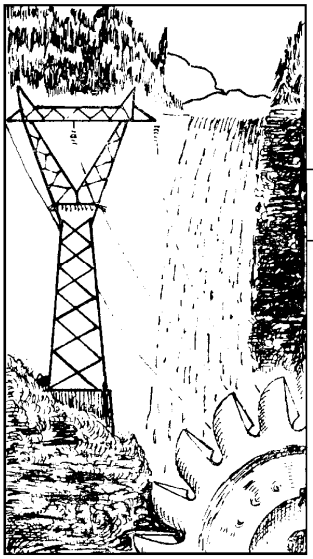


PARTECIPARE

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

Agosto
N. 8
Anno 2012

Direttore Responsabile: SIILVIO DI PASQUA
Proprietario: BENIAMINO MICHIELETTO
Autorizz. Del Tribunale di Treviso
n.463 del 5/11/1980
Redazione e stampa:
31029 VITTORIO VENETO
Via Carlo Baxa, 13
tel. 0438-57319 – fax: 0438/946028
……e-mail: treviso@flaei.org

"Poste Italiane SpA - Spedizione in abbonamento postale – 70% NE/TV"

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

SOMMARIO:

Non toccate le «nostre» feste
Tagli inevitabili tra luci e ombre
Povertà! le radici del disagio
Primario a meno di 40 anni, ha realizzato un'importante scoperta.
Consiglio Generale Flaei-Cisl del 9/10 luglio 2012
Benefit accordi del 17 maggio e del 1° dicembre 2011. chiarimenti applicativi Assegno per il Nucleo Familiare a valere dal luglio 2012 al giugno 2013
Enel corporate – Fondimpresa: comitato di pilotaggio del 20 giugno 2012
Elettrici - partono le assemblee.
Rls Punto Enel Treviso
Fopen risultati delle elezioni del 11 e 12 giugno 2012.
Ceneda i residenti dichiarano guerra all'Enel - fili elettrici a penzoloni
Ccontributo di solidarietà a carico dei pensionati
Produttivita' 2011 cassa 2012
Enel UBH Veneto – OO.SS. del marzo 2012
incontro Enel UBH Veneto del 24 luglio 2012
Enel – macrostruttura servizi globali.
Enel/EGP – black box
Pensione anticipata. penalizzazioni per accesso a pensione in età inferiore a 62 anni
Lutti
I Foghi de Santa Gusta

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

NON TOCCATE LE «NOSTRE» FESTE

Avvenire 18.7.2012 - No al rullo compressore

C'è in ballo, a quanto pare, addirittura l'uno per cento del Pil. E allora ecco la lista: via Sant'Ambrogio, via Sant'Agata, via Sant'Ubaldo, via San Gennaro... E ancora via Primo Maggio, via 25 Aprile, via 2 Giugno... Potrebbe sembrare una questione di toponomastica, e invece – ohibò – è una questione di ricchezza perduta. Fare festa costa e soprattutto – ma chi l'avrebbe mai detto – interrompe i ritmi di produzione e di lavoro e, dunque, fa più povera l'Azienda Italia. Così, nel Governo Monti, c'è chi ripropone un'operazione già architettata e fallita in autunno: sradicare dalle tradizionali giornate di riferimento feste patronali e feste patrie per accorparle alla prima domenica utile (o tutt'al più al sabato). Sarebbe l'ultima, rombante e sferragliante, passata di rullo compressore su un calendario che per tanti italiani e italiane non ha più domenica, il cristiano *dies dominicus,* il «giorno di Dio e della comunità» come ci ricorda il Papa, cioè quella benedetta 'altura' in fondo alla salita della settimana sulla quale ci si può riposare e rigenerare e dalla quale si può alzare lo sguardo in alto e intorno e ripartire per un nuovo percorso. Ma, si sa, i rulli compressori danno un senso di potenza a chi li maneggia... E adesso si vorrebbe spianare tutto il resto.

Perché, appunto, si dice, c'è in ballo l'uno per cento del Pil. L'uno per cento, mica scherzi. Basterebbe spazzar via tutte quelle secolari anomalie festaiole fondate sui sentimenti religiosi e popolari della nostra gente, su radicate o più recenti tradizioni civiche o su avvenimenti legati alle vicende storiche e sociali di quest'Italia che ha appena compiuto 151 anni di unità politica e 64 di sana e robusta (nonostante i tempi grami) Costituzione repubblicana. Una bella rivoluzione nichilista, naturalmente secondo il costume di qualcun altro (che i nostri non son degni di nota né di rispetto...).

