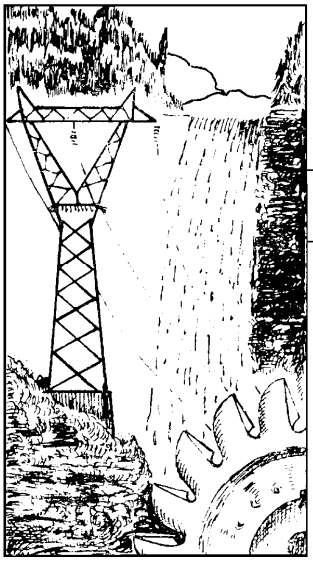


PARTECIPARE

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

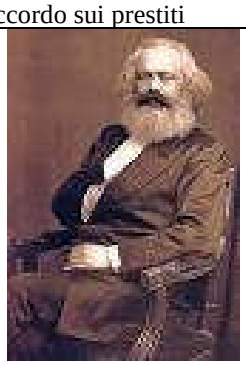
Aprile
N.4
Anno 2016

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

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

SOMMARIO:

Sindacati: futuro da inventare
Stipendi alti alla Cisl o disinformazione mirata?
Ostetricia di Oderzo tra le migliori d'Italia
Enel – nuova performance management
Banda larga occasione di lavoro e sviluppo
Rinnovo Ccnl settore elettrico
Fondo elettrici: periodi di lavoro con contratto di formazione
Enel accordo su flessibilità per i part timers - cessione di ferie - permessi.
Enel. verbale sindacale del rinnovo Rsu/Rls
Arca - resoconto lavori Can del 24 febbraio 2016 – firmato con Enel l'accordo sui prestiti
Lutti
8 marzo 2016 – "giornata internazionale delle donne"
AAA volontari cercasi!!!
Enel Distribuzione strutture organizzative
Jobs Act: decreto attuativo della offerta di prestiti vitalizi ipotecari
Enel: così non va !!!
NO al referendum trivelle
Decreto attuativo sui premi di produttività
Obbligo di reperibilità alla visita medica controllo
Superamento benefit energia elettrica pensionati Enel
Denuncia dei redditi 730/2016



E venne un tempo …
Venne infine un tempo in cui tutto ciò che gli uomini avevano considerato come inalienabile divenne oggetto di scambio, di traffico, e poteva essere alienato; il tempo in cui quelle stesse cose che fino allora erano state comunicate ma mai barattate, donate ma mai vendute, acquisite ma mai acquistate – virtù, amore, opinione, scienza, coscienza, ecc. – tutto divenne commercio. È il tempo della corruzione generale, della venalità universale, o, per parlare in termini di economia politica, il tempo in cui ogni realtà, morale e fisica, divenuta valore venale, viene portata al mercato per essere apprezzata al suo giusto valore.
Karl Marx, Miseria della Filosofia

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

SINDACATI: FUTURO DA INVENTARE

SINDACATI: FUTURO DA INVENTARE
Primo Piano Forum con i segretari provinciali di Cisl, Cgil, Uil
La crisi di rappresentanza e le prospettive future. A colloquio con Lorenzon, Vendrame, Colamarco e Daniele Marini
Dal settimanale L'Azione della diocesi di Vittorio Veneto del 21 febbraio 2016

Uno scenario nuovo

«O questo sindacato cambia o è destinato a morire». L'affermazione, dura, perentoria è di un noto sindacalista nazionale. La realtà, sotto gli occhi di tutti, anche degli stessi sindacalisti, è che le organizzazioni sindacali non sono più rappresentative tra i lavoratori, tra quelli ancora tutelati, tra i tanti precari, soprattutto tra i giovani e le donne. Una crisi di rappresentanza che investe il sindacato, ma non solo, anche le associazioni di categoria, che è stato il punto di partenza di un dibattito organizzato dall'*Azione* e dalla *Vita del Popolo*, lunedì 15 nella redazione del settimanale diocesano di Treviso.

A guidare la riflessione, di fronte ai segretari provinciali di Cgil, Cisl e Uil, il sociologo Daniele Marini che, in recenti indagini, ha analizzato il mondo del lavoro e il sindacato. In una indagine emerge che oltre al metà degli interpellati (54,5%, il 47,6% fra gli occupati) non pensa che le organizzazioni sindacali stiano effettivamente tutelando gli interessi dei lavoratori.

Al sindacato viene soprattutto imputato di non comprendere i cambiamenti intervenuti nel mondo del lavoro.
«Questi anni che stiamo vivendo – ha introdotto Daniele Marini - sono anni di forte discontinuità, per cui parlare di rappresentanza
del sindacato o nel sindacato negli anni Novanta o negli stessi anni 2000 non è la stessa cosa che parlarne adesso.

Ci sono state tante etali trasformazioni economiche e anche sociali che hanno velocizzato i cambiamenti non solo organizzativi, strutturali, ma anche, in qualche modo, culturali. E questo va tenuto in conto quando si parla di un soggetto come il sindacato e anche di tutte le rappresentanze imprenditoriali che nascono in un'epoca che non è più quella di oggi. È cambiato lo scenario e gli attori si trovano a recitare una parte che non è più la stessa. Quindi questo provoca un disorientamento tra la popolazione ed anche tra chi deve rappresentarla, perché cambiano i criteri della rappresentanza ».
Ma c'è un aspetto cruciale, secondo il sociologo, che in questi anni non è stato preso in considerazione: l'attenzione in questi anni nel mondo del lavoro si è concentrata sui meccanismi di funzionamento del

mercato. Pacchetto Treu, legge Biagi, Jobs Act sono politiche che sono servite a rendere più flessibile il mercato e ad adeguarlo al contesto.
Non si è guardato, invece, in modo approfondito, ai cambiamenti delle culture del lavoro, ai cambiamenti che i lavoratori hanno avuto, rispetto alle loro aspettative sul lavoro, rispetto all'investimento che i lavoratori pongono su se stessi in relazione al lavoro.
«C'è, quindi, uno scollamento tra lo stile della rappresentanza e quelle che sono le aspettative dei lavoratori – ha proseguito Marini -. Ad esempio se pensiamo ai criteri attesi rispetto al tema della giustizia sul lavoro, i lavoratori sono tendenzialmente molto più meritocratici che solidaristici, cioè per loro deve essere pagato di più chi è più professionalizzato, mentre la dimensione egualitarista, vale a dire che tutti devono ricevere più o meno lo stesso stipendio, è minoritaria. C'è poi una quota mediana, definita merito-solidale, che indica pari opportunità alla partenza, però poi ognuno se la deve giocare per sé. E allora, quando io sindacato vado a parlare di solidarietà come la traduco ad una platea in cui la grande maggioranza non la pensa allo stesso modo mio? Devo cambiare il mio linguaggio. Oggi la gratificazione personale sul lavoro tende ad essere prevalente, e dall'altra parte il sindacato non è un riferimento a cui si guarda naturalmente. È preso in considerazione
solamente quando ci sono problemi». Di fronte al lavoratore che si pone come soggetto individuale abbiamo un sindacato che esprime invece una dimensione collettiva.
«C'è un problema di rielaborazione culturale e anche di linguaggio nei confronti dei lavoratori e del mondo del lavoro», ha indicato Marini ai segretari generali Gerardo Colamarco della Uil, Franco Lorenzon della Cisl e Giacomo Vendrame della Cgil. Un problema ben conosciuto all'interno del sindacato, come emerge nel dibattito riportato in queste pagine.

a cura di Lucia Gottardello
e Franco Pozzebon

∗○∗○∗○

Il dibattito

La crisi del sindacato

FRANCO LORENZON, CISL: Sarebbe sorprendente che il sindacato non fosse in crisi! I sociologi ci hanno spiegato da tempo la società liquida. Tutti coloro che devono "mettere insieme" le persone, per definizione, vanno in difficoltà.

Coloro che fanno rappresentanza - a meno che non si trasformino in lobby - sono in crisi. E poi c'è un dato oggettivo della crisi che stiamo attraversando: prima esisteva la grande azienda con lavoratori che facevano "massa", c'era il settore metalmeccanico attorno a cui si organizzava il sindacato. Adesso non c'è più. La categoria dove abbiamo più iscritti è il terziario, dove troviamo i dipendenti della grande distribuzione, il dipendente della cooperativa, l'impiegata del notaio, la badante, ecc.: per mettere insieme 1.000 badanti si devono fare mille assemblee, per mettere insieme 1.000 metalmeccanici basta andare all'Electrolux. Ma le mille badanti non bucano il video, e con esse neppure il sindacato, anche se il lavoro frammentato ci impegna molto più di prima. Ci siamo resi conto che il mondo del lavoro è esploso e differenziato nelle varie tipologie di rapporti di lavoro, nei problemi e nelle aspettative, sul piano delle culture del lavoro, ed è quindi molto più difficile di prima fare sintesi.

GERARDO COLAMARCO, UIL: Noi viviamo un momento di trasformazione, noi non abbiamo avuto la capacità di recepire quelli che sono stati gli effetti della globalizzazione che ha modificato letteralmente sia il modo di produrre sia il modo di concepire determinati lavori. I difetti che ha la mia organizzazione è quella di attardarsi in discussioni estenuanti fino all'approvazione, ma nel frattempo quello che si è discusso è superato. Oggi se vogliamo recuperare il rapporto con le nuove generazioni non possiamo farlo col sistema che andava bene trent'anni fa. L'approccio deve essere diverso. Siamo notevolmente in ritardo.

Ci troviamo di fronte a soggetti culturalmente preparati differentemente da trent'anni fa. Eravamo abituati ad essere coloro che portavano contributi a tutti i livelli, a interloquire anche su argomenti che non erano di competenza sindacale. In alcuni momenti abbiamo sopperito alla mancanza della politica. Oggi le cose stanno cambiando. Da parte di Cgil Cisl e Uil c'è bisogno di una forte azione unitaria, di rivedere un nuovo patto federativo. Non c'è spazio per tre organizzazioni sindacali che rappresentino soggetti che hanno stessi obiettivi e stessi interessi. Dobbiamo rivedere quanto fatto negli anni Settanta a Treviso con la sperimentazione di unità sindacale. Dal Veneto dobbiamo avere la capacità di recuperare il rapporto unitario se vogliamo vincere la grande sfida sia nei riguardi delle rappresentanze del mondo imprenditoriale che dei lavoratori. Divisi perdiamo tutti sia nei confronti del governo nazionale che delle imprese.

GIACOMO VENDRAME, CGIL:

È una riflessione che ogni organizzazione sta facendo internamente.

Non è una crisi di rappresentanza legata al numero di iscritti, perché se andiamo a vedere il numero di iscritti questo per noi è il primo anno in calo ed è attorno all'uno per cento ed è fisiologico. È una crisi di peso politico.

Di opinione che la gente ha di noi. C'è anche una difficoltà di rilanciarsi dal punto di vista dell'immagine pubblica. Non ci siamo ancora ripresi da uno shock: quello del post fordismo, e noi ancora legati a quel modello di produzione, basta vedere le nostre categorie; allo shock della globalizzazione e, per la mia organizzazione, del post comunismo. Io non penso sia un problema la questione del linguaggio, perché il ricambio generazionale automaticamente lo annulla, ma abbiamo un problema di ricambio generazionale. È complicatissimo il ricambio generazionale in termini di competenze esperienze, formazione… Su questo abbiamo riflettuto tutti troppo poco in passato.

È anche vero che quando facciamo un ragionamento sulla crisi del sindacato dobbiamo riflettere su quello che appare e quello che internamente al sindacato sta avvenendo.

La discussione che ci interroga su tutela individuale e tutela collettiva è quotidiana e ci sta mettendo alla prova. Il mondo del lavoro è talmente cambiato che ci stiamo interrogando su come coinvolgere le partite iva. Da una parte hai le fabbriche tradizionali dove la richiesta è ancora una richiesta collettiva, dall'altra invece situazioni completamente differenti legati a un altro tipo di tipologia lavorativa oltre che culturale. Possiamo parlare di merito e di differenziazione nell'azienda informatica composta da giovani. E siamo nel settore metalmeccanico come la fabbrica tradizionale.

Globalizzazione e fatiche del sindacato, tutto è cominciato con la delocalizzazione?

LORENZON, CISL: Il problema vero è che il capitale è diventato globale mentre il lavoro è rimasto locale. I capitali si sono spostati (spesso anche con le fabbriche e poi sono anche tornati indietro nel frattempo). Quando c'era il "conflitto di classe" si contrattava direttamente con il datore di lavoro che non poteva sottrarsi al confronto, anche quando era molto "radicale". Oggi invece - da un giorno all'altro - può semplicemente comunicarti che se n'è andato in Romania o in Vietnam! Si tratta di un altro mondo e non un restyling di quello vecchio.

Chiediamoci inoltre quali sono le aspettative che si hanno nei confronti del sindacato, perché non sono tutte uguali. Ci sono quattro principali risposte che un lavoratore si aspetta dal sindacato.

Primo, è luogo di appartenenza e di identità collettiva, che riguarda i valori e la visione del mondo. È l'aspetto che è andato più in crisi, e forse il punto più delicato. Secondo, la contrattazione, che può essere più partecipativa o meno, più centralizzata o più localizzata, ma che rimane il "cuore del fare sindacato". In realtà nel nostro territorio questo compito ha continuato ad essere molto presente, ed il sindacato è stato sempre vicino ai lavoratori, specialmente durante le crisi aziendali. Terzo, la negoziazione politica, che riguarda sostanzialmente i sistemi di welfare (previdenziale e sanitario in primis). Ed oggi dobbiamo confrontarci con il governo in una situazione di risorse calanti e bisogni crescenti, non di rado anche più divisi tra sigle sindacali. Quarto, l'erogazione di servizi, che sono l'aspetto che ha sempre funzionato e continua a funzionare. Quando un lavoratore ha problemi viene dal sindacato che normalmente glieli risolve, sia che si tratti di problemi individuali che collettivi.

Ma se le attese e le aspettative, come vediamo, sono troppo alte perché siamo stati abituati ad avere sempre di più, con la crisi non è facile rispondere sempre a tutte.

COLAMARCO, UIL: Non abbiamo avuto la capacità di approcciarci a governare la globalizzazione. La finanza, ad esempio, gioca su un livello mondiale. Sa come muoversi e dove vuole arrivare, noi sindacato non riusciamo ad avere un ruolo unitario né in Italia, né in Europa, né tanto meno nel mondo. Un problema importantissimo è quello della riduzione dell'orario di lavoro se vogliamo dare un posto ai giovani, una battaglia che dobbiamo fare a livello mondiale.

E invece le distinzioni sono enormi tra i sindacati europei. La globalizzazione o la governiamo o passa alla finanza. Chi fa ricchezza deve essere la produzione, non la finanza.

La formazione è diventata centrale

DANIELE MARINI: Dobbiamo distinguere tra il sindacato che vediamo in televisione, quello nazionale, e il sindacato che opera nel territorio, che ha un contatto diretto con le persone in più occasioni: dalle assemblee sui luoghi di lavoro ai servizi offerti, gli sportelli per i vari servizi, ecc.

Oggi, in una fase definita post-fordista, occorre avere la capacità di parlare linguaggi diversificati, con strumenti diversificati. Questo non agevola il sindacato, che un giorno magari entra nell'impresa metalmeccanica vecchio stile e si ritrova un certo tipo di domande e di attese dei lavoratori, il giorno dopo entra in un'azienda più moderna, con nuove tecnologie, con dipendenti più giovani, dove le attese sono diverse.

Per questo diventa centrale – come già è stato detto - la formazione delle persone, che però non mi pare ricorra spesso nei contratti di lavoro. Oggi si guarda al lavoro sempre più come un percorso di carriera professionale e sempre meno come "posto". Ciò significa che quando si presenta un'opportunità migliore si cambia. E nelle realtà aziendali più innovative, dove c'è più coinvolgimento e partecipazione dei dipendenti, il sindacato fatica di più ad entrare.

