli anni lo avevano condotto ed essere capo tecnico della centrale di Nove.

Raggiunta la pensione si era impegnato nel mondo dell'associazionismo: dall'associazione La Ruota, alla Contrada della Rovera, anche alla Pro loco di Sarmede. Lascia la moglie Isella e i figli Cora e Matteo, che gli sono stati vicino sino agli ultimi momenti, suoi insostituibili punti di vita.

Al funerale, celebrato da don Mario Borga, la parrocchiale di Cappella era gremita da parenti, amici, conoscenti e tanti colleghi di lavoro, che nel corso della sua intensa vita ne avevano apprezzato le doti umane e professionali.

°°*°

Domenico Meneghin

Ieri 8 luglio, Domenico Meneghin, figlio dell'amico Alberto dell'UBH Veneto e di mamma Anita Masut, invece di nascere ha preso direttamente la via del Cielo.

Carissimi Anita ed Alberto, questi sono i momenti della non risposta alla domanda: Dio, ma perché?

Domanda che facciamo nostra.

I colleghi di lavoro e gli amici della Flaei-Cisl di Belluno e Treviso

---

VITTORIO VENETO - Un neonato è morto due giorni fa all'ospedale di Vittorio Veneto, subito dopo il parto, avvenuto verso l'ora di pranzo di mercoledì: il piccolo ha accusato problemi respiratori ed è deceduto. La gravidanza, secondo i primi accertamenti, non aveva presentato problemi e, anche per questo, carabinieri e Procura della Repubblica stanno indagando per scoprire le cause della morte. La Procura della Repubblica ha disposto l'autopsia.

Da Il Gazzettino dell'11 luglio 2015

VITTORIO VENETO

Neonato muore subito dopo il parto, indaga la Procura

Tragedia all'ospedale di Vittorio Veneto: i carabinieri, su ordine della Procura, hanno sequestrato tutte le cartelle cliniche. La magistratura ha disposto l'autopsia

Il neonato è morto dopo il parto all'ospedale di Vittorio Veneto

Tragedia all'ospedale di Vittorio Veneto dove un paio di giorni fa un neonato è morto subito dopo il parto. La Procura di Treviso ha avviato i primi accertamenti, sequestrando tutte le cartelle cliniche, e disposto l'autopsia. La gravidanza non aveva mai dato problemi e anche questo particolare colpisce gli investigatori. Il nonno, distrutto da dolore, chiede che la magistratura faccia chiarezza su quanto accaduto: "Voglio la verità dalle indagini".

Da La Tribuna di Treviso del 10 luglio 2015

MORTO DOPO IL PARTO, OTTO MEDICI INDAGATI

Fascicolo aperto da procura su denuncia dei genitori: "Un atto dovuto"

VITTORIO VENETO - Otto medici in servizio all'ospedale di Vittorio Veneto sono stati iscritti dalla Procura della Repubblica di Treviso nel registro degli indagati in seguito alla denuncia per la morte del figlio, avvenuta pochi minuti dopo la nascita con taglio cesareo, presentata da una coppia.

Sulla salma del piccolo è stata eseguita l'autopsia, i cui esiti saranno noti nei prossimi giorni. A muovere i genitori verso l'iniziativa giudiziaria, in particolare, è stata la considerazione di una gestazione avvenuta fino al compimento in modo sostanzialmente regolare.

Da Oggi Treviso del 15.7.2015

L'ADDIO

Il piccolo Domenico riposa nel cimitero di Sant'Andrea

VITTORIO VENETO

Un saluto affettuoso, commosso, ma molto intimo, solo per mamma, papà, e i familiari più stretti. Così, lunedì pomeriggio, la famiglia di Domenico Meneghin ha salutato il suo angelo sfortunato, strappato alla vita solo pochi minuti dopo il parto. Nessun funerale, e nemmeno un'epigrafe, per rispettare il dolore atroce con cui sono costretti a convivere i genitori da mercoledì 8 luglio. Lunedì la piccola bara del neonato è stata benedetta all'interno dell'ospedale di Vittorio Veneto, dov'era nato solo 12 giorni prima. Dopo la benedizione, mamma e papà– che vivono a Costa – hanno accompagnato il feretro per la sepoltura, all'interno del cimitero di Sant'Andrea. Non si ferma, intanto, l'azione giudiziaria per fare chiarezza su cosa sia successo subito dopo il parto, un cesareo al termine del quale il piccolo aveva presentato, da subito, una grave sofferenza respiratoria, forse causata da una tragica fatalità. Un episodio comunque controverso, per il quale sono otto le persone indagate. (a.d.p.)

Da La Tribuna di Treviso del 22 luglio 2015.

°°*°

Luigi Crippa

INCIDENTE DI PERGINE, CRIPPA (DI ENEL SERVIZI) TRASFERITO AL CENTRO GRANDI USTIONATI DI PADOVA

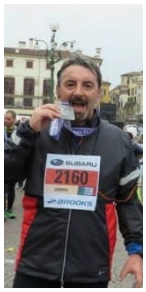
È stato trasferito ieri al centro grandi ustionati di Padova a bordo dell'elicottero dei vigili del fuoco permanenti di Trento Luigi Crippa, il 53enne di Trento rimasto coinvolto nel pomeriggio di sabato in un terribile incidente a Pergine.

In sella al suo maxiscooter era finito contro una vettura che stava svoltando per entrare nel parcheggio del centro commerciale Ponte Regio e dopo l'urto il motociclo aveva improvvisamente preso fuoco, con le fiamme che lo avevano avvolto.

Crippa aveva riportato ustioni anche di terzo grado su varie parti del corpo, oltre a numerosi traumi e già nel tardo pomeriggio dell'altro ieri era stato sottoposto ad una serie di delicati interventi chirurgici. Ieri la decisione di trasferirlo nel centro ad alta specializzazione della città del Santo, segno che non può che lasciar ben sperare per Crippa dato che le operazioni dovrebbero essere

andate per il meglio, anche se le sue condizioni permangono comunque gravissime proprio a causa delle ustioni riportate.

SCOOTER SI INCENDIA DOPO L'INCIDENTE



Gravissime le condizioni di Luigi Crippa, 53enne: ha ustioni di terzo grado. Soccorso con l'estintore da alcuni residenti.

TRENTO. È ricoverato in condizioni critiche con ustioni su gran parte del corpo, Luigi Crippa, 53enne di Trento, rimasto coinvolto in un pauroso incidente stradale ieri pomeriggio all'altezza del centro commerciale Ponte Regio di Pergine. Il suo scooter, in base ad una prima ricostruzione, è andato a sbattere contro una macchina e il serbatoio si è incendiato. Le fiamme hanno anche avvolto Crippa in soccorso del quale sono arrivati - armati di estintore - alcuni residenti della zona. Le sue condizioni sono giudicate gravissime e dopo un primo intervento in sala operatoria, è stato ricoverato nel reparto di rianimazione. La prognosi è riservata e le prossime ore saranno cruciali per capire quali saranno le conseguenze dell'incidente e delle ustioni per l'uomo.