L'ironia è amara. E anche un po' irata. Sebbene sia forte e motivato il sospetto che neppure a colpi di cannone si riuscirebbe a demolire nella testa e nel cuore degli italiani del Sud, del Centro e del Nord le 'loro' feste, le nostre feste. Si potrebbe, poi, in modo meno presuntuoso e ottuso, fare anche un po' di conto. Fino a capire, magari, che la ricchezza civile e umana delle piccole e grandi Feste dei nostri territori e della nostra Italia vale, anche in soldoni, ben più di un punto di Pil.

MARCO TARQUINIO

Se perfino lo stesso ministro Elsa Fornero ha dichiarato che la legge sul Mercato del lavoro appena approvata dal Parlamento può essere migliorata, non c'è da sperare che qualcuno abbia voglia di prendersi il merito di aver introdotto questa norma legislativa.

Infatti, sia le associazioni imprenditoriali che quelle sindacali si sono affrettate a esprimere il proprio giudizio insoddisfacente. Dichiarando altresì che la questione non è chiusa e che si dovranno apportare ulteriori miglioramenti.

Così, una partita iniziata male, sulla scorta di opposte ideologie (in particolare sul citatissimo articolo 18), è finita per scontentare tutti, lasciando seri dubbi sul fatto che l'attuazione di questa Riforma possa realmente migliorare il funzionamento dell'asfittico mercato del lavoro italiano.

Alla fine, la nuova legge ha finito per cogliere il solo obiettivo - sia pur grandemente depotenziato - di consentire al Governo Monti di presentarsi al confronto europeo "con le carte in regola". Più formali che sostanziali, ma pur sempre in regola.

Cosa possiamo aspettarci dunque per il futuro?

Chi continuerà ad avere un approccio di tipo ideologico, continuerà a reiterare le proprie lamentazioni, nella certezza che nulla verrà cambiato.

Chi invece proverà concretamente a fare i conti con il terremoto che ha investito l'economia e il mercato del lavoro italiano, proverà a sperimentare qualche nuovo percorso capace di tutelare meglio i lavoratori e consentire alle imprese di reggere alla sfida della competizione globale.
Diverse le carte da giocare. La prima è quella di valorizzare lo strumento dell'apprendistato quale canale privilegiato di ingresso al lavoro dei giovani. Questa, forse, è l'unica norma che riscuote un consenso unanime: per le aziende, perchè mantiene il costo del lavoro a livelli sopportabili, e per i lavoratori perchè si tratta di un contratto non precario e potenzialmente in grado di offrire una ragionevole stabilità occupazionale.
La seconda carta è quella di estendere la platea di coloro che possono godere degli ammortizzatori sociali (cassa integrazione e disoccupazione). Nella norma legislativa c'è stata una sorta di scambio tra l'allargamento dei beneficiari (inclusi i lavoratori delle piccole imprese e gli atipici) e una riduzione dei periodi per i quali vengono corrisposte tali indennità. Infatti, all'allargamento dei beneficiari, non è seguito un incremento delle risorse, che sono rimaste quelle di prima, finendo così per dare un po' di meno ad un numero maggiore di lavoratori. Questa è dunque "un'incompiuta" che occorre completare con lo stanziamento di ulteriori risorse.
Non sarà però questo il problema principale da risolvere, perché la novità più clamorosa indotta dalla crisi risiede nella necessità di passare da una gestione passiva ad una gestione attiva degli ammortizzatori sociali. In altre parole, è necessario usare i periodi di Cassa integrazione e/o di mobilità non più per attendere "con le mani in mano" che passi il tempo, ma per trovare - con l'intervento della formazione e della riqualificazione professionale - un altro posto di lavoro, con il contributo dei soggetti pubblici, delle agenzie private e delle parti sociali. Su questo la nuova legge, purtroppo, è particolarmente carente.
Da ultima, la questione dei licenziamenti individuali, con il restyling dell'articolo 18 che diventa inevitabilmente "più elastico" di prima, ma non per questo meno capace di dare un'effettiva tutela ai lavoratori in caso di licenziamento illegittimo. È stato, infatti, introdotto un maggior ruolo delle relazioni delle parti sociali nel governo della materia, con l'introduzione di una procedura di conciliazione preventiva. Si è fatto spesso riferimento al modello tedesco: ebbene, questo è uno dei punti in cui quel modello ha dato frutti positivi, responsabilizzando le parti sociali anziché assegnare sempre e solo agli avvocati un compito che non possono svolgere con efficacia, stante i tempi della giustizia italiana. Posando lo sguardo sulla realtà trevigiana, non sarà sicuramente una norma legislativa a creare i posti di lavoro perduti in questi tre anni.
La vera soluzione consiste nel diminuire la pressione fiscale sul lavoro (altro che ridurre - come ha fatto il Governo - la detassazione degli accordi aziendali e territoriali di produttività), perché questa è, nel breve periodo, l'unica strada che consente alle nostre imprese manifatturiere di reggere la concorrenza internazionale. Il resto, compresa la nuova legge sul Mercato del lavoro, ha solo una funzione di contorno, di fluidificazione degli ingranaggi e di supporto.
Ci vuole ben altro per uscire da una crisi, la cui natura consiste in una competizione globale in cui le nostre imprese hanno il compito più difficile, perché hanno i costi più alti. E i nostri lavoratori rischiano di pagare un conto salatissimo: quando va bene possono sperare in un posto di lavoro precario, quando va male finiscono disoccupati.