Quindi, una domanda che pongo è questa: a fronte di un mercato del lavoro che è sempre più mobile sia in alto che in basso, come tuteli, come garantisci queste persone se non attraverso una formazione che possa essere riqualificante o accrescente della loro professionalità?

Perché la tutela legata al posto di lavoro ormai appartiene ad un'altra epoca, mentre occorre concentrarsi sul soggetto, offrendogli degli strumenti di tutela che rimangono "attaccati" alla persona, perché posti di lavoro sicuri ormai non ce ne sono ormai più …

VENDRAME, CGIL: Sull'analisi possiamo essere concordi; più difficile è trovare le soluzioni... Da tempo ci stiamo interrogando su cosa vuol dire fare il sindacalista oggi, su quali strumenti, quale formazione siano necessari. Constatiamo che è sempre più difficile, perché ci ritroviamo ad operare in una realtà complessa: con centinaia di contratti diversi, con un sistema degli appalti, con la presenza di multinazionali e, quindi, con una globalizzazione non facile da comprendere.
Quello che mi fa ben sperare è che nell'ambito del sindacato ci sono già varie competenze, nei Caf, nei Patronati, ecc. Mettendo insieme queste competenze ed integrandole con altre di nuove, necessarie oggi, è possibile arrivare ad una nuova "cassetta degli attrezzi" che permetta di avere una diversa reputazione da quella che ti appiccicano addosso.

LORENZON, CISL: Si tenga conto anche che la realtà del mondo del lavoro oggi è assai varia e che noi dobbiamo far convivere il vecchio con il nuovo. Siamo in mezzo al guado. Come Cisl di Treviso sulla formazione ci stiamo impegnando con buoni risultati, perché abbiamo ottenuto di rioccupare persone che avevano perso il lavoro, ma tutto questo non fa notizia, mentre del sindacato si parla (male) per quel che accade a livello nazionale, per i rapporti con il Governo.
Certamente abbiamo una struttura organizzativa ridondante, che necessita di essere alleggerita e snellita; e occorre anche un cambio generazionale, per stare al passo dei cambiamenti. Ad esempio, ci sono troppi contratti nazionali -solo nel comparto terziario se ne contano 45 - e di questo, per inciso, la colpa non è dei sindacati, ma degli imprenditori.
E poi i sindacati nazionali dovrebbero dare più spazio alla dimensione europea ed internazionale da una parte e a quella locale dall'altra.

COLAMARCO, UIL: Già negli anni Ottanta come Uil coniammo il "sindacato dei cittadini", indicando la via di un sindacato per dare servizi ai cittadini, ai lavoratori sia nel luogo di lavoro che fuori. Credo che in questa direzione ci sia molto da fare. E ritengo che, riguardo ai sindacati, ci siano più problemi al centro che non in periferia. C'è stata una tendenza all'accentramento a livello nazionale, mentre alcune tematiche sarebbe bene fossero decentrate a livello locale. La mentalità delle aziende, ad esempio, è diversa a seconda del territorio dove si trovano: in Veneto non è uguale alla Calabria o alla Sicilia.

VENDRAME, CGIL: Il sindacato si salva se si dà uno sguardo verso l'Europa - cosa che manca assolutamente perché di soggetti reali a dimensione europea non ce ne sono - e nel contempo tiene i piedi nel territorio, perché è a questo livello che si concretizza la realtà del lavoro.

Reputazione non buona a livello nazionale, buona a livello locale

MARINI: Una parola cruciale, guardando alla realtà del sindacato, è quella della "reputazione". Purtroppo nella quotidianità abbiamo due livelli: quello dell'esperienza diretta e quello del mondo della comunicazione. E riguardo al sindacato la percezione prevale rispetto alla realtà; anzi oggi la realtà è un derivato delle nostre percezioni.
Si arriva a strane forme di "strabismo": ad esempio sul tema delle banche, la stessa persona può affermare che a livello nazionale le banche fanno schifo mentre con la propria banca va tutto bene. Lo stesso accade riguardo al sindacato.

LORENZON, CISL: Abbiamo abbastanza presenti le nostre contraddizioni, che per ragioni oggettive o per pigrizie nostre non riusciamo a superare. Va detto che forse il sindacato è anche prigioniero dei propri successi, perché alcune conquiste ottenute in passato riguardo spingono a chiedere di più, perdendo di vista che nel frattempo si sono create altre povertà, altre disuguaglianze. E così, non di rado, si sono venduti per diritti quelli che sono dei privilegi.

COLAMARCO, UIL: Noi i processi o li governiamo o verremo travolti. Accanto alla necessità di un cambio generazionale, c'è un modo di fare sindacato che è vecchio.
Eravamo abituati a discussioni estenuanti per accordi poi superati dalla realtà nel giro di poco tempo. Oggi occorre essere attenti ai cambiamenti, che avvengono non più da un decennio all'altro, ma si può dire ormai da un giorno all'altro.

MARINI: Occorre una rielaborazione culturale per svecchiare le cose e guardarle con occhi nuovi, di oggi. A questo è chiamato non solo il sindacato, ma anche gli imprenditori: a essere "mediatori culturali", cioè soggetti capaci di leggere la realtà e di dare dei criteri nuovi alle persone che si rappresentano.

Giovani e sindacato, quale rapporto?

LORENZON, CISL: Una volta i giovani quando avevano un problema si mettevano insieme e provavano a risolverlo, perché avevano l'idea che in futuro le cose sarebbero andate meglio. Oggi invece quando hanno un problema, tendono spesso a chiudersi in se stessi e hanno un'idea di futuro più problematica e negativa, e quindi è più difficile coinvolgerli collettivamente.
L'unica cosa da fare è parlare dei loro problemi, usare il loro linguaggio e far loro spazio.

MARINI: Nella mia esperienza di docente di Sociologia dello sviluppo economico all'università, constato che i giovani studenti non sanno proprio cosa sia il sindacato.
Ed hanno conoscenze assai vaghe riguardo agli eventi politici, sociali, economici anche solo di 20- 30 anni fa. Quindi mi vien da dire che se "Maometto non va alla montagna" occorre che "la montagna vada a Maometto": bisognerebbe che il sindacato che andasse incontro ai giovani nei loro luoghi, a partire dalla scuola.

VENDRAME, CGIL: Per l'esperienza che abbiamo noi in Cgil, in particolare per i contatti con la Rete degli Studenti, posso dire che i giovani hanno punti di vista interessanti, hanno una dimensione politica notevole, profonda. Sono convinto che su questo aspetto, con tutti i problemi che purtroppo ci sono oggi nel mondo del lavoro, il sindacato recupererà velocemente; i giovani arriveranno. E dico solo: "Lasciateci lavorare"; questa richiesta può sembrare una banalità e invece non lo é.

DUE SONDAGGI SU SINDACATI E LAVORATORI

Sindacati e tutela dei lavoratori

Come sono visti i sindacati oggi dalla gente? Alcune indicazioni vengono dal sondaggio che è stato effettuato nel luglio2015 da Community Media Research, di cui è direttore scientifico Daniele Marini, intervistando1.653 persone. Ecco in estrema sintesi alcuni risultati, relativi alla componente degli interpellati nel Nord Est.

I sindacati tutelano gli interessi dei lavoratori?
- No 45%
- Sì 16%
- Non so 39%

Se "no" per quale motivo?
- Sono come i partiti 41,5%
- Non capiscono i cambiamenti del mondo del lavoro 40,1%
- Difendono solo chi ha già un lavoro 14,3%
- Il sindacato non serve 2,2%
- Difendono soprattutto i pensionati 1,8%

Se i sindacati non ci fossero le cose in Italia andrebbero..-
- Allo stesso modo 42,5%
- Meglio 23,3%
- Peggio 34,2%

Lavoratori post-ideologici e flessibili

Interessanti per comprendere il cambiamento avvenuto nella ex "classe operaia" sono anche i risultati del secondo sondaggio,sempre realizzato da Community Media Research tra luglio e agosto 2015 interpellando 1.123 persone.

È d'accordo con le seguenti affermazioni?

(molto e moltissimo d'accordo)
- L'azienda è un valore anche per il territorio 91,0%
- L'azienda è un bene comune, sia dei proprietari che dei lavoratori 78%
- I lavoratori dovrebbero poter condividere le decisioni dell'azienda 62,4%

Nel suo lavoro sarebbe disponibile
a: *(molto e moltissimo d'accordo)*
- maggiore flessibilità negli orari e nei turni 75,6%
- fare anche lavori diversi, pur di mantenere la sua occupazione 73,5%
- una maggiore flessibilità contrattuale in orari e turni, per incrementare la propria retribuzione72,4%
- ricevere una retribuzione in parte flessibile e proporzionale ai risultati dell'impresa 58,3%

Collaborazione tra lavoratori e datori di lavoro
(molto e moltissimo d'accordo)
- è opportuna perché va a vantaggio di tutti 60,8%
- possibile ma solo in alcune circostanze 35%
- impossibile perché lavoratori e datori di lavoro hanno interessi opposti 4,2%

Chi dovrebbe essere pagato di più:
(molto e moltissimo d'accordo)
- quelli con una maggiore preparazione professionale devono essere pagati di più 62,1%
- sia data a tutti un'adeguata formazione di base, ma poi ognuno se la deve giocare da sé 32,3%
- tutti devono avere salari relativamente simili, indipendentemente dalla formazione professionale 5,6%

Immagini Da sinistra Colamarco, Lorenzon e Vendrame – L'incontro nella sede della Vitna del Popolo a Treviso

OSTETRICIA DI ODERZO TRA LE MIGLIORI D'ITALIA

Resa nota la classifica di Repubblica: a Oderzo oltre 500 parti all'anno

Da Oggi Treviso del 25 febbraio 2016 –

ODERZO - Una recente classifica del quotidiano la Repubblica, colloca la Ginecologia Ostetricia dell'Ospedale di Oderzo dell'Azienda Ulss 9 al quarto posto nazionale tra le migliori strutture con oltre 500 parti all'anno.

Indice di qualità nella classifica è il numero di parti cesarei nelle prime gravidanze. Il recente piano esiti di Agenas, infatti, conferma che non solo il cesareo dovrebbe essere fatto esclusivamente a fronte di indicazioni cliniche specifiche ma soprattutto che rispetto al parto tradizionale "comporta maggiori rischi per la donna e per il bambino". Presso il reparto opitergino, diretto dal dr. Baccichet, su oltre 1000 parti in un anno, i cesarei sostituiscono l'8,10%.

Ostetricia e Ginecologia di Oderzo è un punto nascita che storicamente supera i 1000 parti ogni anno. Dato confermato anche nell'ultimo anno in cui le nascite sono state 1085. Il criterio utilizzato da Repubblica nella classifica – la percentuale di cesarei in donne che non ne hanno avuti in precedenza - non è fine a se stesso ma è indice importante della qualità complessiva. Figurare la quarta migliore ostetricia d'Italia conferma l'elevato livello del punto nascita opitergino che da sempre favorisce la fisiologia e l'umanizzazione dell'evento travaglio/parto.

"Questo risultato è fonte di grande soddisfazione ed è il frutto di un insieme di fattori – sottolinea il Direttore generale Francesco Benazzi -. Sicuramente ha la sua importanza la possibilità di poter utilizzare per tutte le donne che lo richiedono l'analgesia che ad Oderzo attualmente viene impiegata in circa il 25% dei

parti. Un risultato che da solo conferma che non è più rinviabile il disporne ordinariamente anche al Ca' Foncello di Treviso.
Ma credo che a questo risultato ancora più determinante sia l'approccio culturale, la motivazione, la professionalità e la preparazione, di tutti gli operatori sanitari: medici,ostetriche,infermiere e oss verso il valore della fisiologia e naturalità del parto. E' un grande lavoro nel campo dell'umanizzazione che a sua volta è opera di comunicazione con la paziente. Nel caso specifico l'attenzione del personale rende partecipi le future mamme facendo comprendere i vantaggi di un parto naturale seguendo tutte le fasi del percorso di assistenza durante la gravidanza".
"Ma l'ostetricia non è l'unico punto di forza del nostro reparto – aggiunge il primario Baccichet-. Abbiamo anche un servizio di Uro-Ginecologia per le disfunzioni pelvi-perineali femminili che si avvale di ambulatori di uroginecologia e urodinamica settimanali, entrambi con personale dedicato; affluiscono circa 60 donne al mese affette da varie problematiche uro ginecologiche. Le pazienti trovano poi, adeguata e completa risposta terapeutica: farmacoterapia, terapia chirurgica ricostruttiva e , ove necessario, terapia ultraspecialistica mediante l'utilizzo di chirurgia protesica, di neuro modulazione e di infiltrazione di tossina botulinica. Solo nell'ultimo semestre, ad esempio, sono state chirurgicamente trattate, per problemi di incontinenza e prolasso 120 pazienti".
Va inoltre ricordato il Servizio di procreazione medicalmente assistita attivo presso la Ginecologia di Oderzo. "La nostra unità – continua il Primario- è infatti uno dei non molti centri pubblici dove tale attività si svolge da anni con regolarità ed in piena autonomia mediante il trattamento di circa duecento pazienti anno affette da infertilità. Tale trattamento presenta un tasso di successo superiore al 30% , assolutamente in linea con i migliori centri nazionali ed internazionali".

ENEL – NUOVA PERFORMANCE MANAGEMENT

Lunedì 14 marzo 2016 l'Azienda ha presentato la nuova Performance Management ex Performance Review.

Questa nuovo processo valutativo è stato sviluppato dall'Enel, sulla base dei nuovi valori, introdotti dal processo Open Power, che sono: "Responsabilità, Produttività, Fiducia e Innovazione".
Rispetto alla precedente Performance Review, è stato ridotto notevolmente l'apparato di valutazione, portandolo dai precedenti 32 comportamenti ai 10 comportamenti attuali. Questi, valutati su una scala di 5 livelli, verranno predisposti dall'Azienda in un'unica scheda che dovrà essere compilata dal valutato e, con gli stessi criteri, compilata dal valutatore.
Enel svilupperà sull'argomento un percorso formativo generalizzato a tutto il personale e avvierà, ad un nuovo percorso formativo più specifico, altri 2000 nuovi formatori (capi squadra, capi sezione, capi reparto, capi unità ecc.).
Questo nuovo metodo valutativo sarà, al momento, basato solo sull'analisi della "Qualità". Per il futuro si prevede l'introduzione della valutazione quantitativa e di un concetto valutativo legato al feedback inverso (operaio/impiegato) verso il Responsabile.
L'Azienda, ci ha inoltre, informato che si tratta del primo processo globale lanciato a livello mondiale nel quale, per lo sviluppo, sono stati intervistati circa 8000 dipendenti (15% del personale aziendale).
La compilazione delle schede inizierà ad aprile e tutte le fasi dovranno concludersi entro giugno.
Come FLAEI oltre ad aver auspicato l'avvio il prima possibile, per la fase valutativa inversa, abbiamo evidenziato l'opportunità, a conclusione del percorso, di effettuare un ulteriore incontro, che ci premureremo richiedere, per un'analisi dello sviluppo del processo e dei risultati.
Alleghiamo alla presente il documento di presentazione che ci è stato consegnato.