Erano passati pochi minuti dalle 15.30 quando la disperata richiesta d'aiuto è arrivata alla centrale operativa del 118 che ha mandato sul luogo dell'incidente l'elisoccorso e l'ambulanza. Ma i primi a prestare soccorso al ferito sono stati alcuni abitanti della zona. Vivono nelle case che sono a circa una decina di metri e sono immediatamente accorsi. Uno ha avuto anche la prontezza di prendere un estintore per cercare di spegnere le fiamme. Sì perché dopo l'impatto lo scooter sul quale viaggiava Luigi Crippa era andato a fuoco e le fiamme hanno avvolto anche l'uomo. I sanitari hanno allestito sul posto una sorta di gazebo per poter prestare le prime cure all'uomo che ha riportato ustioni di terzo grado su varie parti del corpo e un importante trauma alla gamba. Dopo una ventina di minuti l'uomo è stato caricato sull'elisoccorso è portato al Santa Chiara. Qui è stato sottoposto ad una serie di accertamenti clinici e quindi è stato portato in sala operatoria per un delicato intervento al termine del quale è stato ricoverato nel reparto di rianimazione.

Sul posto, per cercare di chiarire la dinamica dell'incidente, gli agenti della polizia locale che sono stati coadiuvati dai carabinieri. A quanto pare Luigi Crippa - che lavora per Hydro Dolomiti da diversi anni ed è originario di Oggiono - era in sella al suo scooter è stava viaggiando in direzione Trento-Pergine. In direzione opposta, invece, stava arrivando una Modus guidata da un 33enne di Vattaro, anche lui portato in ospedale per accertamenti. A quanto pare quest'ultimo ha svoltato a sinistra per entrare nella zona del centro commerciale Ponte Regio. E in quel preciso istante è avvenuto l'incidente. Lo scooter ha impattato con la parte anteriore sinistra della macchina e Crippa è finito prima contro il parabrezza e poi a terra. Per un terribile caso fortuito, il serbatoio della due ruote, a quanto pare è esploso provocando l'incendio che ha coinvolto anche l'uomo. Come detto i primi a prestare soccorso - uno anche con un estintore - sono stati gli abitanti della zona che hanno assistito impotenti. Ora l'attenzione di tutti è per il decorso clinico di Luigi Crippa, nella speranza che dal Santa Chiara arrivino notizie confortanti.

Devo purtroppo informavi che Luigi Crippa questo pomeriggio del 9 luglio, ci ha lasciati.
Non ho parole per descrivere un simile disgrazia.
Marcon Giancarlo

DICONO DI NOI …

La NOTIZIA 7 luglio 2015 – di Franco Sansonetti

Regali di Stato - Infornata di 300 dirigenti all'Enel

La Notizia

Una società al'ingrasso. All'Enel ll'Amministratore Delegato Francesco Starace alle prese con un bilancio non roseo, ha appena confezionato un regalone: 300 funzionari del colosso elettrico o saranno promossi dirigenti.

L'Enel va all'ingrasso. Nominato un esercito di 300 nuovi dirigenti

Il gruppo vara un costoso maxi-piano. E spiega: normale dinamica di sviluppo

La mossa: L'ondata di avanzamenti di carriera riguarderebbe tutto personale interno

La spiegazione: L'Azienda replica sostenendo che il numero totale dei manager non supererà quello precedente.

Naturalmente la spiegazione è sempre pronta. E ruota intorno al fatto che l'Enel è un gruppo internazionale che ha provveduto a una ristrutturazione organizzativa.
E all'interno di questo processo ha guardato alle prospettive di sviluppo e ai "premi" che ne derivano.
Di sicuro fa una certa impressione scoprire che il colosso elettrico, guidato da poco più che un anno dall'Ad Francesco Starace, molto vicino al premier Matteo Renzi e al fedelissimo Marco Carrai , sta perfezio-nando la nomina di ben 300 nuovi dirigenti. Una maxi-operazione che, va da sé, avrà costi non indifferenti, per una so-cietà che in ogni caso è alla prese con una quadratura dei conti non semplicissima. Anzi. Fatto sta che nelle scorse settimane Starace ha messo in cantiere il piano. Secondo le intenzioni alla fine saranno circa 300 i funzionari interni a essere promossi dirigenti.
GLI SCOPI
Era proprio indispen-sabile? E qual è la ra-gione che ha spinto i vertici del colosso elettrico a procede-re? Naturalmente. La Notizia ha posto queste domande alla società. Ebbene, innanzitutto ci è stato fatto sapere che "la riorganizzazione del gruppo Enel ha implementato un modello orientato alla dimensione globale che l'a-zienda ha raggiunto nelle varie filiere tec-nologiche e aree geografiche in cui opera". E va bene. In questa direzione, prosegue la risposta, "sono state valorizzate le migliori competenze presenti all'interno del gruppo, senza aumentare il numero complessivo dei manager rispetto alla precedente organizzazione". Un processo che per l'Enel, evidentemente, non poteva essere evitato.
E "le nomine che ne derivano, nella loro dimensione numerica, fanno parte della nomale dinamica dello sviluppo di un'azienda delle dimensioni del gruppo Enel". Insomma, tutto normale.
Ma quanto prendono di stipendio i 300 nuovi dirigenti?
Quanto pesa il piano promozioni sulle casse aziendali? Qui L'Enel si limita a rispondere che "il sistema premiante messo in atto risponde all'evoluzione del mercato di settore, con particolare attenzione ai giovani ed alle donne. Le retribuzioni sono allineate con gli standard del comparto".
Questa la spiegazione ufficiale.
INDISCREZIONI
Secondo alcune fonti interne alla società, però, l'ondata di premi sarebbe stata utilizzata da Starace per tenere buona una fetta di manager non entusiasta di questa fase "fibrillante" della società. Del resto è vero che i dati del primo trimestre del 2015 parlano di ricavi Enel a 19,9 miliardi di euro, in aumento del 9,8% rispetto allo stesso periodo del 2014, e di un utile ordinario netto del gruppo a 810 milioni (+7,3%). Ma è anche vero che il risultato netto di gruppo, pari sempre a 810 milioni, risulta in calo del 6,7%. E l'indebita mento, rispetto alla fine del 2014, sale a 39,5 miliardi (+5,7%). Senza dimenticare che il 2014 si è chiuso per l'Enel con un fatturato di 75,8 miliardi, in calo del 3,7% rispetto all'anno precedente. Così come è risultato in calo il margine operativo lordo, passato da 16,7 a 15,7 miliardi (-6%). Un quadro, come si vede, tutt'altro che roseo.

°°*°

Secondo noi: vuoi vedere che è la volta buona per i responsabili di Zona e delle Unità di Business che operano nelle "periferie" e non sono "scarti"?