Franco Lorenzon
Segretario Generale Cisl Treviso

TAGLI INEVITABILI TRA LUCI E OMBRE

LA SPIRALE DA SPEZZARE

Avvenire sabato 7 luglio 2012 Francesco Riccardi

Un euro in più il costo del pieno dal benzinaio, un altro euro e mezzo la spesa al supermercato e 10 centesimi in più la colazione al bar. Forse per comprendere in maniera più immediata l'effetto pratico della "revisione della spesa", occorre pensare anzitutto a ciò che il decreto del governo scongiura (almeno per un anno). L'aumento di 2 punti dell'Iva, infatti, peserebbe in maniera diretta e sensibile sui portafogli dei cittadini. Sui nostri bilanci familiari, che già hanno perso in un anno il 2% di potere d'acquisto.

Tagliare le spese dell'amministrazione pubblica, dunque, non è solo necessario per la congiuntura economica difficilissima che ci troviamo ad affrontare. Ma risulta al tempo stesso conveniente per i cittadini e funzionale all'imprescindibile riforma strutturale del nostro sistema economico. Che non può più reggersi su una spesa dello Stato in crescita esponenziale, giunta ormai a pesare per la metà del valore complessivo del nostro Prodotto interno lordo. Una spesa solo in parte destinata a costituire i pilastri dei servizi pubblici e del welfare e che, invece, finisce in grande percentuale per disperdersi in mille, anzi milioni di rivoli, non tutti trasparenti, quasi sempre improduttivi. Una spesa finanziata attraverso un sempre più elevato ricorso al debito pubblico. Di fatto colpevolmente scaricata sulle spalle delle generazioni a venire. Il valore del decreto approvato giovedì notte, allora, va ben al di là dei pur consistenti 26 miliardi di risparmi previsti da qui al 2014. Al di là pure delle singole misure, che presentano luci e ombre, che appaiono incisive ma dagli esiti non sempre prevedibili. Si pensi al dimezzamento delle Province, razionale e da tempo atteso, ma che non è chiaro quali e quanti risparmi possa effettivamente generare. O al taglio del personale e dei dirigenti pubblici. Che saranno pure in eccesso in alcune amministrazioni, ma che costringe il governo a smentire se stesso: operando una deroga alla riforma delle pensioni (come si potrà poi negare analoga manovra al settore privato?) e, per la prima volta, a licenziare migliaia di lavoratori. Oppure ancora ai risparmi sulle Forze armate, operati solo sul personale e sul finanziamento delle missioni di pace, mentre le dotazioni d'arma non vengono ridotte. E infine, bene la centralizzazione degli acquisti e il dimezzamento delle spese per le auto blu, bene la razionalizzazione dell'offerta ospedaliera e della spesa sanitaria in genere, ma non sappiamo quali effetti concreti sui servizi ai cittadini finirà per produrre l'ennesimo taglio dei trasferimenti a Regioni, Province autonome e Comuni.
Sulle singole scelte, allora, si può e si deve dibattere. E questo accadrà certamente, anche in Parlamento. Non va però fermata la grande operazione strutturale che il decreto finalmente avvia. La revisione e riduzione della spesa pubblica non può restare uno slogan, se vogliamo uscire dalla spirale fatta di incremento della spesa, nuovo debito, aumento delle tasse, recessione. Piuttosto deve diventare un *habitus* , un metodo da applicare in maniera sistematica per liberare risorse da destinare alla riduzione delle imposte e all'azione della società civile. Perciò chi oggi reagisce e protesta, anche legittimamente, deve saper farsi carico di un "di più" di responsabilità. Non per compiacenza verso questo governo di buona volontà o la sua strana maggioranza. Ma per il Paese nel suo complesso.