BANDA LARGA OCCASIONE DI LAVORO E SVILUPPO

Le infrastrutture digitali rappresentano la rete attraverso la quale passerà il futuro del Paese, la conoscenza e le informazioni produrranno una grande trasformazione del tessuto sociale e produttivo italiano, per questo
rappresentano un'occasione che non va sprecata - è quanto evidenzia il Segretario Generale della Flaei Cisl Carlo De Masi.
Ogni giorno gli Organi di comunicazione riportano notizie e commenti assai

diversificati – sottolinea Carlo De Masi – su un tema così delicato e decisivo per la ripresa economica.
I contorni dell'investimento in banda larga finiscono per essere confusi sia per ciò che riguarda la Governance, sia le tecnologie da adottare, sia per gli Operatori interessati al progetto.
Il cablaggio dell'intero territorio nazionale con la banda larga di ultima generazione – ricorda De Masi – rappresenta un investimento rilevante per le Imprese italiane, leader nel mondo, nonché per la tecnologia e la componentistica.
Si tratta, con tutta evidenza, di interventi che vanno a colmare il distacco tra l'Italia e i migliori competitor europei e internazionali, lavori che muovono ingenti capitali, producono occupazione diretta e crescita dell'intero indotto e
offriranno per anni occasione di lavoro per un intera filiera integrata ad elevato valore tecnologico.
Questo asset – aggiunge Carlo De Masi – sul quale correranno tutte le informazioni indispensabili al miglior funzionamento del sistema Paese assumono un rilievo strategico del tutto evidente connesso, tra l'altro, alla sicurezza informatica e alla affidabilità del sistema di trasmissione dei dati, in una logica di profonda modernizzazione digitale come quella dell'industria 4.0 che sta muovendo i primi passi anche nel nostro Paese.
C'è bisogno – ribadisce De Masi – di una regia unica, di una società a controllo pubblico che gestisce l'asset della band larga, e che potrebbe prevedere l'azionariato diffuso, la partecipazione di Cassa Depositi e Prestiti, l'intervento dei
Fondi pensione complementari dei Lavoratori in un disegno di partecipazione dei Cittadini e di tutti i Settori produttivi al rilancio tecnologico.
Occorre soprattutto stabilire quali siano i compiti affidati a ciascun soggetto, in virtù delle professionalità esistenti, delle competenze e delle indubbie sinergie e dei conseguenti risparmi che solo una scelta da parte del Governo unica ed integrata può garantire.
Tutto ciò per evitare dispersioni, duplicazioni, lavori e scavi inutili nelle città, tecnologie diversificate che purtroppo hanno scandito gli ultimi decenni degli investimenti infrastrutturali in Italia.
Il lavoro – conclude il S. G. della Flaei-Cisl- è il fulcro per rendere efficaci questi investimenti, aumentarne l'efficacia e la redditività, costruire reti sinergiche tra Aziende di eccellenza del Paese.
L'unico vero obbiettivo che dobbiamo realizzare.
Roma - 14/03/2016

RINNOVO CCNL SETTORE ELETTRICO

Vi informiamo che sono state condivise due date con le parti datoriali per avviare il percorso che dovrà portare al rinnovo del Contratto del Settore Elettrico, scaduto il 31/12/2015.

In particolare:

- 17 marzo 2016 - incontro con Assoelettrica/Utilitalia (ex Federutility);
- 7 aprile 2016 - incontro con Energia Concorrente.

I due incontri si terranno a livello di Segreterie Nazionali.
Come FLAEI stiamo utilizzando il tempo che intercorre tra un incontro e l'altro, per interagire con i Responsabili datoriali al fine di definire il rinnovo contrattuale in tempi brevi, auspicabilmente prima della
pausa estiva.
A nostro avviso – e lo abbiamo ripetuto più volte durante gli incontri già effettuati – non ci sono le ragioni per far arretrare la contrattazione elettrica, in un momento in cui registriamo che gli effetti più pesanti della crisi sono passati.
In questi anni come sindacato di categoria abbiamo accompagnato tutti i processi riorganizzativi e le crisi nel frattempo intervenute, con gli strumenti negoziali forniti dalla legge e dal Contratto di Settore vigente.
Per questi motivi, continuiamo a sostenere una trattativa veloce e serrata, al fine di dare certezze ai Lavoratori elettrici.
Informiamo, inoltre, che la definizione della proposta unitaria di CGIL CISL UIL per un nuovo modello di relazioni industriali, sulla quale la nostra Confederazione ha profuso il massimo impegno, sta avendo uno sviluppo concreto. Nei giorni scorsi si sono, infatti, aperti alcuni tavoli di confronto (Confapi e Artigianato) che hanno messo in luce alcuni primi interessanti segnali di attenzione rispetto alle proposte unitarie del Sindacato.

Nei prossimi giorni, peraltro, verrà pubblicato il Decreto che attua le misure previste nella Legge di Stabilità 2016 in materia di agevolazione fiscale per i premi di produttività della contrattazione di secondo livello e di completa detassazione per quelli riferiti al welfare.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

Roma - 15/03/2016

°°*°

rinnovo contratto settore elettrico ancora un nulla di fatto

Ancora un nulla di fatto. Le posizioni continuano a rimanere distanti. Il 12 e 19 aprile i prossimi due incontri.
Nella riunione di giovedì 17 marzo u.s. abbiamo registrato, ancora una volta, le distanze tra le posizione delle Parti, circa modalità e tempi con i quali addivenire al rinnovo del contratto nazionale.
Le Associazioni datoriali hanno ribadito la volontà di revisione del CCNL di Settore proponendo un modello che, partendo dalla semplificazione normativa dello stesso, vuole ridisegnare l'architettura contrattuale, prevedendo un nuovo assetto normativo ed economico tra diversi livelli negoziali.
Abbiamo ribadito che anche la nostra Piattaforma contrattuale propone una semplificazione normativa evidenziando allo stesso tempo alcuni obiettivi:

- forte semplificazione a livello di Settore ma regole certe a livello aziendale;
- un equilibrato rapporto tra le materie disciplinate dal contratto nazionale e quelle delegate alla contrattazione aziendale;
- un congruo aumento salariale.

Diversamente da quanto delineato dalla nostra piattaforma gli obiettivi datoriali a tre mesi dalla scadenza del Contratto, continuano ad essere poco chiari. La delegazione aziendale continua a sostenere l'impossibilità per le Imprese di continuare ad applicare, così com'è, l'attuale Norma, ma nulla dice circa gli obiettivi che vogliono perseguire. Proviamo ad indovinare:
destrutturazione dello stesso per arrivare ad una contrattazione aziendale priva di ogni vincolo riveniente dal Contratto di Settore? Forme di flessibilità estreme per poter utilizzare i lavoratori in maniera sempre più libera? Parte economica limata in maniera significativa?
E' evidente che il Confronto, su queste basi, stenta a concretizzarsi ed è ancora lontano dal merito delle nostre proposte. Abbiamo chiesto pertanto alle parti datoriali di esplicitare i loro obiettivi, convinti che loro stesse non vogliano disperdere un patrimonio contrattuale e relazionale che ha finora consentito ad Aziende e lavoratori di perseguire, nel tempo, obiettivi efficaci per tutti. Ricordiamo che in questi difficilissimi anni, Aziende e Sindacati hanno saputo raggiungere accordi importanti sia tutelando i Lavoratori che consentendo alle aziende di raggiungere livelli di efficienza notevoli. Siamo convinti che sia questo il presupposto comune da cui far ripartire il confronto ed è proprio sulla base di questa convinzione che abbiamo chiesto alle aziende di dichiarare gli obiettivi che intendono realmente perseguire. La nostra Piattaforma è chiara e coerente, altrettanto non si può dire della posizione delle Controparti.
Con l'obiettivo di accelerare il confronto di merito e tentare così di cominciare ad addentrarci realmente in un percorso di rinnovo, abbiamo calendarizzato due incontri chiedendo alla Controparte di esplicitare chiaramente le proprie posizioni di merito ed abbiamo pertanto fissato un incontro, a livello di Segreterie Nazionali, per il prossimo 12 aprile ed un incontro per il 19 aprile alla presenza della delegazione trattante.
Questi due appuntamenti dovranno essere utilizzati per capire quale partita le Aziende vogliono veramente giocare.
Il contratto va rinnovato e a carte coperte non è più possibile continuare!

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

Roma, 21 marzo 2016 16U010

°°*°

Apertura tavolo negoziale CCNL Energia Concorrente – Convocazione 7 aprile 2016

La presente per comunicarvi che il giorno 7 aprile 2016 alle ore 11.30 presso la sede di Axpo Italia, Via IV Novembre 149 - Roma, si aprirà il tavolo negoziale per il rinnovo del CCNL di Energia Concorrente.
Parteciperanno i componenti della Delegazione trattante interessati dalle Aziende che aderiscono al contratto Energia Concorrente.
Cordiali saluti

Le Segreterie Nazionali
FILCTEM-CGIL FLAEI-CISL UILTEC-UIL

FONDO ELETTRICI: PERIODI DI LAVORO CON CONTRATTO DI FORMAZIONE

Le posizioni assicurative dei periodi di lavoro svolti con contratto L. 285/77 vanno considerati come periodi di formazione e, pertanto, non vanno trasferiti onerosamente al Fondo.

Nei casi di accredito come apprendista, occorrerà richiedere all'INPS la rettifica della posizione assicurativa, allegando la copia del contratto sottoscritto, e successivamente presentare istanza per il riconoscimento a titolo gratuito del periodo stesso.

Al riguardo, rimettiamo la circolare congiunta INAS Cisl – FLAEI Cisl.

°°*°

Oggetto: Fondo Elettrici: periodi di lavoro con contratto di formazione L. 285/77

Da alcune settimane, la categoria FLAEI/CISL e il Patronato Inas – Cisl sono impegnati a risolvere una questione problematica che riguarda le posizioni assicurative di diversi lavoratori elettrici, assunti con contratto di formazione ai sensi dell'art. 7 e seguenti della L. 285/77, in particolare nel periodo da luglio 1978 a giugno 1979.

Per espressa previsione normativa, ai rapporti di lavoro stipulati sulla base della L. 285/77 sono state applicate le norme in materia di contributi per le assicurazioni sociali di cui alla L. 25/1955 e successive modificazioni"[1].

Il problema nasce dal fatto che l'INPS, in alcune posizioni assicurative, in riferimento proprio ai periodi di lavoro svolti con contratto di formazione ai sensi della L. 285/77, ha accreditato erroneamente la contribuzione da apprendista: poiché, come è noto, i periodi di contribuzione accreditata nell'Assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti in costanza di lavoro prestato con la qualifica di apprendista non possono essere trasferiti gratuitamente nel Fondo Elettrici[2], i lavoratori che nella loro posizione assicurativa hanno, in corrispondenza dei periodi di lavoro svolti in base alla L. 285/77, l'accredito di contribuzione da apprendista, sono costretti a ricorrere alla ricongiunzione onerosa ai sensi dell'art. 2, L. 29/79, qualora intendano valorizzarli ai fini pensionistici.

Avvalendoci delle disposizioni da sempre fornite dall'Inps - secondo cui fra le contribuzioni "riconoscibili" nel Fondo Elettrici rientrano anche quelle relative ai periodi accreditati nell'Assicurazione generale obbligatoria, riferiti ad un rapporto di lavoro dipendente prestato con contratto di formazione e lavoro - e di recenti contatti avuti direttamente con l'Istituto, ove dalla lettura dell'estratto contributivo del lavoratore elettrico risultasse accreditata - per il periodo di lavoro svolto con contratto di formazione di cui alla L. 285/77 - contribuzione da apprendista, occorrerà chiedere all'Inps la rettifica della posizione assicurativa, allegando la copia del contratto sottoscritto dal lavoratore dal quale risulti, appunto, la tipologia di contratto di formazione. In un secondo tempo, andrà presentata l'istanza per il riconoscimento a titolo gratuito del periodo stesso nel Fondo Elettrici (art. 3, L. 1079/71), utilizzando anche la modulistica allegata.

°°*°

All' INPS FONDO ELETTRICI
Sede di ……...

Oggetto: Riconoscimento a titolo gratuito
(art. 3, L. 1079/71)

Il/La sottoscritto/a.....codice fiscale..... nato a .....(prov. .....) il.....
residente in.....Via…….....Cap.....
con la presente chiede

[1] La L. 25/55 che regolava la disciplina dell'apprendistato è stata abrogata dal D.Lgs. 167/2011

[2] Diversamente, i lavoratori elettrici iscritti al Fondo Speciale anteriormente al 15 novembre 1996 possono utilizzare gratuitamente nel Fondo Elettrici i periodi anteriori alla data di iscrizione al Fondo stesso, coperti da contribuzione obbligatoria, volontaria e da riscatto nell'Assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti (art. 3 L. 1079/71)

il riconoscimento nel Fondo Elettrici – senza onere a carico degli iscritti – dei periodi anteriori alla data di iscrizione al Fondo medesimo, che risultino coperti di contribuzione obbligatoria, volontaria e da riscatto nell'Assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti, come previsto ai sensi dell'art. 3 della L. 1079/71.

Si segnalano i seguenti periodi:

FIRMA

ENEL ACCORDO SU FLESSIBILITÀ PER I PART TIMERS - CESSIONE DI FERIE - PERMESSI.

In data 24 febbraio 2016 è stato sottoscritto un importante **verbale di accordo**, allegato alla presente circolare, **con il quale le Parti sociali hanno inteso dare attuazione al contenuto della raccomandazione dell'8 ottobre 2013 del Comitato pari opportunità,** volta alla **valorizzazione, anche con riguardo all'orario di lavoro, di forme di flessibilità** che favoriscano il miglior bilanciamento dei tempi vita-lavoro, **con una particolare attenzione ai lavoratori part timers, permessi di allattamento e cessione di ferie e riposi**.

In particolare, il verbale di accordo prevede che anche il **personale in part-time orizzontale, operante nelle unità in cui vige un regime di flessibilità ultra-giornaliera**, possa fruirne secondo alcuni principi e i **limiti**:

1) l'orario minimo di ingresso non può essere antecedente l'orario di entrata minimo (inclusa flessibilità) stabilito per i full time dell'unità;

2) la prestazione minima giornaliera al netto della flessibilità non può essere inferiore a 3 e 30 minuti;

3) ove si abbia una prestazione in part time con intervallo mensa, lo stesso non può essere inferiore a quello minimo in atto presso la sede (comunque non meno di 30 minuti);

4) le eccedenze o carenze di prestazione giornaliera rispetto all'orario base dovute all'esercizio della flessibilità si sommano in un "pozzetto" con limite di 6 ore (in positivo come in negativo);

5) le fasce di flessibilità, di pari durata all'inizio e al termine della prestazione, devono essere tali da favorire la massima compresenza dei lavoratori part-time e full-time in forza presso la stessa Unità, rispettando quanto sopra precisato (entrata minima e prestazione minima) e potranno essere di norma non superiori a:

- **30 minuti per prestazioni fino a 4 ore**
- **45 minuti per prestazioni fino a 4 ore e mezza**
- **60 minuti per prestazioni superiori a 4 ore e mezza**

6) valgono per ogni altro aspetto (es sospensione della flessibilità) le regole in essere in materia di flessibilità ultra-giornaliera già applicate ai lavoratori full time.

E' stato altresì chiarito che qualora l'uscita dal lavoro, a seguito dell'utilizzo della flessibilità, coincida con l'orario dell'intervallo mensa, spetta il ticket o la fruizione del servizio mensa.

Il verbale di accordo prevede, conformemente alla raccomandazione dell'8 ottobre 2013 del Comitato pari opportunità, alcune disposizioni in tema di **"Permessi allattamento e L.104/92"**.

In particolare, l'art. 39 dal d.lgs. n.151/2001 precisa che durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre (o il padre se del caso) ha diritto a due periodi di riposo di un'ora ciascuno, che possono essere cumulati e fruiti all'inizio o al termine della normale prestazione.