Flaei-Cisl Belluno e Treviso

ENEL PREMIO DI RISULTATO CONSUNTIVAZIONE 2014 CASSA 2015

EGP

Enel Green Power

Unità produttive	Tipologia di incentivazione	Punteggio	Bonus malus infortuni
O&M Italia Idroelettrico eolico solare			
Unità territoriale Piemonte	**Collettiva**	130%	10%
Unità territoriale Lombardia	**Collettiva**	130%	10%
Unità territoriale Veneto	**Collettiva**	**130%**	**10%**
Unità territoriale ERTM	**Collettiva**	130%	10%
Unità territoriale Lazio Abruzzo	**Collettiva**	130%	10%
Unità territoriale Sud e Isole	**Collettiva**	130%	10%

Operations Continente	**Collettiva**	130%	10%
Operations Sicilia	**Collettiva**	123%	10%
Operations Sardegna	**Collettiva**	123%	10%
Unità di staff Produzione Idroelettrica Eolica e Solare	**Mista**	130%	10%
O&M Italia Geotermico			
Operations	**Collettiva**	130%	10%
Area geotermica Larderello	**Collettiva**	130%	10%
Area geotermica Lago	**Collettiva**	129%	10%
Area geotermica Piancastagnaio	**Collettiva**	123%	10%
Area geotermica Radicondoli	**Collettiva**	130%	10%
Logistica e servizi industriali	**Collettiva**	130%	10%
Servizi tecnici di manutenzione	**Collettiva**	130%	10%
Laboratorio	**Collettiva**	130%	10%
Supporto Tecnico	**Collettiva**	130%	10%
Unità di staff Produzione GEO	**Mista**	130%	10%
Safety e Ambiente	**Mista**	130%	
Energy Management	**Mista**	129%	
Staff O&M	**Mista**	130%	
Staff HQ	**Mista**	130%	
Engineering and Construction			
Unità Perforazioni	**Collettiva**	130%	10%
Centro di Eccellenza Geotermico	**Mista**	121%	10%
Altre unità E&C	**Mista**	130%	

Liv.	**Importo di riferimento**					
	100%	**Quota Fopen**	**130%**	**Quota Fopen**	**140%**	**Quota Fopen**
QS	1.332,00	147,00	1.731,60	191,10	1.904,76	210,21
Q 1.	195,29	131,91	1.553,87	171,49	1.709,26	188,63
ASS	2.015,27		2.619,85		2.881,83	
AS	1.885,63		2.451,32		2.696,46	
A1S	1.806,57		2.348,54		2.583,39	
A1	1.723,82		2.240,97		2.465,07	
BSS	1.642,00		2.134,60		2.348,06	
BS	1.571,21		2.042,57		2.246,83	
B1S	1.497,66		1.946,96		2.141,65	
B1	1.430,54		1.859,71		2.045,68	
B2S	1.335,85		1.736,60		1.910,26	
B2	1.242,99		1.615,89		1.777,48	
CS	1.102,33		1.433,03		1.576,33	
C1	997,61		1.296,89		1.426,58	
C2	919,37		1.195,18		1.314,70	

Divisione Infrastrutture e Reti Veneto Friuli V. G.

(accordo sindacale del 20/12/2011)
Valore Base (punteggio = 100) alla cat. BSS = 1642 Euro

Esercizio Rete	**124**	
Premio produttività/qualità anno 2014		
categoria	parametro	importo
Ass	219,23	**2499**
As	205,19	**2339**
A1s	196,56	**2241**
A1	187,55	**2138**
Bss	178,6	**2036**
Bs	170,99	**1949**
B1s	162,93	**1857**
B1	155,61	**1774**
B2s	145,33	**1657**
B2	135,22	**1542**
Cs	119,9	**1367**
C1	108,51	**1237**
C2	100	**1140**

Zona Belluno. Pad.Treviso. Me. Ver.Vic.	**127**	
Premio produttività/qualità anno 2014		
categoria	parametro	importo
Ass	219,23	**2560**
As	205,19	**2396**
A1s	196,56	**2295**
A1	187,55	**2190**
Bss	178,6	**2085**
Bs	170,99	**1996**
B1s	162,93	**1902**
B1	155,61	**1817**
B2s	145,33	**1697**
B2	135,22	**1579**
Cs	119,9	**1400**
C1	108,51	**1267**
C2	100	**1168**

Zona Monf.Pord. Rov.	**125**	
Premio produttività/qualità anno 2014		
categoria	parametro	importo
Ass	219,23	**2519**
As	205,19	**2358**
A1s	196,56	**2259**
A1	187,55	**2155**
Bss	178,6	**2053**
Bs	170,99	**1965**
B1s	162,93	**1872**
B1	155,61	**1788**
B2s	145,33	**1670**
B2	135,22	**1554**
Cs	119,9	**1378**
C1	108,51	**1247**
C2	100	**1149**

Zona Udine	**126**	
Premio produttività/qualità anno 2014		
categoria	parametro	importo
Ass	219,23	**2540**
As	205,19	**2377**
A1s	196,56	**2277**
A1	187,55	**2173**
Bss	178,6	**2069**
Bs	170,99	**1981**
B1s	162,93	**1887**
B1	155,61	**1803**
B2s	145,33	**1684**
B2	135,22	**1566**
Cs	119,9	**1389**
C1	108,51	**1257**
C2	100	**1158**

Sviluppo Rete	**126**	
Premio produttività/qualità anno 2014		
categoria	parametro	importo
Ass	219,23	**2540**
As	205,19	**2377**
A1s	196,56	**2277**
A1	187,55	**2173**
Bss	178,6	**2069**
Bs	170,99	**1981**
B1s	162,93	**1887**
B1	155,61	**1803**
B2s	145,33	**1684**

Vettoriamento	**127**	
Premio produttività/qualità anno 2014		
categoria	parametro	importo
Ass	219,23	**2560**
As	205,19	**2396**
A1s	196,56	**2295**
A1	187,55	**2190**
Bss	178,6	**2085**
Bs	170,99	**1996**
B1s	162,93	**1902**
B1	155,61	**1817**
B2s	145,33	**1697**

Sicurezza e Ambiente	**126**	
Premio produttività/qualità anno 2014		
categoria	parametro	importo
Ass	219,23	**2540**
As	205,19	**2377**
A1s	196,56	**2277**
A1	187,55	**2173**
Bss	178,6	**2069**
Bs	170,99	**1981**
B1s	162,93	**1887**
B1	155,61	**1803**
B2s	145,33	**1684**

Sede DTR	**126**	
Premio produttività/qualità anno 2014		
categoria	parametro	importo
Ass	219,23	**2540**
As	205,19	**2377**
A1s	196,56	**2277**
A1	187,55	**2173**
Bss	178,6	**2069**
Bs	170,99	**1981**
B1s	162,93	**1887**
B1	155,61	**1803**
B2s	145,33	**1684**

Sviluppo Rete		126
B2	135,22	**1566**
Cs	119,9	**1389**
C1	108,51	**1257**
C2	100	**1158**

Vettoriamento		127
B2	135,22	**1579**
Cs	119,9	**1400**
C1	108,51	**1267**
C2	100	**1168**

Sicurezza e Ambiente		126
B2	135,22	**1566**
Cs	119,9	**1389**
C1	108,51	**1257**
C2	100	**1158**

Sede DTR		126
B2	135,22	**1566**
Cs	119,9	**1389**
C1	108,51	**1257**
C2	100	**1158**

Macro Area Nord Est - Qualità e Processi		70
Premio produttività/qualità anno 2014		
categoria	parametro	importo
Ass	219,23	**1411**
As	205,19	**1321**
A1s	196,56	**1265**
A1	187,55	**1207**
Bss	178,6	**1149**
Bs	170,99	**1100**
B1s	162,93	**1049**
B1	155,61	**1001**
B2s	145,33	**935**
B2	135,22	**870**
Cs	119,9	**772**
C1	108,51	**698**
C2	100	**644**

Piattaforma Logistica - Monticelli		70
Premio produttività/qualità anno 2014		
categoria	parametro	importo
Ass	219,23	**1411**
As	205,19	**1321**
A1s	196,56	**1265**
A1	187,55	**1207**
Bss	178,6	**1149**
Bs	170,99	**1100**
B1s	162,93	**1049**
B1	155,61	**1001**
B2s	145,33	**935**
B2	135,22	**870**
Cs	119,9	**772**
C1	108,51	**698**
C2	100	**644**