POVERTA! LE RADICI DEL DISAGIO

Avvenire 18.07.2012 Francesco Riccardi

Tre milioni e 400mila famiglie in povertà assoluta, otto milioni e 100mila in povertà relativa. In percentuale sono il 5,2% le une, l'11,1% le altre, le prime in netto aumento rispetto al 4,6% del 2010, le seconde cresciute di uno 0,1 appena. Ma le stime medie, per quanto già di per sé preoccupanti, non rendono la complessità di un Paese che è ormai attraversato da faglie profonde e che rischia ogni giorno di più di lacerarsi.

Sono almeno due, infatti, le direttrici sulle quali ci stiamo dividendo: i giovani e le famiglie con figli. Con un terzo elemento che si innesta in maniera trasversale e rende più forte ogni differenza: la sofferente realtà del Mezzogiorno. Oltre che per i nuclei con genitori operai o che perdono il lavoro, infatti, colpisce il deciso peggioramento della condizione dei giovani. L'incidenza della povertà relativa nelle persone con meno di 34 anni passa dal 10,2 al 10,8%; mentre la povertà assoluta cresce addirittura di un punto dal 4,3 al 5,3%. Siamo ormai assai vicini al valore che caratterizza la popolazione anziana (6%), tradizionalmente la più fragile, quella con meno opportunità.
Ma è in particolare il numero dei componenti la famiglia, l'avere figli, che oggi rappresenta uno dei maggiori fattori di rischio. Le cifre sono impressionanti: con un solo componente la media della povertà relativa in Italia è il 6,7%, sale al 9,4% per la coppia, cresce all'11,7% con un figlio, si impenna

al 15,6% con due bambini e si innalza fino al 28,5% quando i figli sono tre o più. Già con tre bambini – non con una nidiata di una dozzina – in quasi un terzo dei casi si rischia di cadere in povertà relativa. Se poi si risiede nel Mezzogiorno, dove le opportunità di lavoro sono più scarse e i servizi pubblici carenti, le cifre si esasperano per tutte le categorie e diventano drammatiche per le famiglie, con una progressione che va dal 22,8% di povertà relativa per chi ha un solo figlio, fino al 50,6% per chi ha tre o più figli minorenni.
Questo è il Paese che si sta lacerando. Nel quale l'essere giovane sembra una condanna da scontare, sperando che 'passi' presto. E desiderare di avere tre figli risulta un azzardo, peggio un'imprudenza imperdonabile, tanto è alta la possibilità di finire in miseria: addirittura una su due al Sud. Ma un Paese così non è solo diviso, slabbrato. È senza futuro, perché togliendo speranza all'oggi non costruisce alcun domani, mortifica qualsiasi entusiasmo. Invecchia e alla fine marcisce in se stesso.
E allora oggi non possiamo limitarci a compulsare i valori dello spread dei Btp e non vedere che nella nostra società stanno allargandosi altre differenze sociali. Non possiamo continuare a ripetere slogan sui giovani, senza predisporre un vero piano per la loro occupazione. Non possiamo pensare di far sempre conto sulle famiglie – che aiutandosi fra i diversi componenti riescono bene o male a coprire tutte le necessità e con i loro risparmi privati salvano pure l'Italia dal default – e poi disconoscere quegli stessi legami quando si tratta di far pagare loro le imposte. Perciò chiediamo da anni un sistema fiscale che riconosca concretamente – tramite l'applicazione di un quoziente o meglio di un 'fattore famiglia' – i diversi pesi di cui una famiglia deve farsi carico nel crescere i figli. Perché possa essere messa nelle condizioni adatte per compiere il primo e più decisivo investimento sociale per un Paese: mettere al mondo ed educare i cittadini di domani. Un'operazione di equità, lungimirante, un'assicurazione contro il rischio, che deve poi essere accompagnata e completata con un intervento specifico per le situazioni di povertà più grave.
La crisi che rende tutto più incerto, la fragilità dei conti pubblici non esimono dal mettere mano a una riforma fiscale, a investimenti a favore delle famiglie e dei soggetti più deboli. Anzi, minori sono le risorse disponibili meglio vanno mirate, più forti e decise devono essere le scelte. Anche spostando l'imposizione dal lavoro alla rendita finanziaria, rivedendo vecchie agevolazioni e rafforzandone di nuove. La povertà cresce, le famiglie si assottigliano e s'indeboliscono: il governo e la politica non possono più sottrarsi a questa responsabilità.