Nel caso di cumulo dei riposi all'inizio o al termine della prestazione, **è confermata la possibilità di mantenimento dell'orario flessibile con compensazione ultra-giornaliera** della maggiore o minore prestazione effettuata rispetto a quella teorica netta di ore 5 e 36 minuti, nella fascia oraria (a.m. o p.m.) non interessata dalla fruizione dei permessi.

Il verbale di accordo **estende analoghe modalità di godimento dell'orario flessibile al caso di fruizione su base giornaliera (2 ore) dei permessi ex lege 104/1992** e, sempre nell'ottica di un migliore bilanciamento delle esigenze connesse alla fruizione di tali permessi con quelle aziendali, **introduce la possibilità di flessibilità ultra-giornaliera anche alla fascia oraria interessata dal permesso stesso, fino ad un massimo di un'ora** (sia in entrata, sia in uscita) con conseguente accumulo (positivo o negativo) nel "pozzetto" della prestazione maggiore o minore effettuata giornalmente rispetto alla prestazione netta di 5 ore e 36 minuti.

Infine, il verbale introduce - in base all'art. 24 del D. Lgs 151/2015 (attuativo del Jobs act) - la possibilità per i lavoratori di **cedere ai dipendenti dello stesso datore di lavoro, i riposi e le ferie maturati**, con esclusione di quelli minimi garantiti dalla legge, **per assistere i figli minori che necessitino di cure costanti, alle seguenti condizioni**:

1) la cessione viene consentita solo tra dipendenti della stessa società;
2) è necessaria una manifestazione di volontà da parte del lavoratore "cedente" a favore di un collega che si trovi nelle condizioni indicate dalla legge, nella misura e con le modalità definite con la Direzione aziendale e con l'assistenza delle RSU;
3) sarà data priorità ai riposi maturati a vario titolo ed alle ferie eventualmente residue già maturate.
Nel verbale di accordo, le Parti si riservano di valutare successivamente una ulteriore estensione delle modalità attuative, volta a definire una cessione su base collettiva dei riposi e delle ferie.
La FLAEI ritiene questo accordo di particolare importanza per sviluppare un ambiente di lavoro che consenta di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenza di vita dei lavoratori e sia capace di agevolare il dialogo, l'apertura e la collaborazione, fattori essenziali anche per le strategie aziendali.
Il verbale di accordo non recepisce ancora una parte importante della raccomandazione dell'8 ottobre 2013 del Comitato Pari Opportunità, che avrebbe dovuto offrire a madri e padri di bambini indicativamente fino a 10 anni di età la possibilità di godere di speciali permessi a recupero, stabiliti in 100 ore anno (8 ore al mese) da proporzionare per i part timers, fruibili a ore, mezze giornate e giornate intere.
La FLAEI si farà carico di chiedere l'estensione degli ambiti di questo accordo al fine di ulteriormente migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ma anche di aprire la discussione su altri temi quali la fruibilità dei permessi parentali a ore.
Al riguardo, importante è il riconoscimento da parte dell'Azienda sull'esigenza di intensificare le occasioni di incontro sui temi di work life balance.

°°*°

Verbale di Accordo

Roma, 24 febbraio 2016

TRA

Enel S.p.a. rappresentata da Quaranta, Contino,Gulì, Capitani, De Luca, Calendo, Cofacci, BarraCofacci, Barra

E

La FILCTEM, rappresentata da: Micelì, Barbetti
La FLAEI, rappresentata da: De Masi, Meazzi, Testa, Losetti, Mancuso, Saotta La UILTEC, rappresentata da: Pirani, Prestileo, De Giorgi

Premesso che

- i dipendenti che svolgono la loro attività a tempo parziale di tipo 'orizzontale" fruiscono attualmente deL regime di flessibilità "giornaliera", nel quale la compensazione di orario sí esaurisce nell'arco della stessa giornata lavorativa;
- l'esperienza applicativa dell'istituto ha fatto rilevare l'esigenza diffusa da parte dei part timers di fruire della flessibilità "ultragiornaliera", prevista per i full tirners: analoghe esigenze di maggiore flessibilità si sono poste anche con riferimento alla fruizione dei permessi per allettamento e per i permessi giornalieri ai sensi della legge n. 104/1992
- il tema è stato oggetto clì esame anche nell'ambito del Comitato Bilaterale Pari Opportunità che ha formulato un'apposita raccomandazione, evidenziando l'esigenza di interventi delle Parti in tale materia;
- il D.lgs 14 settembre 2015, n. 151 all'art. 24 demanda alla contrattazione collettiva la disciplina della cessione a titolo gratuito di ferie e permessi maturati dai lavoratori a favore di colleghi dipendenti dallo stesso datore di lavoro al fine di assistere figli minori che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.
- le Parti intendono valorizzare, anche con riguardo all'orario dì lavoro, forme di flessibilità che favoriscano miglior bilanciamento vita-lavoro;

Considerato che

- l'accresciuta sensibilità dei lavoratori e delle aziende sulle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche sulla scorta di quanto previsto dalle norme vigenti a livello nazionale e comunitario ed alla luce dell'evoluzione tecnologica e organizzativa.ed i benefici che possono derivare in termini motivazionali da un migliore work-life balance, inducono a rivalutare le regole aziendali attualmente in essere;
- peraltro, l'estensione dell'ambito di applicazione della flessibilità ultraaiornaliera risulta funzionale anche ad un' esigenza di razionalizzazione degli orari di lavoro in essere:

le Parti convengono quanto segue

1 PERSONALE PART TIME

Il Personale in part time orizzontale nelle unità in cui è operante un F8gi di flessibilità ultra giornaliera potrà fruirne, secondo quanto di seguito previsto:

- l'orario minimo di ingresso non può essere antecedente l'orario di entrata minimo (inclusa flessibilità) stabilito per i fui! time dell'unità;
- la prestazione minima giornaliera al netto della flessibilità non potrà essere inferiore a 3 ore e 30 minuti;
- ove si abbia una prestazione in part time con intervallo mensa, lo stesso non potrà essere inferiore a quello minimo in atto presso la sede (comunque non meno di 30 minuti);
- le eccedenze o carenze di prestazione giornaliera rispetto all'orario base dovute all'esercizio della flessibilità si sommeranno in un "pozzetto" con limite di 6 ore (in positivo come in negativo);
- le fasce di flessibilità, di pari durata all'inizio e al termine della prestazione, dovranno essere tali da favorire la massima compresenza dei lavoratori part time e full time in forza all'Unità e rispettare quanto sopra precisato (entrata minima e prestazione minima) e potranno essere di norma non superiori a :
    - 30 minuti per prestazioni fino a 4 ore
    - 45 minuti per prestazioni fino a *4* ore e mezzo
    - 60 minuti per prestazioni superiori a 4 ore e mezzo;
- valgono per ogni altro aspetto (es. sospensione della flessibilità) le regole in essere in materia di flessibilità ultragiornaliera già applicate ai lavoratori full time.

2. PERMESSI ALLATTAMENTO E L 104/92

In materia di permessi 'allettamento", vale quanto previsto dal dlgs. n.151/2001 art.39. secondo cui durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre (o il padre se del caso) hanno diritto a due periodi di riposo di un'ora ciascuno. che possono essere cumulati e fruiti all'inizio o al termine della normale prestazione.

Attualmente, nel caso di cumulo dei riposi per allettamento di cui all'art. 39, d.lgs. n. 151/2001 all'inizio o al termine, della Prestazione, è data la possibilità di godere dell'orario flessibile con compensazione ultragiomaliere della maggiore o minore prestazione effettuata rispetto a quella teorica netta di ore 5 e 36 minuti, nella fascia oraria (a.m. o p.m.) non interessata dalla fruizione dei permessi:

Analoghe modalità di orario flessibile trovano applicazione nei casi di fruizione su base giornaliera (2 ore) dei permessi previsti dalla legge n.104/92

Nell'ottica di favorire un miglior bilanciamento delle esigenze connesse alla fruizione di tali permessi con le esigenze aziendali sí prevede dì introdurre la possibilità di rendere flessibile, in regime di flessibilità ultragiornaliera. anche la fascia oraria interessata dal permesso, fino a un massimo di un'ora, sia in entrata sia in uscita, con conseguente accumulo (positivo o negativo) nel "pozzetto" della prestazione maggiore o minore effettuata giornalmente rispetto alla prestazione teorica netta di 5 ore e 36 minuti.

3 CESSIONE FERIE E RIPOSI

Con riferimento a quanto previsto dal sopra citato D.Igs. 151/15, art.24, che introduce la possibilità per i lavoratori di cedere, ai dipendenti dello stesso datore di lavoro. i riposi e le ferie maturati—i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitino di cure costanti, demandando alla contrattazione collettiva condizioni e modalità, si stabilisce quanto segue.

In ambito Enel, in prima applicazione, sarà consentita la cessione delle ferie e dei riposi tra dipendenti appartenenti alla stessa società, sulla base di una manifestazione di volontà in tal senso da parte del "cedente" a favore di un collega che si trova nelle condizioni indicate dalla legge, nella misura e con le modalità che saranno definite con la Direzione aziendale. fermo restando la possibilità del lavoratore di avvalersi dell'eventuale assistenza RSU. A tale riguardo - fermo restando per le ferie quanto previsto dal Diga, 66/2003 — sarà data priorità ai riposi maturati a vario titolo ai sensi della vigente normativa contrattuale ed alle ferie eventualmente residue maturate nel periodo precedente a quello della richiesta,

Le Parti si dichiarano inoltre interessate a valutare successivamente una possibile estensione delle modalità di attuazione, con definizione puntuale della cessione su base collettiva e relative modalità di attingimento da parte dei potenziali beneficiari

***

Le Parti. nella consapevolezza che la motivazione delle persone sia una leva fondamentale per affrontare le 'Sfide e il processo di continua evoluzione che comporta il mantenimento della leadership in un mercato ad elevata competitività come quello elettrico. condividono l'esigenza di intensificare le occasioni di interlocuzione sui temi innovativi che riguardano le risorse umane, quali 'smart working" e 'work life balance". con l'obiettivo di favorire lo sviluppo di un ambiente di lavoro sempre più coerente con l'ottica "Open Power" e, quindi, in grado di agevolare il dialogo, l'apertura e la collaborazione intesi quali fattori essenziali per la realizzazione delle strategie emendali.

Letto, confermato e sottoscritto

ENEL VERBALE SINDACALE DEL RINNOVO RSU/RLS

Sottoscritto l'accordo con il quale l'Azienda e le Segreterie Nazionali hanno ribadito la necessità di definire una nuova disciplina della materia delle RSU/RLS che tenga conto della modificata realtà aziendale e del mutato contesto di settore.

Pertanto, entro il corrente anno sarà definito un nuovo accordo quadro a valle del quale le RSU/RLS saranno rinnovate.

Con l'accordo del 24 u.s, le Parti hanno ribadito la validità/operatività delle attuali RSU/RSL, confermando tutti gli accordi sottoscritti a livello Azienda e Confederale in materia.

Nelle more, si è altresì convenuto che le attuali RSU/RSL continueranno a costituire il riferimento aziendale per le esigenze di interlocuzione, anche in deroga riguardo agli obblighi di rinnovo.

Si avvierà adesso la delicata fase di verifica della complessa materia con la definizione delle regole e degli ambiti che dovranno tener conto dei nuovi assetti organizzativi dell'Azienda e delle esigenze di tutela nei luoghi di lavoro.

∗o∗o∗o

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 24 febbraio 2016

TRA

ENEL S.p.A., rappresentata da: Quaranta, Contino, Gulì, Capitani E

E

FILCTEM, rappresentata da: Miceli, Barbetti

FLAEI, rappresentata da: De Masi, Meazzi, Losetti, Testa, Mancuso ,

UILTEC, rappresentata da: Pirani, Prestileo, De Giorgi

PREMESSO CHE

— l'attuale assetto delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RSU/RLS) risulta essere quello scaturito dall'accordo quadro del 5 novembre 2008, che, come noto, disciplina sia le modalità operative di funzionamento che il contesto organizzativo di riferimento;

— successivamente, tenuto conto degli aspetti innovativi connessi all'applicazione dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, in relazione ai quali occorreva sviluppare un'approfondita riflessione nel quadro di un possibile aggiornamento del sistema relazionale le Parti, con il verbale di accordo del 27 luglio 2011, hanno convenuto sull'opportunità di differire la successiva scadenza elettorale RSU-RLS, prevedendo altresì la *prorogati*° degli Organismi esistenti fino all'insediamento dei nuovi;

— quanto sopra è stato poi ripreso nell'ambito dell'Accord deL 17 luglio 2012 sul Modello di Relazioni Industriali Italia, Norme finali di attuazione ove si rimanda ad un successivo "apposito accordo per il rinnovo di quelle attuali" precedendo altresì che "in attesa della stipula del nuovo accordo in tema di RSU, il modello di relazioni industriali delineato nel presente accordo - che per ogni altro aspetto troverà immediata e completa applicazione - sarà gestita con riferimento alle RSU attualmente esistenti ed aL relativo assetto"

— ulteriori riferimenti in materia sono stati introdotti dall'accordo interconfederale del 31 maggio 2013 e da ultimo dall'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014, che costituisce un testo di riferimento completo di tutta !a disciplina in materia, recando novità di rilevo che modificano il quadro delle regole delineato negli anni precedenti e nel cui ambito si era sviluppata l'attuale regolamentazione Enel in tema di RSU/RLS.

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO,

Le Parti, ìn relazione alle esigenze ed agli obiettivi sopra indicati, ed in considerazione del profondo cambiamento di scenario intervenuto ne! settore elettrico e delle correlate nuove linee strategiche aziendali, ribadiscono la necessità e la volontà di individuare una nuova disciplina complessiva sulla materia, che definisca regole ed ambiti in coerenza col nuovo assetto organizzativo, indicandone, fin da ora, in termini orientativi, la definizione entro il corrente anno, a valle della quale potranno avere luogo le conseguenti procedure elettive per il rinnovo delle RSU/RLS in ambito Enel,

In attesa della stipula del predetto nuovo accordo quadro a livello aziendale di Gruppo Enel, le Parti

convengono sulla conferma di quanto previsto nel Modello dì Relazioni Industriali Italia citato in premessa, con specifico riferimento alla validità/operatività delle RSU/RLS attualmente esistenti, che pertanto continueranno a costituire riferimento aziendale per le esigenze di interlocuzione nelle relative materie, salvo eventuali sostituzioni / designazioni da parte delle competenti Organizzazioni sindacali anche in deroga a quanto previsto dall'accordo 5 novembre 2008 riguardo agli obblighi di rinnovo.

Letto, confermato e sottoscritto

ARCA - RESOCONTO LAVORI CAN DEL 24 FEBBRAIO 2016 – FIRMATO CON ENEL L'ACCORDO SUI PRESTITI

In data 24 febbraio si è riunita la Commissione Amministratrice Nazionale, durante la quale è stato presentato da parte dell'Enel, il dott. Francesco Scaramozzino che sostituirà, in seno alla C.A.N, a far data dal 1 marzo 2016, il dott. Filippo Contino.

Nel corso dell'incontro, dopo delle brevi comunicazioni del Direttore riguardanti la manifestazione relativa al trentennale dell'Associazione, sono state approvate le delibere quadro dei CDR per l'anno 2016 (ad eccezione di quella della Sardegna che non era ancora pervenuta).