FTC - Funzioni Tecniche Centrali		70
Premio produttività/qualità anno 2014		
categoria	parametro	importo
Ass	219,23	**1411**
As	205,19	**1321**
A1s	196,56	**1265**
A1	187,55	**1207**
Bss	178,6	**1149**
Bs	170,99	**1100**
B1s	162,93	**1049**
B1	155,61	**1001**
B2s	145,33	**935**
B2	135,22	**870**
Cs	119,9	**772**
C1	108,51	**698**
C2	100	**644**

Personale e Organizzazione		70
Premio produttività/qualità anno 2014		
categoria	parametro	importo
Ass	219,23	**1411**
As	205,19	**1321**
A1s	196,56	**1265**
A1	187,55	**1207**
Bss	178,6	**1149**
Bs	170,99	**1100**
B1s	162,93	**1049**
B1	155,61	**1001**
B2s	145,33	**935**
B2	135,22	**870**
Cs	119,9	**772**
C1	108,51	**698**
C2	100	**644**

Pianificazione e Controllo		**70**
Premio produttività/qualità anno 2014		
categoria	parametro	importo
Ass	219,23	**1411**
As	205,19	**1321**
A1s	196,56	**1265**
A1	187,55	**1207**
Bss	178,6	**1149**
Bs	170,99	**1100**
B1s	162,93	**1049**
B1	155,61	**1001**
B2s	145,33	**935**
B2	135,22	**870**
Cs	119,9	**772**
C1	108,51	**698**
C2	100	**644**

.

Per le Unità di Macro Area, le Piattaforme Logistiche, le Funzioni Tecniche Centrali e gli Staff Divisionali (Personale e Organizzazione e Pianificazione e Controllo) la metodologia applicativa prevede il trattamento "misto": viene corrisposto il 70% del valore base (ovvero 1149 Euro) a tutto il personale, in base al parametro legato al proprio inquadramento. La parte eccedente rispetto all'effettivo risultato viene erogata individualmente

I premi saranno erogati con la mensilità di Luglio 2015

Per l'anno 2015 la detassazione delle voci stipendiali legate alla produttività non è stata rifinanziata, come avvenne nel 2014. Pertanto gli importi in oggetto saranno tassati con le aliquote IRPEF ordinarie, in base al reddito imponibile di ciascuno.

UBH VENETO
GEM UBH

Unità di Business Hydro	**Punteggio Netto**	**Fattore K**	**Punteggio Base**	**Infortuni**	**Totale**	**% in pagamento**	**Importo BSS**	**Importo QS punto b)**	**Importo QS punto c)**
Piemonte	130	0%	130,0	20%	156,0	156,0	2.561,52	2.077,92	229,32
Lombardia	130	0%	130,0	20%	156,0	156,0	2.561,52	2.077,92	229,32
Veneto	**130**	**0%**	**130,0**	**20%**	**156,0**	**156,0**	**2.561,52**	**2.077,92**	**229,32**
Emilia/Toscana	130	0%	130,0	0%	156,0	156,0	2.134,60	1.731,60	191,10
Centro	130	0%	130,0	20%	156,0	156,0	2.561,52	2.077,92	229,32
Sud	130	0%	130,0	20%	156,0	156,0	2.561,52	2.077,92	229,32
Sardegna	130	0%	121,0	20%	156,0	156,0	2.561,52	2.077,92	229,32
Sicilia	130	0%	130,0	20%	156,0	156,0	2.561,52	2.077,92	229,32
Programm. e Teleconduz.	**130**	**0%**	**130,0**		**130,0**	**130,0**	**2.134,60**	**1.731,60**	**191,10**

Valore BSS 1.642 euro – valore QS (punto b) 1.332 euro – valore QS (punto c) 147 euro

Ingegneria Civile e Idraulica	Punteggio Netto	Fattore K	Punteggio Base	Infortuni	Totale	% in pagamento	Importo BSS	Importo QS punto b)	Importo QS punto c)
IDROLOGIA	130 0%	0%	130,0	0%	130,0	70,0	1149,40	932,40	102,90
SDOI NORD	130	0%	130,0	20%	156,0	70,0	1149,40	932,40	102,90
SDOI NORD-OVEST	120	0%	120,0	20%	144,0	70,0 1	149,40	932,40	102,90
SDOI NORD-EST	**130**	**0%**	**130,0**	**20%**	**156,0**	**70,0**	**1149,40**	**932,40**	**102,90**
SDOI CENTRO	130	0%	130,0	20%	156,0	70,0	1149,40	932,40	102,90
SDOI SUD	130	0%	130,0	20%	156,0	70,0	1149,40	932,40	102,90

Hydro Central Maintenance	Punteggio Netto	Fattore K	Punteggio Base	Infortuni	Totale	% in pagamento	Importo BSS	Importo QS punto b)	Importo QS punto c)
OPERATIONAL MANAGEMENT	130	0%	130,0	20%	156,0	156,0	2561,52	2077,92	229,32
TECHNICAL SUPPORT	130	0%	130,0	20%	156,0	70,0	1149,4	932,4	102,9
SAFETY, PLANNING & PROJECT MANAGEMENT	130	0%	130,0	20%	156,0	70,0	1149,4	932,4	102,9
TELECONTROLLO	130	0%	130,0	20%	156,0	70,0	1149,4	932,4	102,9

Da: Puggia Rita
Date: 2 luglio 2015
Oggetto: Incentivazione della produttività/qualità/competitività 2014 (cassa 2015):

Facendo seguito all'informativa già fornita nei giorni scorsi alle vs spettabili Segreterie Nazionali in merito all'applicazione dell'istituto in oggetto , trasmetto in allegato la scheda di dettaglio dei dati consolidati a consuntivo relativamente all'UB Hydro Veneto.

Resta intesa la nostra consueta disponibilità a fornirvi, in sede locale, chiarimenti di maggior dettaglio al riguardo.

Cordiali saluti

Rita Puggia
Responsabile People and Business Partner Macro Area Nord Est
Personale e Organizzazione
Divisione Generazione, Energy Management & Mercato Italia

"INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/QUALITA' DI UNITA' DIVISIONE GEM ANNO 2014"								
AREA/UNITA': UB Hydro Veneto								
Obiettivi incentivati **Condizioni e vincoli**			**Target di base**	**U.M.**	**Curve Incentivo**	**Risultato**	**Analisi incentivo**	
N	**Descrizione obiettivo**	**Peso**					**Valori**	**Consuntivo dic. 14**
1	**SAFETY** - Near miss (generazione di un numero di segnalazioni "certificate" superiori a quattro)	10%	on	N°	on/off = 130%	130%	Near Miss	14
2	**REDDIVITA'** - OPEX Contenimento Risorse Esterne processi primari al netto conduzione (*)	20%	2,84	M€	2,87 = 70% 2,84 = 100% 2,81 = 130%	130%	REOpex	2,76
3	**PERFORMANCE - Gestione Parco**	30%	2 di 3	N°	1 di 3 = 70%	130%	Sbilanciamenti	3,0%

"INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/QUALITA' DI UNITA' DIVISIONE GEM ANNO 2014"								
AREA/UNITA': UB Hydro Veneto								
	Impianti: - Sbilanciamenti Filiera < 3,6% - N°blocchi ogni 100 avviamenti (prod e pomp) parco impianti UBH < 2,3 - KD % totale impianti idro UBH > 84,5				2 di 3 = 100% 3 di 3 = 130%		Blocchi/Avv 100-PIR%	1,91 84,8%
4	**QUALITA' - Eccellenza operativa e miglioramento continuo** PU Nove - S.FLORIANO VECCHIA Revisione dirtributore Gr.2 PU Soverzene - FORNO DI ZOLDO Sostituzione giranti, spine e bocchelli Gr.2 PU Agordo - SAVINER Adeguamento quadro pompe Pettorina PU Arsie' - ARSIE' Automazione Servizi Ausiliari UBH-VE Elaborazione progetti adeguamento locali TR a L.151	40%	3 di 5	N°	1 di 5 = 70% 2 di 5 = 100% 5 di 5 = 130%	130%	Realizzazione progetti	5
TOTALE		100%						
"NOTE: PISTA 2 - (*) OPEX valutati al netto eventuali spese di terzi consuntivati su progetti GE-UB-014-007* PISTA 3 e 4 - Per valori intermedi si applica interpolazione lineare								

ENEL MERCATO

MERCATO Unità da incentivare - Consuntivazione anno 2014							
			Valore BSS	valore QS (punto b)	valore QS (punto c)		
			1.642	**1.332**	**147**		
			1.642	**1.332**	**147**		
Area 1	**Area 2**	**Area 3**	**Punteggio netto**	**% In pagamento**	**Importo BSS**	**Importo QS (punto b)**	**Importo QS (punto c)**
AdB Marketing, Energy, Service e Vendita Corporate	Macro aree territoriali di vendita Corportate	Nord Est	130,0	130,0	2.134,60	1.731,60	191,10
AdB Vendite Mass Market	Macro aree territoriali di vendita Mass Market	Nord Est	130,0	130,0	2.134,60	1.731,60	191,10
AdB Customer Service	Macro Area Territoriale Nord Est	Macro Area Nord Est (esclusi PE e CC)	125,50	125,50	2.060,71	1.671,66	184,49
		CC fattura e Customer Care SMT Nord Est	130,0	130,0	2.134,60	1.731,60	191,10
		Punti Enel Nord Est	**117,3**	**117,3**	**1.926,07**	**1.562,44**	**172,43**
	Credito	Credito Operativo Gest Pers CC Nord Est	130,0	130,0	2.134,60	1.731,60	191,10

TERNA

Concluso il confronto sulla riorganizzazione della DSC

L'Azienda apre l'incontro, di giovedì 9 luglio, confermando, nel suo insieme, il modello presentato nella precedente riunione ed integra la documentazione, allora consegnata, con due note una che rappresenta la gestione del transitorio e l'altra che individua le qualifiche delle nuove posizioni e gli ambiti di scelta.

La gestione del transitorio è prevista dall'azienda in quattro fasi della durata di 6 mesi l'una, a partire dal secondo semestre 2015, nelle quali oltre alle selezioni si svilupperà tutto il percorso formativo con il necessario affiancamento. La nuova organizzazione comporterà anche la definizione del nuovo orario di lavoro.

Danno la disponibilità ad una verifica verso ottobre/novembre 2015.

Relativamente alle **nuove posizioni al Capo Sala** assegnano la Qs, ai due specialisti la Q, **gli assistenti alla conduzione sono confermati i**n ASs mentre gli assistenti al controllo sono confermati in AS.

Come Organizzazioni Sindacali abbiamo constatato il permanere, nel riassetto, delle precedenti problematiche che ci hanno portato ad esprimere un giudizio fortemente negativo sull'efficacia del riassetto in ragione delle possibili criticità, sulla gestione della rete, che questo potrebbe causare.

Criticità questa che è supportata dalle informazioni che ci giungono sulla instabilità dei sistemi a supporto della gestione della rete che associata ad un allontanamento del presidio del territorio può provocare un mix estremamente pericoloso.

Abbiamo poi rappresentato l'esigenza di una definizione più chiara, relativamente alle **figure multiskill**, dei ruoli, delle relazioni e delle attività al fine di evitare confusioni organizzative. Abbiamo anche richiesto di non limitare la verifica a novembre ma di prevedere verifiche periodiche con cadenza semestrale per analizzare in modo puntuale lo **sviluppo del transitorio** e dei suoi tempi che non riteniamo vincolanti ma modificabili a seconda dei problemi che si potrebbero incontrare. Transitorio che consideriamo, inoltre, insufficiente a garantire il necessario passaggio di competenze e conoscenze.

Abbiamo anche invitato l'Azienda ad essere più chiara sui ruoli e le dipendenze dei giornalieri di sala, sullo sviluppo del centro di ricerca e del centro d'eccellenza.

Infine in merito **all'assetto territoriale definitivo**, oltre ad avere espresso la nostra contrarietà, alla chiusura delle sedi di Roma Firenze e Milano abbiamo sollecitato l'Azienda a sviluppare una riflessione sul periodo di transizione. Mentre per la Sicilia e la Sardegna, oltre a sottolineare ancora una volta la specificità delle isole e quindi l'esigenza di una presenza completa, abbiamo chiesto la definizione di una procedura per la gestione delle criticità. Per i CCT la richiesta che abbiamo presentato è quella della la possibilità dell'ampliamento di un turno ad H24. Secondo l'azienda una valutazione potrà essere fatta con l'acquisizione della rete FF.SS.

A fronte delle nostre obiezioni l'Azienda ha confermato la bontà del progetto che, secondo loro, tiene conto, principalmente, dell'esigenza di garantire la sicurezza della rete ed ha assicurato "la solidità dei sistemi di controllo e conduzione che hanno livelli di affidabilità elevatissimi". Rispetto al transitorio i rappresentanti Aziendali assicurano che non è un periodo breve ma assolutamente congruo.

Inoltre si rendono disponibili fin dalla prima verifica, di ottobre/novembre, a: definire in modo puntuale ruoli, relazioni e attività delle figure multiskill, i relativi modelli di formazione; informare sulle uscite, sui possibili trasferimenti e sull'andamento delle selezioni.

Accettano la proposta di verificare con cadenza semestrale tutto il periodo transitorio.

Rispetto alla realtà **Controlli e Collaudi**, prima di avviare la nuova struttura legata al centro di eccellenza di Firenze, che confermano, si impegnano a sviluppare un ulteriore passaggio per analizzare i riflessi sul personale e il modello organizzativo complessivo che vedrà un coordinamento centrale (a Firenze) con le persone dislocate su tutto il territorio italiano così come ora. Chiariscono anche la configurazione e il ruolo del centro ricerca senza sovrapposizione con le competenze della struttura già esistente.

Sulla situazione delle coperture dei posti liberatisi e che si libereranno assicurano che le coperture sono definitive e non provvisorie in tutte le sedi.

Al termine della riunione l'azienda ha dato anche un ulteriore informativa sulle **assunzioni**: ad oggi sono 69 assunzioni già fatte e 47 in fase di finalizzazione.