Nel corso della riunione si è deciso di:

- confermare l'autorizzazione ai CDR del contributo spese viaggio per la partecipazione dei Soci ai meeting sportivi nazionali (nel caso in cui vi siano costi aerei) per il 50% della spesa prevista e comunque entro il limite massimo di euro 120.00;
- prendere in esame eventuali richieste di stanziamento aggiuntivo dei CDR per l'evento del trentennale, sempre al fine di garantire la più ampia partecipazione alla iniziativa.
- Rispetto a tematiche non connesse con la gestione delle attività dei CDR, la CAN ha anche deliberato:
- di riconoscere a Dipendenti/Dirigenti/Amministratori dell'Area (anche se non più in carica) il diritto al rimborso delle spese legali che, in stretta connessione con l'esercizio delle loro funzioni, debbano sostenere, in relazione a procedimenti civili di qualunque specie o natura;
- di sottoscrivere con Unipol Banca una Gestione Patrimoniale Personalizzata di tipo obbligazionario
- alle migliori condizioni di mercato (basso rischio, possibilità di disinvestire rapidamente, capitale garantito, ecc) a seguito della prossima scadenza del precedente investimento.

Durante i lavori della CAN la nostra Componente, ancora una volta, ha sollecitato l'Enel relativamente alla firma del prestiti per l'anno 2015. Nel pomeriggio di ieri, è stato finalmente sottoscritto il verbale in questione (in allegato), il cui stanziamento, in linea con lo scorso anno, è pari a 10,5 mln d Euro.

La FLAEI sta continuando a sostenere in ogni sede l'apertura formale dei lavori relativi all'efficientamento dei due Istituti Sociali FISDE e ARCA, in linea con i cogenti impegni presi dall'Azienda e riportati nel verbale del 27 novembre 2015.

°°*°

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 24 febbraio 2016

Tra

Enel Spa. rappresentata dai Sigg.:Contino,, Scaramozzino, Centorsi

e

le Organizzazioni sindacali nazionali

FILCTEM, rappresentata dai Sigg.:Barbetti

FLAEI, rappresentata dai Sigg.:Saotta

UILTEC, rappresentata dai Sigg :Prestileo, De Giorgi

Premesso che

L'art. 51 del Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori elettrici in materia di "attività ricreative. culturali e sportive" fa rinvio alle discipline in essere confermate dal verbale sindacale nazionale 19 aprile 2002, allegato 1, punto 19:

le Parti

convengono quanto segue

1. Lo stanziamento globale per i prestiti. di cui ai regolamenti allegati all'accordo sindacale 31 gennaio 2008, viene fissato per l'anno 2015 in € 10 500.000,00.
2. Lo stanziamento per le domande di prestito presentate entro il 31 dicembre 2015 può essere erogato entro e non oltre il 30 giugno 2016.

3. Resta fermo l'impegno ad una rivisitazione complessiva della materia, da attuarsi nel contesto organizzativo che sarà definito in attuazione dell'accordo sindacale del 27 novembre 2015.
Letto, confermato e sottoscritto.

LUTTI

Sono deceduti:
Tassan Mazzocco Giovanni, già della Agenzia di Oderzo.

- Da Re Antonio, storico capo turno presso la centrale di Fadalto.
- Giacinto Tomaselli, già Capo della Subarea idroelettrica di Calalzo
- il fratello di Giovanni Passarini, responsabile sindacale della Flaei Cisl di Vicenza
- la mamma di Speranza Aldo della Zona di Belluno
- la moglie di Tessarollo Vittorio, già di Terna
- Turro Livio, già di Enel Green Power a Feltre

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

8 MARZO 2016 – "GIORNATA INTERNAZIONALE DELLE DONNE"

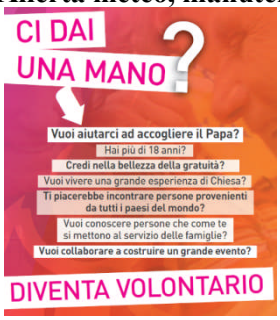
Riportiamo il Manifesto Cisl da affiggere e pubblicizzare a livello territoriale. Il Manifesto scelto quest'anno è quello prodotto dalla Confederazione Europea dei Sindacati (CES), personalizzato con lo slogan "Abbattiamo le pareti invisibili della disuguaglianza" per confermare con forza l'impegno contro ogni forma di discriminazione e mancanza di pari opportunità per le donne, a partire dai luoghi di lavoro fino a comprendere ogni ambito della vita sociale, economica e politica del nostro Paese.

Negli anni sono stati fatti molti passi in avanti ma tanto ancora resta da fare per raggiungere condizioni di piena parità tra uomini e donne. Secondo una recente pubblicazione del Word Economic Forum, che analizza il tema della disparità di reddito e dell'inclusione sociale, la partecipazione delle donne alla forza lavoro è molto bassa ed è peggiorata da un divario salariale di genere che è tra i più alti nei paesi avanzati. Per non parlare, poi, della segregazione lavorativa, sia verticale che orizzontale, che vede le donne destinate in maggioranza verso lavori e ruoli meno qualificati. La disparità di genere, oltre ad essere una questione di giustizia sociale è e rimane uno degli ostacoli maggiori alla crescita economica.

Si invitano inoltre tutte le strutture a pubblicizzare e sostenere il progetto dell'Anolf di Vercelli "Casa Speranza", supportato dalla Cisl: una struttura che ha l'obiettivo di tutelare e proteggere le donne vittime di abusi e violenze.

AAA VOLONTARI CERCASI!!!

Allerta meteo, manutenzione, recupero energia, NER300



Mestre, 4 marzo 2016

Finalmente abbiamo capito! Non è più di operai o impiegati che dovremmo discutere nella classificazione del personale di questa azienda, ma la nuova figura professionale è **IL VOLONTARIO!**

Disponibilità, flessibilità, multi-competenza e voglia di fare "strada". Sono queste ormai le caratteristiche che devono avere i lavoratori dell'ENEL perché l'unica soluzione che l'azienda pensa sia utile per risolvere i problemi è prendere le persone e mandarle in trasferta alla bisogna. Che sia un'allerta meteo o una

manutenzione in Sicilia, piuttosto che il supporto in Puglia di cosa c'è bisogno? Del **VOLONTARIO!**
È da tempo che sosteniamo, durante i confronti e le discussioni con la direzione aziendale, che il Veneto è carente di personale e ancora di più ci preoccupano i riflessi del prossimo ART.4, visto che non ci sarà nessuna
contemporaneità tra le entrate e le uscite e l'unico interesse oggi è cambiare l'organizzazione della reperibilità (chiamata più vicina al guasto), trovare i volontari da mandare in Sicilia e i volontari per il progetto NER300 della Puglia.
Anche durante l'ultima discussione abbiamo espresso tutte le nostre perplessità e tutta la nostra contrarietà al cambiamento del sistema di chiamata in reperibilità ma l'azienda procederà lo stesso per la sua strada.
Abbiamo chiesto, oltre l'aggiornamento del numero di adesioni all'ART.4, una proiezione sulle possibili assunzioni e come l'azienda intende organizzarsi per far fronte all'inevitabile perdita di competenze e professionalità dovuta alle prossime uscite di giugno, informazioni rispetto all'applicazione dell'accordo operai-impiegati e al completamento del percorso formativo sulle attività AT, ma sembra che gli unici a preoccuparsi dei possibili scenari siano le organizzazioni sindacali.
Inutile è stato l'ulteriore tentativo di sensibilizzare l'azienda sull'importanza del presidio del territorio, la criticità dei carichi di lavoro causati dalle continue trasferte del personale verso altre regioni, la difficoltà di sostenere turni reperibilità ordinaria, di task foce e aggiuntiva. L'azienda procede imperturbata per la sua strada.
L'unica soluzione alla quale possiamo ricorrere è eliminare la figura che tieni in piedi tutto questo meccanismo sbagliato: **IL VOLONTARIO**, perciò invitiamo tutti a lavoratori ad astenersi dal dare la propria disponibilità per tutte le attività volontarie come trasferte e reperibilità aggiuntive almeno fino a quando non saremo riusciti a discutere seriamente dei problemi e delle criticità, trovando soluzioni adeguate e sottoscrivendo a livello locale o nazionale accordi che rimettano al centro l'attenzione per i lavoratori e non gli utili degli azionisti.

Le Segreterie del Veneto
FILCTEM CGIL FLAEI CISL UILTEC UIL
Lovisetto Andrea Cecchelin Giorgio Virginio Celin

°°*°

COMUNICATO STAMPA
Stanotte, nel Veneto, a seguito del forte vento e delle precipitazioni intense un gran numero di linee e di cabine elettriche sono andate fuori servizio e circa 25.000 utenti sono rimasti al buio. Le avversità climatiche sono ormai all'ordine del giorno e solo la solerzia e o spirito di sacrificio degli operai e dei tecnici dell'ENEL hanno consentito di reagire e avviare il ripristino di un numero discreto di alimentazioni.
Ma sarà sempre così? Ovvero: se le risorse fossero state dimensionate correttamente, come da tempo chiedono le organizzazioni sindacali, non si sarebbero potuti limitare ulteriormente i disagi?
Da tempo sosteniamo che l'organizzazione della reperibilità, il numero dei contemporaneamente reperibili e, di conseguenza, il presidio diurno e notturno del territorio soffre di carenze strutturali che solo con un adeguato e più consistente numero di assunzioni può essere migliorato.
Ad aggravare queste condizioni la notizia che l'ENEL ha deciso di destinare un numero rilevate di operai e tecnici a progetti in altre regioni, prelevandole dalle già scarse risorse del Veneto.
Saranno infatti 30 le unità che stabilmente verranno tolte dal Veneto per andare in trasferta in Puglia e in Sicilia, mettendo a rischio ulteriormente la qualità del servizio, intesa come numero di interruzioni e minuti senza energia, che purtroppo già adesso nella nostra regione stanno peggiorando.
Il nostro tessuto produttivo e le nostre famiglie meritano più attenzioni dall'azienda che, rammentiamo, fornisce ancora un servizio pubblico.
Le segreterie Regionali del Veneto
FILCTEM-CGIL Andrea Lovisetto FLAEI-CISL Giorgio Cecchelin UILTEC-UIL Virginio Celin

ENEL DISTRIBUZIONE STRUTTURE ORGANIZZATIVE

Dalla Disposizione Organizzativa n. 410 del 3 marzo 2016 di Enel Distribuzione
Distribuzione Territoriale Rete Triveneto, affidata a Stefano DANESI ed articolata nelle seguenti unità organizzative:
- Sviluppo Rete, affidata a Paolo LIEDI;
- Sicurezza ed Ambiente, affidata a Dario GURISATTI;

- Commerciale Rete, affidata a Silvio PAOLACCI;
- Esercizio Rete, affidata a Luciano CARDIN;
- Zona Belluno, affidata a Guido CADORIN;
- Zona Padova, affidata a Roberto VITALE;
- Zona Rovigo, affidata a Gabriele ZENEZINI;
- Zona Treviso, affidata a Maurizio GIRARDI;
- Zona Venezia, affidata a; Monica CATALDO
- Zona Verona, affidata a Luca CAVALLETTO;
- Zona Vicenza, affidata a Stefano LEVITI;
- Zona Pordenone, affidata a Davide MARINI;
- Zona Udine-Monfalcone, affidata a Giulio LEONI.

Compiti e funzioni sono quelli riportati su Partecipare di settembre 2015.

JOBS ACT: DECRETO ATTUATIVO DELLA OFFERTA DI PRESTITI VITALIZI IPOTECARI

E' stat0 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n°38 del 16 febbraio 2016 il Decreto Attuativo del Ministero dello Sviluppo Economico 22 dicembre 2015 n.226, recante il Regolamento per l'offerta di Prestiti Vitalizi Ipotecari ai sensi del Decreto legge 203/2005, convertito con modificazioni dalla Legge 248/2005.

Il provvedimento entrerà ufficialmente in vigore a partire dal prossimo 2 marzo 2016.

Il prestito vitalizio ipotecario è uno strumento alternativo alla vendita della nuda proprietà per poter monetizzare il valore della propria casa incassando subito i soldi e lasciando poi agli eredi la scelta se riscattare l'immobile o venderlo per saldare il prestito.

In particolare, può accedere al finanziamento chi ha compiuto almeno il 60° anno di età ed è prevista la possibilità di poter saldare in qualsiasi momento il prestito, oltre a quella di abbassare gli interessi con pagamenti rateali.

In pratica, chi vuole contrarre il prestito, mette la propria abitazione a garanzia della sottoscrizione senza che questo comporti alcun rimborso per tutta la durata della sua vita.

Saranno dunque gli eredi che decideranno se rimborsare il prestito e tenersi la cosa, o altrimenti metterla in vendita per rimborsare il prestito, entro e non oltre il 12° mese dalla successione, incassando eventualmente la differenza.

Infatti, la legge prevede che la somma da rimborsare non debba mai superare il valore commerciale dell'immobile al momento della successione.

Oggetto del prestito però sono solamente quegli immobili residenziali facilmente commercializzabili che dovranno costituire la prima casa del proprietario. Quest'ultimo deve impegnarsi a garantire la manutenzione ordinaria dell'immobile, mentre per la manutenzione straordinaria ci deve essere l'approvazione di chi eroga il finanziamento.

Infine, l'importo del prestito viene calcolato sulla base di un doppio parametro: il valore della casa e l'età del richiedente. Più alta è l'età, maggiore è l'importo del finanziamento.

L'importo, comunque, è compreso tra un minimo del 15% ed un massimo che non supera il 50% del valore dell'immobile, mentre per i tassi di interesse applicati non sono previste differenze rispetto ai mutui tradizionali, tasso fisso, variabile o variabile con tetto massimo.

Come Flaei riteniamo apprezzabile lo sforzo normativo di rendere a maggiormente equilibrata la tutela degli anziani e dei loro eredi da una parte e la possibilità delle banche di rientrare dei prestiti dall'altra, anche se ancora molti dubbi permangono e hanno reso, di fatto, l'istituto del prestito vitalizio ipotecario quasi inattuato.

Infatti, il forte calo delle erogazioni dei mutui ipotecari associato ad un contestuale aumento delle sofferenze immobiliari nei bilanci degli istituti di credito, rappresentano forti limitazioni alla sua diffusione.

Se da una parte la scelta del prestito vitalizio ipotecario contribuisce nell'immediato a migliorare le condizioni economiche, permettendo di fatto alle persone di poter usufruire di liquidità in un momento di difficoltà economica, dall'altra il pericolo che si corre è che esso si trasformi in uno spostamento nel tempo delle difficoltà, con esiti negativi che andranno a ricadere sugli eredi stessi e sugli istituti bancari.

ENEL: COSI' NON VA

Attivo Unitario del 23 marzo 2016 Situazione Sindacale Gruppo ENEL

Dopo l'Accordo firmato il 27 novembre 2015, riguardante l'art.4, l'Enel si era presa l'impegno di affrontare una serie di argomenti che fino ad ora sono rimasti insoluti.

Dall'inizio del 2016 l'Enel si è impegnata esclusivamente nel ricercare le adesioni alle uscite riguardanti I'art.4 e alla convenzione per il superamento dell'agevolazione tariffaria relativa ai pensionati, tralasciando tutti i temi che avevamo convenuto di trattare.

Gli argomenti per i quali si devono trovare soluzioni sono:

- il mancato rispetto del protocollo di relazioni sindacali del 2012 e la chiusura a qualsiasi ricerca di accordi locali;
- l'avvio anticipato delle assunzioni operaie/tecniche con affiancamento operativo. Ricollocazione del personale in eccedenza nelle altre Divisioni;
- il superamento dei 19 mancati accordi riguardanti reperibilità e mantenimento delle attività esclusive e distintive nel perimetro dell'impresa;
- l'assenza di prospettive certe relativamente alla riqualifica degli impianti/aree da dismettere e al futuro di alcuni siti termoelettrici del gruppo.

Questa difficile situazione sindacale è stata ulteriormente appesantita dalla volontà dell'Enel nel proseguire sulle sue priorità, aggiungendo proposte ed iniziative unilaterali che hanno reso il clima Aziendale pesante. Da ultimo, legato al progetto **NER 300,** la volontà di trasferire alle imprese, prevalentemente edili, attività chiaramente esclusive del settore elettrico.

In particolare i nodi focali rimasti in sospeso riguardano:

- nessuna soluzione ai temi emersi negli incontri Regionali del 2014/2015;

spostamento personale Rete - utilizzo personale, senza programmi ed accordi, in supporto alle DTR del Sud. E' chiamato "Mutuo Soccorso". Viene esasperata la carenza di

- organico tecnico e reperibile nelle Realtà che aderiscono a tale iniziativa senza dare l'adeguata risposta occupazionale;
- revisione accordi Task Force;
- superamento dei mancati accordi Regionali per la definizione dei contemporanei riguardanti la reperibilità;
- interventi sul personale fuori dal rispetto delle norme contrattuali;
- mancata soluzione dei temi relativi all'Welfare Aziendale.

Altre richieste in sospeso: provvedimenti disciplinari, definizione della figura di preposto e problematiche sorte con la sperimentazione sull'introduzione di "active safety at work".

Per questo si rende necessario convocare per il 23 marzo 2016, presso la Sala Convegni in via Rieti a Roma alle ore 11:00, l'Attivo Unitario dei referenti Sindacali Regionali al fine di definire un percorso vertenziale propedeutico alla risoluzione delle problematiche politiche sopra evidenziate.

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

Roma, 10 marzo 2016

*o*o*o

PRODUZIONE ELETTRICA IN ITALIA

Richiesta di incontro al Ministero Sviluppo Economico e al Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio

Inviamo, per opportuna conoscenza, la lettera, a firma dei Segretari Generali Filctem, Flaei e Uiltec, trasmessa al Ministero dello Sviluppo Economico e al Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio, con la quale si chiede un incontro urgente al fine di riavviare il Tavolo di settore, assieme alle Imprese, per affrontare le problematiche inerenti il Settore della produzione elettrica in Italia.

Cordiali saluti.

La Segreteria Nazionale

Roma, 9 Marzo 2016

Gent.ma **Dott.ssa Federica Guidi**
Ministero Sviluppo Economico

Gent.mo **Prof. Claudio De Vincenti**
Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio
Gent.ma **Dott.ssa Teresa Bellanova**
Vice Ministro Ministero Sviluppo Economico

E' da tempo che evidenziamo come il settore elettrico stia attraversando una fase particolarmente delicata che, se non affrontata con decisione e supportata attraverso scelte programmatiche di lungo periodo, inciderà negativamente sulla stabilità e sicurezza del sistema.

Negli ultimi anni il forte sviluppo della produzione da fonte rinnovabile, la ricerca continua dell'efficienza energetica unitamente alla costante riduzione della domanda elettrica dovuta anche alla crisi, hanno determinato una situazione di over capacity strutturale.

Questa difficile situazione associata ad un nuovo assetto del mercato sta portando alla chiusura di un numero importante di impianti.

Particolarmente colpiti da questo scenario sono tutti i vecchi impianti olio-gas e i circa 30 GW di nuovi impianti a ciclo combinato a gas, questi ultimi costruiti con una prospettiva di funzionamento di almeno 6.000 ore equivalenti/anno si trovano oggi ad essere utilizzati tra le 1.000 e 1.500 ore /anno e in certi casi anche sotto questo limite.

Appare perciò evidente che il perdurare di questa situazione pone paradossalmente a rischio altre migliaia di posti di lavoro, a causa della possibile chiusura di questi impianti che invece rappresentano un asse strategico per il Paese, necessari come sono per far fronte alla produzione intermittente delle fonti rinnovabili, a garanzia della sicurezza del sistema elettrico italiano.

Per questo riteniamo assolutamente urgente e non più prescindibile l'avvio del meccanismo del Capacity Market. Tale mercato può fornire i corretti segnali di prezzo offrendo un quadro abbastanza certo e stabile di lungo periodo di cui gli operatori hanno necessità per mantenere in esercizio gli impianti.

Urgenza suffragata anche dal fatto che la chiusura progressiva di impianti ci sta portando verso una situazione occupazionale e infrastrutturale non più sostenibile con i normali strumenti a disposizione e nonostante l'impegno, fino ad ora messo in atto dal Sindacato e dalle Aziende.

Per altro la remunerazione della disponibilità della capacità è già stata introdotta nell'ordinamento italiano (vedi Decreto legislativo n. 379/03; Delibera 48/04 "Avvio del dispacciamento di merito economico e connesse disposizioni in materia di adeguatezza della capacità produttiva del sistema elettrico nazionale....."; Delibera ARG/art. 166/10 "Modifica e integrazioni dell'allegato A alla deliberazione .....48/04, in tema di ulteriore corrispettivo per la remunerazione della disponibilità di capacità produttiva....."; Delibera ARG/art. 98/11 "Criteri e condizioni per la disciplina del sistema di remunerazione della disponibilità di capacità produttiva di energia elettrica...."; Delibera ARG/art. 95/15 propone al Ministero l'anticipo al 2017 dell'introduzione del regime definitivo per la remunerazione della capacità produttiva).

L'anticipo al 2017 molto probabilmente non avrà attuazione in quanto il suo Ministero ha avviato la prenotifica con Bruxelles che è ancora in corso. La cosa che constatiamo e che ci preoccupa è un nuovo ritardo del piano illustrato solo pochi mesi fa, che prevedeva:

- Avvio delle aste nella prima metà del 2016
- Primo anno di consegna 2018
- Anticipazione al 2017 con un sistema dedicato alla flessibilità.

Purtroppo ad oggi, a fronte delle 37 domande poste al Ministero dello Sviluppo economico dalla Commissione Europea relativa a quanto inviato con la prenotifica, non abbiamo più notizie su come stia procedendo il negoziato, né sui tempi di conclusione del procedimento.

Per quanto sopra premesso riteniamo necessario che la questione sia supportata da una decisa azione politica da parte del Governo a favore di una rapida conclusione della procedura burocratica per fornire al settore un contesto di regole certe e chiare sul quale operare, per permettere alle aziende di programmare e sviluppare i corretti investimenti, al fine di garantire un quadro chiaro di stabilità occupazionale sul quale muoversi e fornire l'indispensabile sicurezza al sistema elettrico del Paese.

Azine politica che dovrà anche orientarsi a promuovere scelte industriai rivolte a creare le condizioni per una vera competitività tra tutte le fonti energetiche e a predisporre un piano che incentivi e diffonda l'utilizzo dell'energia elettrica in sistemi ad alta efficienza, anche negli usi industriali, civili, nelle abitazioni e nei trasporti. Favorendo così una nuova cultura energetico/ambientale che potrà dare avvio nel settore ad un nuovo sviluppo duraturo e stabile atto a sostenere anche l'occupazione.

Vogliamo inoltre segnalare che il perdurare di questa situazione di forte incertezza associata alla progressiva chiusura di oltre 50 centrali elettriche potrebbe avviare una stagione di iniziative territoriali di difficile controllo che comprometterebbe la fornitura elettrica con gravi conseguenze per il Paese.
Per questo siamo a richiedere a Lei e al Dott. De Vincenti un incontro urgente al fine di riavviare il Tavolo di settore, assieme alle imprese, a suo tempo aperto, per definire una possibile programmazione del settore e mettere assieme un'azione comune atta a favorire la conclusione dell'iter procedurale del Capacity Market e dare conseguentemente avvio allo stesso.
Cordiali saluti.

Per le Segreterie Nazionali
Filctem-Cgil Flaei-Cisl Uiltec-Uil

°°*°

Attivo unitario del 23 marzo 2016 gruppo Enel

Ordine del Giorno

L'Attivo Unitario dei Responsabili Sindacali fa proprio il documento Unitario del 10 marzo 2016 la relazione introduttiva e le conclusioni.
La grave situazione del Settore Elettrico, che si affianca a quanto sta avvenendo nel panorama Energetico (vedi ENI), viene accentuata dalla forte riduzione di investimenti da parte di Enel nel comparto Produzione in Italia, con un incremento degli stessi nel resto del mondo. La perdita occupazionale che ha portato l'Azienda negli ultimi 15 anni al taglio di 70.000 posti di lavoro, con l'intendimento di trasferire anche le attività esclusive verso le ditte in appalto, ha reso la situazione politica/organizzativa grave, che ci obbliga ad una forte Azione sindacale.
Tutto questo viene accentuato dal:

- mancato rispetto del protocollo di relazioni sindacali del 2012 e la chiusura a qualsiasi ricerca di accordi locali;
- mancata anticipazione delle assunzioni operaie/tecniche con affiancamento operativo nelle aree di criticità. A cui si dovevano aggiungere, per compensare le uscite, le Ricollocazioni del personale in eccedenza nelle altre Divisioni;
- permanere dei 19 mancati accordi regionali riguardanti reperibilità e mantenimento delle attività esclusive e parte delle distintive nel perimetro dell'impresa;
- l'assenza di prospettive certe relativamente alla riconversione degli impianti/aree da dismettere e al futuro di alcuni siti termoelettrici del gruppo;
- mancato coinvolgimento nei processi di innovazioni presenti in Aziende.

Questa difficile situazione sindacale è stata ulteriormente appesantita dalla volontà dell'Enel nel proseguire sulle sue priorità, aggiungendo proposte ed iniziative unilaterali.
In particolare i nodi focali rimasti in sospeso riguardano:

- **nessuna soluzione ai temi emersi negli incontri Regionali** del 2014/2015;
- **spostamento personale Rete** - utilizzo personale, senza programmi ed accordi, in supporto alle DTR del Sud. Viene esasperata la carenza di organico tecnico e reperibile nelle Realtà che aderiscono a tale iniziativa senza dare l'adeguata risposta occupazionale e normativa;
- **revisione accordi Task Force**;
- **definizione dei processi organizzativi** delle Direzioni che subiscono pesantemente il cambiamento strategico Aziendale causata dall'annullamento degli investimenti (Ingegneria e Ricerca, ICT, Mercato e EGP);
- **trattamento personale in trasferta in Italia e all'Estero senza un accordo specifico;**
- **interventi sul personale fuori dal rispetto delle norme contrattuali (orario di lavoro, ferie, straordinari, ecc.)**;
- **mancata soluzione dei temi relativi al Welfare Aziendale**;
- **mancato rispetto**, per i provvedimenti disciplinari, di quanto sancito nel recente accordo.

Per questi motivi gli attivi unitari, riuniti in data odierna, daranno corso allo Stato di agitazione e all'avvio del tentativo preventivo di conciliazione, fase propedeutica all'azione di sciopero, promuovendo nel contempo un percorso di assemblee nei posti di lavoro.
Le Segreterie Nazionali

Filctem-Cgil Flaei-Cisl Uiltec-Uil

Roma, 23 marzo 2016 16U011

NO AL REFERENDUM TRIVELLE

Il prossimo 17 aprile saremo chiamati ad esprimerci sul referendum abrogativo che mira ad annullare il rinnovo delle concessioni per la coltivazione e la estrazione dei giacimenti di idrocarburi (petrolio e gas naturale), realizzati all'interno delle 12 miglia di distanza dalle coste e dal perimetro di aree marine protette.

E' nostra convinzione che sull'argomento in questi anni si sia sviluppato un dibattito strumentale, privo di contenuti e fuorviante rispetto alle necessità del Paese in materia energetica ed infrastrutture collegate a questo settore industriale e merceologico. Gran parte degli esponenti politici, anche quelli che in cuor loro non sono contrari all'uso dei giacimenti nazionali, stanno strumentalmente utilizzando l'argomento e senza nessuna responsabilità puntano al consenso cavalcando posizioni conservatrici.

Il referendum non deciderà se realizzare o meno nuove infrastrutture di estrazione (trivelle si o trivelle no); infatti nei recenti provvedimenti del Governo sulla materia viene confermato il divieto a nuovi impianti dentro le 12 miglia, si tratta invece di decidere se far continuare le produzioni negli impianti autorizzati e già realizzati e operativi dentro il perimetro sopraindicato.

In caso di affermazione dei sì al quesito referendario, si genererebbe un danno pesantissimo alla nostra economia nazionale e al sistema ambientale con effetti anche sul piano locale: si ridurrebbero drasticamente le royalties a favore delle Regioni e degli Enti Locali interessati (ritorni economici per le Pubbliche Amministrazioni), aumenterebbero le importazioni di petrolio e gas e i costi generali, sarebbe incrementato il traffico delle petroliere nei nostri mari provenienti da Paesi lontani e di conseguenza non diminuirebbero le emissioni.

Il nostro è un Paese fortemente a rischio sul piano energetico, con una dipendenza dall'estero (soprattutto da Paesi instabili dal punto di vista geopolitico), che supera l'80% e nel caso specifico degli idrocarburi fossili, che ancora rappresenteranno una fonte primaria almeno per i prossimi 70 anni, supera il 90 %.

Come Paese industrializzato, caratterizzato particolarmente dall'attività manifatturiera (seconda in Europa nelle produzioni dopo la Germania), l'Italia consuma importanti quantità di energia.

Sarà pertanto fondamentale diminuire il livello di condizionamento dalle importazioni estere e favorire le produzioni nazionali affinché venga abbattuta una dipendenza che condiziona fortemente i costi delle imprese, del sistema economico tutto e impedisce un rilancio strutturale della crescita e della realizzazione di investimenti.

Il settore dell'estrazione degli idrocarburi è regolato da severe e rigorose normative nazionali e regionali in materia di sicurezza, salute e ambiente, che tutelano il territorio circostante da possibili effetti negativi, rendendo compatibili e sostenibili le operazioni di coltivazione ed estrazione, con un sistema di monitoraggio e controllo che garantisce qualità e costante applicazione delle norme. Si estrae petrolio e gas naturale anche in Paesi del Nord Europa come la Norvegia e la Gran Bretagna estremamente attenti alle compatibilità e sostenibilità ambientali degli impianti di perforazione.

Sono invece vietate dalle nostre leggi, concessioni per estrazione di shale gas o shale oil, attive negli Stati Uniti, o le tecniche di iniezione in pressione nel sottosuolo di fluidi liquidi o gassosi.

In Italia non sono da attribuire all'industria di estrazione di gas naturale e petrolio responsabilità di calamità o danni ambientali.

Va pertanto realizzato un sistema di approvvigionamento energetico che garantisca continuità alle attività produttive, ai consumi domestici e commerciali e all'intero apparato infrastrutturale del Paese.

Le tradizionali fonti alternative (geotermica, idroelettrica) non permettono una programmazione certa nei prossimi anni per la saturazione delle proprie potenzialità; il comparto delle rinnovabili, cresciuto fortemente negli ultimi anni, non garantisce l'autonomia energetica al sistema economico e sociale e l'attuale rete elettrica di distribuzione nazionale non è in grado di sostenerne adeguatamente la generazione distribuita.