Con questo passaggio l'Azienda ci informa di ritenere conclusa la fase del confronto rispetto alla quale ci invieranno il documento conclusivo.
Rispetto al percorso di confronto, come Sindacato abbiamo ribadito la nostra posizione di forte critica che riporteremo puntualmente nelle osservazioni da allegare al documento conclusivo.
E' stata confermata la riunione del 20 luglio, alle ore 15.30, per la sottoscrizione dell'accordo relativo alle **elezioni RSU/RLS e l'accordo per la definizione della nuova curva di redditività 2015.**

°°*°

Copertura posizione capo turno CR Scorzè

Da: Raccis Sabrina (Terna)
Date: 8 luglio 2015
Oggetto: Terna Rete Italia - DTNE copertura posizione capo turno CR Scorzè

Buongiorno a tutti
vi comunichiamo che procederemo a breve alla copertura della posizione di "Capo Turno" - categoria Q - presso la Direzione Territoriale Nord est – Area Dispacciamento Nord Est – Centro Ripartizione di Scorzè
Cordiali saluti.

Sabrina Raccis
Responsabile Unità Supporto Gestionale
Direzione Territoriale Nord Est

°°*°

TERNA: Incontro del 20 luglio 2015 – Redditività e Elezioni RSU-RLS
In data 20 luglio u.s. abbiamo incontrato la Delegazione Aziendale ed è stato siglato il Verbale di Accordo relativo al premio associato alla redditività, sulla base dell'Accordo sottoscritto il 22/10/2014, che ha definito il nuovo quadro economico-normativo per il triennio 2014-2016.
Per l'anno 2015 (cassa 2016) il valore target della Redditività Aziendale, che comporta l'erogazione del 100% del premio, è stato definito con un EBITBA di Gruppo che oscilla all'interno di un margine tra i 1.505,5 e i 1.508 milioni di Euro, il valore 150% è stato assegnato a 1.523 milioni di Euro di EBITDA.
Mentre la quota stabilita dal Contratto (420 € sul parametro medio di settore) pari a circa 401 Euro (sulla BSs), è stato associato, anche per il 2015, all'indicatore EBITDA di gruppo e seguirà le stesse dinamiche della redditività aziendale.
Nello stesso incontro è stato firmato anche l'accordo per l'elezione delle RSU e RLS in tutto il Gruppo. Gli ambiti, le modalità ed il numero di componenti, restano gli stessi dell'elezione precedente; le date dell'elezione sono state fissate per il 25 e 26 Novembre 2015.
Infine l'Azienda ci ha consegnato la nota conclusiva sul Confronto relativo alla nuova Struttura organizzativa del Dispacciamento - Controllo e Conduzione.
Naturalmente come OO.SS. ci siamo riservati di inviare al più presto le nostre osservazioni da allegare alla nota.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

ENEL ICT - UNO STRAPPO SENZA PRECEDENTI
A valle dell'incontro abbiamo anche riparlato del caricamento in Was delle ore straordinarie Nella giornata di

ieri si è svolto l'incontro con i Responsabili di Enel Italia per discutere sull'efficientamento dell'Area DSDI.
In realtà quello che Enel ci ha presentato è stato un vero e totale arretramento sulle attività che si svolgono in quell'Area e non un efficientamento dei processi organizzativi che, negli anni e responsabilmente, abbiamo sempre accompagnato. A nostro avviso chi in Azienda ha deciso che in ENEL si possa fare a meno di quei mestieri, non ha ben chiaro cosa fanno, concretamente, quei lavoratori. Ovviamente, lo diciamo subito, tutto è perfettibile ed efficientabile, ma togliere l'80 % del Personale adibito a quelle attività è inimmaginabile e soprattutto è controproducente per l'Azienda stessa.
Con esempi concreti, supportati dai tanti delegati sindacati locali, abbiamo saputo dimostrare qual è il vero valore aggiunto che l'Azienda riceve da queste attività, svolte da personale interno. Ma l'Azienda, ha solo ripetuto che le attività che oggi svolgono quei lavoratori sono quasi del tutto inutili (lo ha detto in maniera

diversa, ovviamente, ma il taglio dell'80 % dice meglio di ogni spiegazione aziendale cosa essa pensa di quelle attività).
Ma la conduzione della trattativa stessa ci ha lasciati ancora più sconcertati. Invece che aggiornare il Confronto ad altra data e cercare di trovare un punto di intesa, l'Azienda, dopo varie consultazioni al suo interno, ha deciso di tirare dritto e di colloquiare ugualmente i lavoratori di DSDI da collocare in altre Aree aziendali (20 circa resterebbero in ICT nelle TLC, gli altri in Rete e Mercato).
UN FATTO SENZA PRECEDENTI!!!
A fronte di un atteggiamento del genere, se confermato, la risposta del sindacato non potrà che essere forte ed adeguata alla gravità della situazione.
Ma vi è un altro aspetto che ci inquieta ancora di più: se sono esternalizzabili queste attività, allora in ENEL è quasi tutto esternalizzabile!
Qui non si tratta di ricollocare il Personale delle Centrali che chiudono o di attività che oggettivamente non possono essere più svolte. Questi processi li stiamo accompagnando (con qualche difficoltà perché l'ENEL invece che convocare la Commissione preposta tende a fare tutto da sola...) e lo stiamo facendo per il bene dei Lavoratori e dell'Azienda.
Nel mentre scriviamo queste poche righe, apprendiamo che ENEL ha voluto convocarci per il giorno 22 luglio.
È un segnale importante ma che non cambia la sostanza: quello che deve cambiare è proprio il documento che ci hanno presentato e soprattutto i numeri lì indicati. L'Azienda non può consegnarsi totalmente ad HP (anche per il futuro?) per lo svolgimento delle attività di cui parliamo; questo significherebbe perdere totalmente il controllo di quel processo e il fornitore, dopo un po', avrebbe vita facile a gestire le attività senza alcun controllo "da vicino"... Chiaro perché ci opponiamo?
Non possiamo solo accontentarci della ricollocazione dei lavoratori, vogliamo e dobbiamo occuparci anche della qualità del lavoro che l'Azienda svolge, sempre nell'ottica di un risparmio ed una efficientizzazione dei processi. In questo modo, si peggiora la qualità e, a tendere, aumenteranno i costi.
Nel prossimo incontro speriamo di trovarci di fronte ad un'Azienda che non punti solo e soltanto ad imporre le proprie idee ma sappia interagire con il sindacato al fine di trovare soluzioni più equilibrate.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