Per queste motivazioni l'Italia, come altri Paesi economicamente forti, ha deciso da anni di affidare al gas naturale (metano) la transizione per il superamento di combustibili ecologicamente meno sostenibili e nel nostro caso anche degli impianti di energia nucleare ritenuti rischiosi. Sospendere o diminuire le produzioni

nazionali di metano (gli impianti autorizzati sono prevalentemente destinati all'estrazione del gas) sarebbe un danno significativo all'economia nazionale e all'ambiente, proprio perché questo idrocarburo garantisce una forte riduzione delle emissioni di CO2.
La Femca-Cisl e Flaei-Cisl condividono l'utilizzo di questo modello di approvvigionamento energetico nazionale, sostenibile e in grado di rafforzare il nostro sistema produttivo, commerciale e le attività sociali e di assistenza pubblica (ospedali, trasporti, etc..).
Un esito favorevole del referendum comporterebbe il superamento di un altro pezzo dell'industria italiana, (attività mineraria ed energetica e beni e servizi ad essa connessi), con la cancellazione di decine di migliaia di posti di lavoro diretti e indiretti (questi ultimi soprattutto nel comparto metalmeccanico e edile), già fortemente condizionati dalla instabilità dei prezzi del barile di petrolio. Le professionalità espresse da lavoratori e imprese ad alto contenuto tecnologico.
Sarebbero costrette ad operare all'estero, trasferendo così conoscenze e professionalità fuori dal nostro Paese. Alcune aree territoriali (Sicilia, Costa Adriatica, Ionio, Basilicata) verrebbero messe in grande difficoltà economica e conseguentemente sociale.
Per questo ribadiamo l'inutilità, l'inadeguatezza e la pericolosità degli effetti di un referendum basato su una propaganda generica e sulla falsificazione della realtà.
Da anni siamo impegnati a realizzare un'industria sostenibile e di alti contenuti tecnologici, accompagnati da professionalità di alto profilo. Tuteliamo il lavoro e i lavoratori impegnati in questi siti produttivi, nelle imprese del settore energetico e minerario e dell'indotto che viene generato da queste attività. Abbiamo lavorato per valorizzare modalità di produzione compatibili con l'ambiente, sicure per chi ci lavora e per i territori circostanti e l'esperienza maturata negli anni lo dimostra.
Non siamo però disponibili ad accettare la distruzione di decine di migliaia di posti di lavoro e la desertificazione produttiva di intere aree territoriali del nostro Paese.

Femca CISL – Flaei CISL

Roma, 11 marzo 2016

DECRETO ATTUATIVO SUI PREMI DI PRODUTTIVITÀ

E' stato pubblicato il Decreto attuativo relativo all'agevolazione fiscale per i premi di risultato art. 1 (commi 182 – 191) della Legge di Stabilità 2016.

Per le somme individuate dalla contrattazione di secondo livello e legate al raggiungimento di obiettivi di Produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione è stata prevista l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% (fino a 2.000 euro).
Il Decreto reintroduce una forma di incentivo alla contrattazione di secondo livello che nel 2015 era stata completamente azzerata e rappresenta, quindi, un riconoscimento all'importanza del ruolo della contrattazione in un moderno sistema di relazioni industriali.
Nel merito, i punti significativi del Decreto sono:
1) **L'elevazione a 50.000 del tetto di reddito entro il quale si ha titolo all'agevolazione fiscale**. Ciò consente di ampliare la platea degli aventi diritto alla stragrande maggioranza dei lavoratori e comprendere anche i quadri di prima fascia.
2) **L'applicazione della tassazione sostitutiva alla partecipazione agli utili d'impresa** che coglie alcuni aspetti della proposta unitaria sulle relazioni industriali in merito alla partecipazione di natura economico/finanziaria.
3) **L'elevazione da 2.000 a 2.500 euro della somma detassabile, nel caso in cui gli accordi prevedano l'attivazione di forme di coinvolgimento dei lavoratori all'organizzazione del lavoro**.
4) **Il riconoscimento dell'esenzione fiscale anche alle forme di welfare definite attraverso la contrattazione** rispetto alla normativa precedente che la riconosceva solo per il welfare aziendale unilateralmente deciso dalle imprese.
Gli accordi devono stabilire indicatori quantitativi verificabili rispetto agli obiettivi di produttività, efficienza, redditività, qualità ed innovazione, tra i quali, a titolo esemplificativo, il volume della produzione rispetto ai dipendenti; il fatturato per dipendente; il margine operativo lordo; gli indici di soddisfazione del cliente; la diminuzione di riparazioni e rilavorazioni; la riduzione degli scarti di lavorazione; la percentuale di rispetto dei tempi di consegna; il rispetto delle previsioni di avanzamento

lavori; le modifiche dell'organizzazione del lavoro; il lavoro agile; le modifiche dei regimi di orario; il rapporto tra costi effettivi e costi previsti; la riduzione dell'assenteismo; i brevetti depositati; la riduzione dei tempi di sviluppo di nuovi prodotti; la riduzione dei consumi energetici; la riduzione degli infortuni; la riduzione dei tempi di lavorazione; la riduzione dei tempi di commessa.
Viene lasciata ampia libertà per l'individuazione di altri parametri.
Gli accordi devono essere depositati presso le DTL entro 30 giorni dalla sottoscrizione e accompagnati da una dichiarazione di conformità non più solo generica, ma corredata in base ad un formulario (che verrà messo a disposizione sul sito del Ministero del lavoro) nel quale andranno specificate le caratteristiche dell'accordo: gli obiettivi individuati, gli indicatori adottati, le misure previste (piano di partecipazione, welfare), il testo dell'accordo.
L'agevolazione fiscale potrà essere applicata anche a premi di risultato e partecipazione agli utili relativi al 2015 purché rispettino i contenuti della legge di Stabilità e del Decreto. In questo caso se l'accordo non è già stato depositato, dovrà esserlo entro 30 gg dalla pubblicazione del Decreto.
La contrattazione potrà anche prevedere di rendere variabili (e legate ad obiettivi) parti fisse del salario al fine di utilizzare il beneficio fiscale. L'obiettivo primario resta quello di acquisire quote aggiuntive e dedicate al legame con gli obiettivi.
Dopo la pubblicazione del Decreto verranno emanate circolari esplicative del Ministero del Lavoro e dell'Agenzia delle Entrate.
Tra le opportunità di segno innovativo da sviluppare attraverso la contrattazione, il Decreto prevede la possibilità **del coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro con un riconoscimento di elevazione della quota detassabile da 2.000 a 2.500 euro**.
La Flaei e la Cisl hanno da sempre ritenuto che l'incentivazione del welfare, fortemente voluto nella legge e nel decreto attuativo, rappresenti un'ulteriore opportunità di sviluppo e qualificazione della contrattazione decentrata, in armonia con quanto previsto dall'Accordo quadro sul nuovo sistema di relazioni industriali sottoscritto da CISL, CGIL e UIL il 14 gennaio 2016.
Attraverso gli accordi sulla produttività è possibile perseguire un modello di sviluppo basato sulla qualità dei processi produttivi ed organizzativi e sulla valorizzazione del lavoro.

OBBLIGO DI REPERIBILITÀ ALLA VISITA MEDICA CONTROLLO

Con sentenza n. 3294 del 19 febbraio 2016, la Corte di Cassazione ha confermato che l'obbligo di reperibilità alla visita medica di controllo comporta che l'allontanamento dall'abitazione indicata all'Ente previdenziale quale luogo di permanenza durante la malattia, sia giustificato solo se tempestivamente comunicato agli organi di controllo.
La Cassazione, interpellata sulla ragioni idonee ad escludere la decadenza del Lavoratore dal trattamento economico di malattia in caso di violazione dell'obbligo di reperibilità, ha affermato che devono sussistere **congiuntamente** due condizioni perché il trattamento possa essere riconosciuto:

1. l'indifferibile necessità di recarsi presso un luogo diverso dal proprio domicilio;
2. la comunicazione all'Ente in ordine al mutamento di domicilio durante il periodo di malattia.
In concreto, poiché può accadere che il Lavoratore in malattia abbia esigenza di allontanarsi da casa per motivi urgenti ed importanti durante le fasce di reperibilità fissate dalla legge, la sentenza della Cassazione dello scorso 19 febbraio, ha fissato alcuni parametri per non generare disordini in materia di reperibilità.
In primo luogo, essa ha ribadito che al Lavoratore è consentito assentarsi da casa durante gli orari in cui dovrebbe invece essere reperibile, solo per motivi urgenti e indifferibili (cosiddetto "giustificato motivo") e che l'assenza dalla abitazione debba essere **preventivamente comunicata** al datore di lavoro e all'Inps; comunicazione che può evitarsi solo ricorrendo gravi ed indifferibili ragioni.
In proposito, va tuttavia precisato che l'assenza del Lavoratore alla visita di controllo non determina automaticamente la decadenza dal diritto al trattamento economico purché l'omissione o il ritardo vengano a loro volta giustificati.
La novità più rilevante introdotta dalla Sentenza della Cassazione riguarda l'obbligo del dipendente **a cooperare** con l'Ente previdenziale, per evitare che la repentina uscita di casa nelle fasce di reperibilità

possa coincidere con qualsiasi condotta che impedisca l'esecuzione del controllo sanitario, per incuria, negligenza o qualsiasi altro motivo non apprezzabile sul piano giuridico e sociale e che l'assenza del Lavoratore possa essere inequivocabilmente ricondotta **all'indifferibile necessità di recarsi presso un luogo diverso dal proprio domicilio.**

SUPERAMENTO BENEFIT ENERGIA ELETTRICA PENSIONATI ENEL

Domande e Risposte

1D -Un ex dipendente Enel che non aveva ancora inviato la manifestazione di interesse, è deceduto nei giorni scorsi; come si deve comportare la vedova? E' sufficiente che invii la manifestazione di interesse a suo nome o deve predisporre una documentazione particolare per dimostrare il suo diritto a percepire l'importo forfettario stabilito dall'accordo Enel-OO.SS?

1R - Può essere utile un modulo per l'erede in caso di decesso nel 2016 anche se la corresponsione delle somme sarà oggetto di valutazione in Enel (circolare del 1 febbraio della FNP),

Raccomandata A.R.
Città, data
Io sottoscritto/a *, nato *, C.F. * residente a *, telef.*, cell. *,
premesso che
- il signor * è deceduto in * il *;
- che lo stesso aveva manifestato in data * il suo interesse alla sottoscrizione del verbale previsto dall'accordo sindacale del 27 novembre 2015 al fine del riconoscimento dell'importo una tantum.

Tutto ciò premesso,nella mia qualità di unico/a erede, come da autocertificazione che su vostra richiesta provvederò ad inviarvi o ad esibire il giorno della sottoscrizione dell'accordo transattivo,
manifesto interesse
alla sottoscrizione del verbale previsto dall'accordo sindacale del 27 novembre 2015 al fine del riconoscimento dell'importo una tantum, in base all'età anagrafica del defunto signor * alla data del 31.12.2015, con conseguente corresponsione, in unica soluzione, sul mio conto corrente bancario, delle somma di Euro *, che competeva al defunto signor *.
Resto in attesa di vostre indicazione al riguardo per la sottoscrizione del verbale transattivo e porgo distinti saluti
Firma

°°*°

E se la manifestazione non fosse stata ancora fatta visto che c'era tempo fino a dicembre/giugno?
il termine di giugno non è perentorio, mentre lo è il termine di dicembre per fare le conciliazioni.

2D - Sono stati smarriti i moduli di manifestazione di interesse. Ne abbiamo scannerizzato uno in bianco, ma ci viene fatto evidenziare che su entrambe le facciate c'è un codice a barre.
E' di intralcio la copia?
2R - non credo perché ora c'è la possibilità di inviare il tutto tramite un software che non prevede la scansione del modulo.

3.DR - Ci sono pervenute diverse richieste di chiarimento sulla doppia fatturazione ENEL relativa ai consumi dei bimestri dicembre – gennaio e gennaio-febbraio 2016.
Il superamento del Benefit dal 1° di gennaio ha comportato l'emissione della prima fattura (dicembre-gennaio) con lo sconto anche nel mese di gennaio.
Con la seconda fattura (gennaio-febbraio) si è recuperato lo sconto di gennaio conteggiando l'importo di febbraio a tariffa piena.

4D – Rateizzazione degli importi
4R - La possibilità di percepire in tre rate l'importo definito dall'accordo sindacale del 27 novembre 2015 va valutata in ordine a tre tetti:

- Il primo scaglione attiene al reddito inferiore ai 28.000 Euro che prevede un'aliquota del 27%;

- il secondo scaglione oltre i 28.000 Euro e fino a 55.000 Euro prevede un'aliquota del 38%;
- il terzo scaglione per i redditi oltre i 55.000 e fino a 75.000 Euro prevede un'aliquota del 41%.

Un altro limite reddituale da tener presente è quello relativo alla esenzione dei tickets sanitari di cui alla Legge 537/1993, che prevede una soglia massima di 36.151,98 Euro lordi di reddito familiare complessivo.

5DR - Per quanto attiene gli ex dipendenti di TERNA che fossero andati in quiescenza dal 1999 al 2005 sono configurati alla stessa stregua degli ex dipendenti ENEL (Comunicazione ENEL di sospensione dello sconto), poiché in quel periodo Terna faceva parte di Enel, mentre per quelli andati in quiescenza dal 2006 mantengono lo sconto, poiché Terna è diventata una società autonoma da Enel.
Qualora i pensionati, del primo caso, di TERNA non avessero ricevuto la segnalazione dall'ENEL di sospensione dello sconto dal 1° di gennaio 2016 sono pregati di segnalarcelo.
Analoga segnalazione va fatta per il secondo caso.
In questi casi è opportuno fare sempre la manifestazione di interesse, tanto se non rientrano nell'accordo sarà l'Enel a segnalarlo.

6D - Come ci si deve comportare qualora il beneficiario di benefit sia ricoverato temporaneamente in casa di riposo, e al 31 dicembre 2015 non sia titolare di contratto di fornitura di energia elettrica con ENEL?
6R - occorre fare comunque la manifestazione di interesse e specificare le motivazioni del perché non si è intestatari di fornitura. Stessa cosa x chi vive con la moglie/compagna o con il figlio dipendenti di un'altra società elettrica e quindi che hanno già uno sconto, o per chi vive, per motivi familiari all'estero, ecc.

7DR – Lo stesso dicasi per i pensionati delle società nelle quali l'Enel era presente con una quota azionaria, ma non ne era proprietario: es. CESI. Continuano a fruire del benefit.

8DR – Flaei e Fnp sono intenzionate a costituire un gruppo di acquisto per contrattare delle agevolazioni sulle forniture di energia (elettricità – gas ecc.)

°°*°

Flaei e FNP hanno raccolto, nella seconda tornata di assemblee, le "manifestazioni di interesse" presentate.
In attesa che si perfezionino i contatti informatici, una copia sarà spedita all'Enel con un riepilogo generale.
Abbiamo riscontato una carenza di domande da parte dei superstiti, per cui invitiamo tutti i nostri lettori a contattare gli interessati e consegnare il modulo alle nostre sedi: facciamo un po' di SOLIDARIETA'

DENUNCIA DEI REDDITI 730/2016

LE NOVITÀ DEL 730/2016.

Bonus IRPEF e nuove detrazioni tra le novità per il contribuente alle prese con la dichiarazione dei redditi relativi all'anno 2015 e che potrà avvalersi del modello precompilato o scegliere di presentare il 730/2016 anche nella tradizionale forma cartacea.

IRPEF

Il bonus in busta paga riconosciuto a dipendenti e assimilati con reddito fino a 26 mila euro, è salito da 640 euro a **960 euro** perché nell'anno fiscale 2015 è stato erogato a partire dal mese di gennaio. In proposito, si rammenta che usufruiscono del bonus pieno i lavoratori con reddito fino a 24 mila euro.
Sopra tale soglia l'importo del bonus si riduce fino ad azzerarsi a quota 26 mila euro. Per verificare il rispetto del limite dei 26 mila euro occorre aggiungere all'importo del reddito complessivo, determinato ai fini Irpef, l'ammontare della quota di reddito esente prevista per i ricercatori e per i lavoratori rientrati in Italia e sottrarre l'ammontare delle somme erogate a titolo di parte integrativa della retribuzione (TFR).

Detrazioni casa

Queste le novità:

- viene consentita la detrazione del 50% delle spese relative ad interventi di recupero del patrimonio edilizio;
- viene consentita la detrazione del 50%, su un ammontare complessivo non superiore a 10.000 euro, delle spese sostenute per l'acquisto di mobili e di grandi elettrodomestici di classe non inferiore alla A+, finalizzati all'arredo dell'immobile oggetto di ristrutturazione;
- viene consentita la detrazione del 65% per le spese relative agli interventi finalizzati al risparmio energetico degli edifici;
- viene consentita la detrazione del 65% per gli interventi relativi all'adozione di misure antisismiche, sugli edifici ricadenti nelle zone sismiche ad alta pericolosità;
- viene riconosciuta una detrazione del 65% per le spese sostenute per l'acquisto e la posa in opera delle schermature solari e di impianti di climatizzazione invernali dotati di generatori di calore alimentati da biomasse combustibili.