ENEL: CISL E FLAEI - INCONTRO POSITIVO SU PROGETTI DI SVILUPPO E OCCUPAZIONE

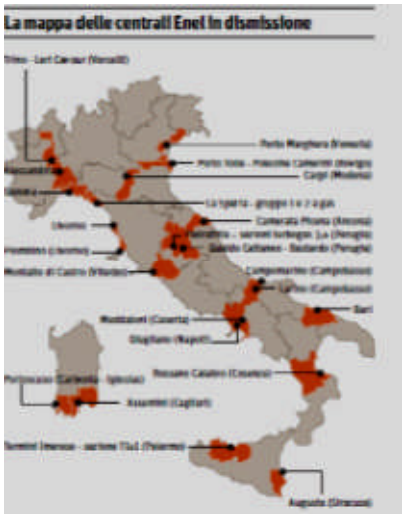
Ufficio Stampa Cisl - Roma, 14 luglio 2015- "Quello con l'amministratore delegato di Enel è stato un incontro positivo perché ci sono state illustrate le linee strategiche che l'azienda intende portare avanti nei prossimi mesi". Così la Segretaria Generale della Cisl, Annamaria Furlan ed il Segretario Generale della Flaei, Carlo De Masi commentano in un nota congiunta l'incontro che stamani i vertici di Cgil Cisl e Uil insieme alle rispettive categorie hanno avuto con l'Amministratore delegato dell'Enel, Francesco Starace.
"Enel è una delle imprese più grandi ed importanti del nostro Paese, con un valido progetto di sviluppo che prevede anche un'auspicabile integrazione ed una evoluzione tecnologica delle reti elettriche anche con la banda larga, nel quadro della digitalizzazione del nostro paese. In tal senso noi siamo convinti che Enel abbia grandi opportunità per fare un lavoro di qualità e quindi poter contribuire in termini molto positivi alla competitività del sistema -paese anche con nuovi sbocchi occupazionali per i tanti giovani che cercano lavoro.
Sul problema dei 23 impianti che dovranno essere riconvertiti, abbiamo sollecitato oggi l'Azienda ad una particolare attenzione al territorio, ai lavoratori diretti ed a tutto l'indotto. E' necessario vedere quali progetti concreti si possono realizzare in quei siti, con le dovute garanzie sia dal punto di vista occupazionale sia sulla qualità degli investimenti.
Purtroppo quello che manca è un ruolo forte del nostro paese rispetto ad un piano energetico complessivo che riguardi non solo la produzione ma anche la qualità, gli investimenti, le reti e le nuove tecnologie. Questo è indispensabile in un paese dove le imprese pagano un costo dell'energia il 30% in più rispetto agli altri stati europei. Per questo, riteniamo che le parti sociali debbano spronare il Governo perché si apra un confronto proficuo su questi temi, occupandoci finalmente di un nodo così centrale per la nostra crescita e per il nostro sviluppo quale è il futuro della rete energetica nel nostro paese".

ENEL - FUTUR-E

Rinnovabili, generazione distribuita, domanda attiva, efficienza energetica e sviluppo digitale delle reti di distribuzione stanno trasformando in modo profondo il settore energetico italiano caratterizzato da nuove forme di produzione e consumo oltre che dalla riduzione della domanda elettrica.

(E' dedicato un numero speciale dio Partecipare a questa tematica).

Per rispondere al nuovo scenario energetico Enel ha avviato il progetto Futur-E alla cui base è stato posto un Manifesto che rappresenta la visione energetica dell'azienda per il Paese e comprende una strategia per far evolvere il suo parco impianti italiano, con particolare riferimento alla produzione termoelettrica.
Le centrali termoelettriche italiane hanno ancora un ruolo rilevante a condizione di essere molto efficienti in termini sia tecnici sia ambientali che economici. Gli impianti che invece non rispondono a questi requisiti hanno esaurito il loro ciclo di vita, la propria funzione e in alcuni casi non producono già da diversi anni. Le centrali termoelettriche italiane di Enel che rientrano in quest'ultimo gruppo sono 23 e hanno una potenza complessiva pari a 13 GW. In alcuni rari casi si tratta anche di singole sezioni produttive all'interno di impianti dotati di altri gruppi di produzione che non sono in discussione.
Il progetto Futur-Eha l'obiettivo di valutare soluzioni alternative e concretamente realizzabili per salvaguardare l'occupazione e riconvertire o riutilizzare questi 23 siti non più produttivi, anche con il coinvolgimento delle autorità e delle comunità locali.



Ognuno dei 23 siti interessati da Futur-E ha proprie peculiarità, legate all'ubicazione geografica e all'evoluzione, nel tempo, del territorio circostante: qualunque soluzione terrà dunque conto della specificità dei singoli siti che, semplificando, è possibile suddividere in tre grandi gruppi:

- Impianti che potrebbero continuare a produrre energia elettrica se venissero riconvertiti per poter utilizzare un'altra tecnologia o fonte ad esempio rinnovabile;
- Impianti che sono ormai inglobati nel tessuto urbano e per motivi ambientali e di sostenibilità non sono più utilizzabili come siti di generazione elettrica;
- impianti che, pur non essendo ubicati all'interno di città, non hanno più possibilità di continuare l'attività di generazione elettrica;

Per questi siti Enel intende valutare proposte alternative, promuovendo in alcuni casi dei "concorsi di idee". Enel ha così avviato un programma di ascolto e confronto con tutti gli stakeholder. L'obiettivo è di cambiare il modo di produrre energia coinvolgendo le persone, i territori e le aziende locali nell'affrontare efficacemente la realtà e il cambiamento, anticipando e cogliendo nuove opportunità di sviluppo.

°°*°

Impianti

Trino Vercellese (VC) – Alessandria,- Genova – La Spezia – Carpi (MO) – Porto Marghera (VE) – Porto Tolle (RO) – Livorno – Piombino (LI) – Camerata Picena (AP) – Pietrafitta (PG) – Gualdo Cattaneo (PG) – Montaldo di Castro (VT) – Campo Marino (CB) – Maddaloni (CE) – Giugliano (NA) – Bari – Rossano Calabro (CS) – Termini Imerese (PA) – Augusta (SR) – Porto Scuso (CI) – Assemini (CA).

°°*°

CENTRALE DI MARGHERA

Contesto territoriale

La Centrale "Giuseppe Volpi" si trova in località Porto Marghera, nel Comune di Venezia, È situata nella prima zona industriale di Porto Marghera, a circa 8 km dal centro di Venezia.

Storia della centrale

I lavori di costruzione dell'impianto ebbero inizio nel 1926, ad opera della Società Adriatica di Elettricità (SADE). Bombardata nel 1944, la centrale fu ristrutturata negli anni '50, anche grazie

agli aiuti del piano Marshall. I lavori comportarono anche un vasto ampliamento per adeguare gli impianti alle nuove richieste energetiche.
Già dotato delle certificazioni di qualità ISO 9001 e ISO 14001 per il proprio sistema di gestione ambientale, l'impianto nel 2000 ha ottenuto anche la registrazione presso il Sistema di ecogestione e audit europeo EMAS, il principale regolamento che l'Unione Europea ha costituito per consentire a imprese e organizzazioni di accrescere il proprio impegno a tutela dell'ambiente, in un'ottica di sviluppo economico sostenibile.

Avvenimenti recenti

In funzione fino al 2012, la centrale è andata limitando la propria produzione energetica in ragione della diminuzione progressiva della domanda elettrica nazionale: nel 2013 e nel 2014 non è mai stata chiamata in servizio.
Recentemente è stato firmato un preliminare di vendita del sito, che prevede l'utilizzo del complesso per la logistica portuale e per attività industriali nel settore della componentistica e carpenteria metallica.
Il 12 marzo 2014 il Ministero dello Sviluppo Economico ha accettato la definitiva messa fuori servizio della Centrale, secondo termini e modalità da concordare con il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, in corso di conclusione.

Descrizione e dati principali

L'impianto, alimentato a carbone, si estende su di un'area di circa 118.000 m^2, di cui circa 25.500 m^2 coperti.
È composto da due sezioni produttive (denominate 2 e 3) da 70 MW ciascuna.
Ore di funzionamento

Ore di funzionamento	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Sezione 2	2769	448	105	640	0	0
Sezione 3	2401	422	129	274	0	0

°°*°

CENTRALE DI PORTO TOLLE

Contesto territoriale

L'impianto termoelettrico di Porto Tolle è insediato sull'isola di "Polesine Camerini", delimitata dal mare e da due rami del Po, sulla punta estrema del delta del Po nel territorio del comune di Porto Tolle (Rovigo).