Erogazioni liberali

Passa da 2.065 a 30.000 euro annui l'importo massimo delle erogazioni liberali in favore di Onlus su cui viene consentita la detrazione del 26%.

Spese scolastiche

E' riconosciuta la detrazione del 19% delle spese sostenute per la frequenza di scuole dell'infanzia, del primo ciclo di istruzione e della scuola secondaria di secondo grado, per un importo non superiore a 400 euro per alunno o studente;

E' altresì riconosciuta una detrazione del 19% delle spese per la frequenza di corsi di istruzione universitaria presso università statali e non statali, in misura non superiore – per le università non statali – a quella stabilita annualmente per ciascuna facoltà universitaria con decreto del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.

Spese funebri

Viene accordata la detrazione del 19% delle spese funebri sostenute in dipendenza della morte di persone, indipendentemente dall'esistenza di un vincolo di parentela con esse, per un importo non superiore ad euro 1.550 per ciascuna di esse.

Destinazione del 2 per mille

E' stata prevista la possibilità di destinare il due per mille dell'Irpef a favore di un'Associazione culturale iscritta in un apposito elenco istituito presso la Presidenza dekl Consiglio dei Ministri.

Dipendenti frontalieri

E' stato elevato da 6.700 a 7.500 euro il limite oltre il quale il reddito da lavoro dipendente dei lavoratori frontalieri concorre a formare il reddito complessivo.

Inoltre, è riconosciuta la sostituzione dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle relative addizionali già prevista per l'IMU, anche per l'**IMI** (imposta municipale immobiliare Provincia di Bolzano) e l'**IMIS** (imposta immobiliare semplice **Provincia di Trento**). Per quanto riguarda la sola **provincia di Bolzano**, è riconosciuta l**'esenzione IRPEF alle borse di studio** corrisposte dall'ente pubblico per la frequenza di corsi di perfezionamento, scuole di specializzazione, corsi di dottorato di ricerca, attività di ricerca post-dottorato, corsi di perfezionamento all'estero.

Viene anche riconosciuta un'esenzione fino al limite di 6.700 euro per i redditi di lavoro dipendente e pensione prodotti in euro dai residenti a **Campione d'Italia**.

La novità più importante riguarda l'inserimento, da parte dell'Agenzia delle Entrate, delle **spese sanitarie** per la relativa detrazione IRPEF. In proposito, segnaliamo che per una serie di disguidi relativi alla corretta registrazione e conservazione dei dati da parte delle farmacie, non saranno inserite le spese relative a **farmaci da banco** (al momento, il Fisco è in grado di inserire direttamente solo le spese per i farmaci con ricetta medica). Il contribuente, dunque, il contribuente dovrà continuare ad inserirsi le spese relative ai farmaci da banco utili ai fini della detrazione.

Appuntamenti

Da lunedì 16 marzo il CAF CISL ha iniziato a contattare le persone che si erano ad esso rivolte lo scorso anno. Ad integrazione della chiamata, s,i utilizzerà anche un nuovo modo automatico di prenotazione via mail e sms.

Caf Cisl Belluno Treviso, attivato il numero unico per le prenotazioni

Treviso - Un numero di telefono unico per le province di Treviso e Belluno per prenotare un appuntamento nella sede più vicina. Caf Cisl Belluno Treviso, attivato il numero unico per le prenotazioni. Digitando lo **0422/1660661 dalle 8.30**

alle 12.30 e dalle 14.30 alle 18.30 dalla giornata di oggi l'utente potrà prenotare il proprio appuntamento in una delle 21 sedi (15 in provincia di Treviso e 6 in provincia di Belluno) dove sono presenti gli uffici del Centro per l'assistenza fiscale della Cisl. Si potrà chiamare per fissare un appuntamento per usufruire dei numerosi servizi offerti dal Caf Cisl.
Per assicurare una tutela individuale, familiare e sociale più efficace ed estesa, infatti, il Caf Cisl di Belluno e Treviso mette a disposizione dei cittadini una serie di servizi che spaziano dalle problematiche fiscali (compilazione dei modelli 730 e Unico) alla consulenza in merito ai contratti di lavoro per l'assunzione di colf e badanti, dall'assistenza per il pagamento dei tributi locali come Imu e Tasi, alla gestione delle pratiche di successione, dalla consulenza per la presentazione di certificazioni reddituali all'Inps (modelli RED) sino alla registrazione di contratti di locazione o alla gestione della contabilità di partite Iva. La centralità della persona è il valore di riferimento dell'azione sindacale della Cisl e in quest'ottica il Caf vuole porsi come la risposta concreta ed efficace ai tanti problemi che le persone incontrano in campo previdenziale, nell'accesso ai servizi sociali o nei rapporti con il fisco.
Nel corso del 2015 il Caf Cisl Belluno Treviso ha elaborato oltre 100 mila pratiche fiscali fra dichiarazioni dei redditi, calcolo dell'Isee, Imu, Tasi, successioni, dichiarazioni per prestazioni assistenziali Inps, procedure RED. *"L'attivazione di un numero unico per le prenotazioni* - afferma **Antonio Miotto**, responsabile del Caf Cisl Belluno Treviso - *offre la possibilità di prenotare in tempi veloci gli appuntamenti, agevolando l'accesso ai nostri servizi ed eliminando le attese. Ricordo inoltre che già da tempo i nostri utenti godono gratuitamente di un servizio informativo via sms attraverso il quale avvertiamo quando i documenti sono pronti per essere ritirati e ricordiamo le scadenze fiscali e quelle entro cui fare domanda per ottenere benefici economici ed esenzioni, dal bonus bebè ai contributi 'Buono scuola'"*.
Treviso, 8 marzo 2016
Cisl Belluno Treviso - Ufficio Stampa

°°*°

CAF Chi Siamo

Il CAF CISL si è costituito nel 1993, è autorizzato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.
Nel 1997 la Cisl di Treviso ha costituito la società In Principio Srl che ha gestito fino al 31.12.2013 i servizi fiscali in convenzione col Caf Cisl nazionale.
Dal 2014 è subentrata nella gestione della convenzione con il Caf cisl Nazionale la Società Regionale Cisl Veneto Servizi Srl.
Al CAF CISL troverai operatori che conoscono i tuoi problemi e ti aiuteranno ad affrontare i tuoi dubbi di carattere fiscale o legati a prestazioni sociali, e a trovare le soluzioni più vantaggiose per te.
Il CAF CISL è costantemente impegnato nel favorire la semplificazione e il miglioramento del rapporto tra cittadino e Pubblica Amministrazione ponendosi come ponte e fornendo assistenza e consulenza personalizzata e qualificata.
Rivolgendoti ad un operatore del CAF CISL troverai professionalità, perché saprà rispondere sempre con rapidità e competenza alle tue esigenze, grazie alla formazione continua e consolidata che gli viene garantita.
Ma troverai soprattutto qualcuno che da importanza alla relazione con le persone, che assiste e sa come accogliere ognuna di loro con i suoi bisogni.

CAF Procedure

- 730 - UNICO - TASI - IMU - RED - ISEE - Colf e Badanti
- Successioni
- Contabilità partite Iva
- ICRIC-ICLAV-ACCAS/PS
- Documenti e Novità

Per ogni informazione riportiamo il calendario delle sedi e degli orari di accesso.

CAF Treviso Le Sedi

SEDE	*TELEFONO*	*GIORNO*	*ORARIO APERTURA*	
TREVISO	0422 578411	Da LUNEDI' a VENERDI'	8,30 - 12,30	14,30 - 18,30
MOGLIANO VENETO	041 5901276	Da LUNEDI' a VENERDI'	8,30 - 12,30	14,30 - 18,30
RONCADE	0422 841250	Da LUNEDI' a VENERDI'	8,30 - 12,30	14,30 - 18,30
SPRESIANO	0422 880920	Da LUNEDI' a VENERDI'	8,30 - 12,30	14,30 - 18,30
VILLORBA	0422 910611	Da LUNEDI' a VENERDI'	8,30 - 12,30	14,30 - 18,30
PAESE	0422 450272	Da LUNEDI' a VENERDI'	8,30 - 12,30	14,30 - 18,30
MONTEBELLUNA Nuova Sede Via Buzzati, 16/a	0423 294211	Da LUNEDI' a VENERDI'	8,30 - 12,30	14,30 - 18,30
CASTELFRANCO VENETO	0423 720922	Da LUNEDI' a VENERDI'	8,30 - 12,30	14,30 - 18,30

SEDE	*TELEFONO*	*GIORNO*	*ORARIO APERTURA*	
ONE' di FONTE	0423 949330	Da LUNEDI' a VENERDI'	8,30 - 12,30	14,30 - 18,30
VALDOBBIADENE	0423 972880	Da LUNEDI' a VENERDI'	8,30 - 12,30	14,30 - 18,30
CONEGLIANO	0438 412186	Da LUNEDI' a VENERDI'	8,30 - 12,30	14,30 - 18,30
MOTTA di LIVENZA	0422 860333	Da LUNEDI' a VENERDI'	8,30 - 12,30	14,30 - 18,30
ODERZO	0422 814718	Da LUNEDI' a VENERDI'	8,30 - 12,30	14,30 - 18,30
PIEVE di SOLIGO	0438 980833	Da LUNEDI' a VENERDI'	8,30 - 12,30	14,30 - 18,30
VITTORIO VENETO	0438 53453	Da LUNEDI' a VENERDI'	8,30 - 12,30	14,30 - 18,30

CAF BELLUNO

Sede centrale di Belluno
Via Vittorio Veneto, 284
Tel. **0437 942779**
Da LUNEDI' a VENERDI': - ore 8,00-13,00 e 14,00-19,00
SABATO: - ore 08,00-13,00
Sede periferica
FARRA D'ALPAGO via Matteotti, 38/a lunedì-mercoledì-venerdì dalle 9,00 alle 11,30
LENTIAI via p.zza Crivellaro mercoledì dalle 9,00 alle 11,00
MEL via p.zza Manzoni, 2 lunedì-sabato dalle 9,00 alle 11,30
SANTA GIUSTINA viale Stazione, 1/b Cond. Ambra lunedì-mercoledì.-venerdì dalle 9,00 alle 11,30 - mercoledì dalle 15,00 alle 17,00
SEDICO Piazza della Vittoria Tel. 0437/853041 – martedì - giovedì 8.30-11.00
Recapiti
BRIBANO c/o Circolo Anziani martedì. dalle 15,00 alle 17,00
CASTION c/o La Casa del Dottore giovedì. dalle 9,30 alle 11,30
CESIOMAGGIORE c/o Parrocchia sabato. dalle 9,00 alle 12,00
CHIES D'ALPAGO c/o Municipio di Lamosano 1° e 3° giovedì. del mese dalle 10,30 alle 11,30
FORNO DI ZOLDO c/o Municipio venerdì dalle 8,30 alle 10,30
LIMANA c/o Municipio sala d'archi mercoledì dalle 9,00 alle 11,00
LONGARONE c/o Comunità Montana martedì. dalle 9,00 alle 11,00
PIEVE D'ALPAGO c/o Parrocchia 1° e 3° giovedì del mese dalle 9,00 alle 10,00
PONTE NELLE ALPI c/o Municipio mercoledì dalle 10,30 alle 11,30
SOSPIROLO c/o Municipio pro loco mercoledì dalle 9,30 alle 11,00
TAMBRE c/o Centro Sociale mercoledì dalle 9,00 alle 10,00
TRICHIANA c/o ex Albergo Prealpi piazza Tina Merlin venerdì dalle 9,00 alle 11,00
VILLA DI VILLA c/o Bar Sperandio venerdi dalle 9,00 alle 11,00
ZOLDO ALTO c/o Municipio venerdì dalle 10,45 alle 12,00

Sede centrale di FELTRE
Viale Montegrappa, 4
Tel. 0439/840405
Da LUNEDI' a VENERDI':- ore 8,30-12,30 e 15,00-18,00
SABATO: - ore 8,00-13,00
Sede periferica
PEDAVENA via Trieste - il martedì dalle 9,00 alle 12,00
Recapiti
ALANO DI PIAVE c/o Municipio dalle 11,00 alle 12,00 - 1° e 3° lunedì del mese
ARSIE' c/o Cassa Rurale dalle 9,00 alle 11,00 - il giovedì
FONZASO c/o Cassa Rurale, piazza I° novembre dalle 9,00 alle 12,00 - il giovedì
LAMON c/o Bar - il lunedì dalle 9,00 alle 11,00
QUERO c/o Municipio dalle 9,30 alle 10,30 - 1° e 3° lunedì del mese
SEREN DI PIAVE c/o Municipio dalle 8,30 alle 10,30 - 2° e 4° mercoledì del mese
SOVRAMONTE c/o Municipio dalle 8,30 alle 10,30 - 1° e 3° mercoledì del mese
VAS c/o Impianti Sportivi dalle 8,30 alle 9,30 - 1° e 3° lunedì del mese

Sede centrale di PIEVE DI CADORE
Piazza XX Settembre
Tel. 0435/32361

Da LUNEDI' a VENERDI': ore 8,30-12,30 e 14,30-18,30
SABATO: ore 8,00-13,00

Sede periferica

CORTINA D'AMPEZZO Corso Italia Tel. 0436/868336
MARTEDI' E GIOVEDI' Ore 8.30 13.00 e 14.00 – 17.00

Recapiti

LORENZAGO c/o Municipio dalle 14,30 alle 15,30 - il lunedì
VIGO DI CADORE - lunedì 16,00 - 17,00
DOMEGGE c/o Municipio dalle 10,30 alle 12,30 - il martedì
AURONZO c/o Biblioteca Comunale dalle 9,30 alle 11,30 - il giovedì
CIBIANA c/o Municipio dalle 10,30 alle 11,30 - il mercoledì
VALLE c/o Municipio dalle 11,45 alle 12,45 - il mercoledì
SAN VITO c/o Municipio dalle 10,30 alle 12,00 - il sabato
VODO c/o Sala Polif. Asilo dalle 10,30 alle 12,00 - il lunedì
BORCA c/o Biblioteca Scuole dalle 9,00 alle 10,00 - il lunedì
SAPPADA c/o Municipio dalle 9,00 alle 10,00 - il mercoledì
SAN PIETRO c/o Municipio dalle 10,30 alle 11,30 - il mercoledì
SANTO STEFANO DI CADORE lunedì 8,30 - 12,30

Sede centrale di AGORDO

Tel 0437-63650
Da LUNEDI' a VENERDI': ore 8,00-13,00 e 15,00-18,00
SABATO: ore 8,00-12,00

Recapiti

GOSALDO c/o Municipio dalle 15,00 alle 16,00 - 1° e 3° giovedì del mese
RIVAMONTE c/o Municipio dalle 15,00 alle 16,00 - 1° e 3° lunedì del mese
ROCCA PIETORE c/o Municipio dalle 9,00 alle 11,00 - il martedì
CENCENIGHE c/o Municipio dalle 10,00 alle 11,00 - il venerdì
ALLEGHE c/o Municipio dalle 10,00 alle 11,00 - il giovedì
CAVIOLA c/o Canonica dalle 15,00 alle 16,00 - il venerdì
COLLE SANTA LUCIA c/o Municipio dalle 9,30 alle 10,30 - 2° e 4° mercoledì del mese
VALLADA c/o Municipio dalle 9,00 alle 10,00 - 1° e 3° martedì del mese