Storia della centrale

La costruzione e l'esercizio delle quattro sezioni costituenti la centrale sono state autorizzate con decreto del 25 giugno 1973.
Le date di entrata in servizio delle sezioni termoelettriche vanno dal 1980 al 1984
La centrale ha contribuito sino alla fine degli anni '90 per una quota pari a circa il 10% della produzione nazionale.

Avvenimenti recenti

L'evoluzione del mercato elettrico - sia in termini di liberalizzazione ai sensi del Decreto Legislativo 79/'99 e conseguente avvio di molti nuovi impianti a ciclo combinato, sia in termini di riduzione della domanda e crescita della generazione da fonti rinnovabili - ha comportato una progressiva riduzione della produzione annua, che è passata da valori dell'ordine di 10-15 miliardi di kWh a poche centinaia di milioni di kWh sino all'inattività dal 2009.
L'impianto non è più disponibile all'esercizio per la rete elettrica nazionale dal 1° gennaio 2013.
La mancata conclusione dell'iter autorizzativo per la riconversione a carbone, nonché il mutato scenario del mercato dell'energia elettrica, hanno portato alla richiesta di cessazione definitiva dell'attività di produzione di energia elettrica mediante olio
combustibile nella centrale. La richiesta ha avuto il nulla osta da parte del Ministero dello Sviluppo Economico il 19 gennaio 2015.

Descrizione e dati principali

La centrale occupa un'area di circa 2.350.000 m2 di proprietà di Enel.
La potenza efficiente lorda di ciascuna sezione è pari a 660 MW: complessivamente per le quattro sezioni la potenza elettrica lorda è di 2640 MW.
Dalla centrale partono due linee a 380 kV collegate rispettivamente alle stazioni di Dolo (Venezia) e di Forlì.

Ore di funzionamento	2006	2007	2008	2009	2010
Gruppo 1	1.660	86	165	0	0
Gruppo 2	0	0	0	0	0
Gruppo 3	1.274	725	159	1	0
Gruppo 4	2.032	572	526	180	0

CI SCRIVONO …

AGEVOLAZIONI TARIFFARIE PER I DIPENDENTI
Faccio riferimento ad una mia e-mail che Vi ho inviato del 17 ottobre 2014 e a cui nessuno ha mai risposto
COME MAI??? e che riporto sotto sulla lettera prot.66 unitaria che allegate
Oggetto: **agevolazioni tariffarie per i Dipendenti**
I sindacati scrivono ".. Pertanto, si rischia che il …"
NON SI RISCHIA!!! SI PAGA E BASTA!!!
Attendo chiarimenti in merito e cosa il sindacato vuol fare per "tutelare il lavoratore" come dovrebbe essere logico da parte vs.
Ho notato che il prezzo di fornitura nei nuovi contratti offerti si è ulteriormente abbassato a €/kWh 0,0048 rispetto a quanto stipulato nel 2015 in cui era €/kWh 0,063
IL SINDACATO HA FATTO QUALCOSA???
A chi ci si deve rivolgere per avere una parificazione delle tariffe???
O dobbiamo essere sempre "mone"?
Non e' una questione economica ma una questione di principio!!!
Già è stato tolto lo sconto, ai dipendenti e non hai pensionati, con avvallo da parte Vs., giusto che sia o no
Già come dipendenti non siamo assolutamente tutelati se ci si presenta nei vati Punti Enel.
Faccio notare che sono iscritto al sindacato dal 1989 e credo di aver sempre dato, adesso è ora di cambiare???
Se gentilmente date riscontro!!!
Porgo distinti saluti

Enrico Colleselli

TARIFFE ELETTRICHE DIPENDENTI
Da tempo la commissione FLAEI sull'Area Mercato ha verificato la contraddizione tra le tariffe applicate ai Dipendenti e quelle proposte ai normali Clienti. Queste le risultanze:

Tariffa e-light Bioraria Riservata a tutti i Clienti		**Tariffa Per Noi Bioraria** Riservata ai Dipendenti		**Tariffa e-light Monoraria** Riservata a tutti i Clienti	**Tariffa Per Noi Monoraria** Riservata ai Dipendenti
Prezzo (€/kWh)		Prezzo (€/kWh)		Prezzo (€/kWh)	Prezzo (€/kWh)
Ore vuote	0,0265	Ore vuote	0,025	0,052	0,0505
Ore piene	0,1025	Ore piene	0,101		

Tariffa e-light gas Riservata a tutti i Clienti	**Tariffa Per Noi e-light gas**Riservata ai Dipendenti
Prezzo (€/mc)	Prezzo (€/mc)
0,266	0,263

A fronte di ciò, abbiamo proposto di inviare la lettera allegata per sanare questa spiacevole situazione.

Spett.le
ENEL
Via Mantova, 24
00198 – Roma
c.a. Dott. Mario Gorga

Oggetto: agevolazioni tariffarie per i Dipendenti
A distanza di oltre due anni dalla sottoscrizione dell'accordo sulla trasformazione dell'agevolazione tariffaria e alle conseguenti tariffe riservate ai dipendenti del Gruppo Enel sul Mercato Libero con Enel Energia, abbiamo riscontrato un assottigliamento della convenienza per i dipendenti, con conseguente rischio di scelta di altro Gestore di energia elettrica e gas.

Occorre inoltre segnalare che, per i contratti Dipendenti, non è previsto il rinnovo automatico; quindi alla scadenza annuale la tariffa non viene aggiornata con i nuovi prezzi, spesso più convenienti.
Pertanto, si rischia che il dipendente, che ha sottoscritto l'offerta nel 2012, continui a pagare ad oggi lo stesso prezzo di € 0,064/kWh, anziché € 0,052/kWh applicato attualmente per i nuovi contratti.
Per questi motivi siamo a chiedervi una rivisitazione della materia, adeguando le tariffe e/o i meccanismi di calcolo per i Dipendenti in servizio.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

°°*°

Caro Enrico,
con notevole ritardo riscontriamo la tua richiesta di chiarimenti sullo "sconto energetico".
Va premesso che la tua posizione è quella di dipendente Enel che ha aderito all'accordo del 17 maggio 2011, scegliendo di sottoscrivere il contratto di fornitura con Enel Energia.
In questo contesto, l'evoluzione della tariffa va verificata al variare dei prezzi, e, se del caso, contattare Enel Energia.
La materia è all'attenzione della FLAEI da sempre.
Purtroppo Enel non vuole creare una tariffa per i dipendenti che si rimodula automaticamente se il prezzo dell'energia scende.
La segreteria nazionale porrà di nuovo la questione.

SOSTITUZIONE RSU RLS SERVIZIO ELETTRICO

Lettera della Fllaei Cisl del Venento ad Enel Mercato del 23.7.2015

Spett.le ENEL SpA
SERVIZIO ELETTRICO
Via G.Bella 3
30174 VENEZIA MESTRE VE

Oggetto: Sostituzione RSU RLS Servizio Elettrico – FLAEI Veneto

Vi comunichiamo che dal 01 luglio 2015, in sostituzione di ZANESCO MAURIZIO, viene designato in pari ruoli, il sig. **CARGIULI FRANCESCO**.

Cordiali saluti.

Il Segretario Gen.le Reg.le
Giorgio Cecchelin