PRIMARIO A MENO DI 40 ANNI, HA REALIZZATO UN'IMPORTANTE SCOPERTA.

In team con studiosi padovani Il giovane papà delle staminali sicure Paolo De Coppi, ricercatore veneto emigrato a Londra: «Qui l'età non é un handicap»
Il Gazzettino dell'11 luglio 2012 - Daniela Boreal
Il dott. Paolo è figlio di una coppia di amici della Flaei i pensionati Fernanda Segat e Pietro De Coppi

Il termine "fuga di cervelli" non gli piace. Meglio "brain circulation" (circolazione di cervelli), spiega con un inglese che tradisce una lunga per-manenza all'estero. E Paolo De Coppi, trevigiano quasi quarantenne, primario di Chi-rurgia Pediatrica presso l'Ospedale Pediatrico Great Ormond Street Hospital di Londra da quando ha 34 anni e ricercatore all'Università di Padova, di questa "circolazione" è un eccellente esempio. È di questi giorni la pubblicazione sulla rivista «Molecular Therapy» il suo lavoro, fatto in team con l'Italia, dove viene dimostrato che le cellule stami-nali presenti nel liquido amnio-tico possono essere riprogram-mate ad uno stadio "più primi-tivo", simile a quello in cui si trovano le cellule staminali embrionali, senza l'utilizzo di materiale genetico esterno.

Professor De Coppi, una ricerca che apre nuove strade?
«Certo. Si sapeva che le cellule del liquido amniotico possono essere riprogrammate. Ora sappiamo che questo può avvenire senza uso di materiale genetico, solo cambiando le condizioni di cultura. Questo le rende più sicure se volessimo usarle dal punto di vista terapeutico e ci consentirà di studiare diverse malattie».

Una ricerca italiana -o inglese?
«Vi ha partecipato una parte del laboratorio padovano dal quale sono partito. Questa è la "circolazione dei cervelli": le persone si muovono e cercando di portare la loro conoscenza in altri luoghi. Studiare in questo modo è stimolante».

Ma lei è andato a Londra. Perchè?
«A 34 anni già dirigevo un reparto, qui l'essere giovani non è un handicap. A Londra posso fare ricerca e anche clinica. Ma continuo a lavorare con l'Italia e se il team è affiatato si può fare senza difficoltà. La dottoressa con la quale ho condotto questo studio aveva lavorato con me prima che me ne andassi e adesso attraverso skipe o altri network facciamo aggiorna-menti intensivi».

Un "modello di lavoro" usuale all'estero?
«Direi di sì, ma non è ancora molto in uso in Italia».

E gli italiani fuggono...
«Italiani che arrivano ce ne sono molti, giovani preparati, che si sono formati e hanno voglia di mettersi alla prova e continuare ad imparare. Adesso mi contattano anche gli studenti del liceo che mi chie-dono come fare per venire via. Se l'Italia perde queste perso-ne è rovinata. Un giovane che si laurea all'estero non torna più, si fa una famiglia, trova lavoro e taglia i cordoni. Il Paese cosi impoverisce-.
Cosa consiglia al giovani che la contattano?
«Vogliono venire a Londra per fare l'Università, ma li sconsiglio. Il mio suggerimen-to è quello di rimanere in Italia, scegliere bene dove stu-diare, ci sono ottime università e poi venire all'estero per fare una esperienza, confrontarsi con un modo diverso di lavorare. Consiglio loro di im-parare a lavorare in gruppo: oggi la lingua non è più uno scoglio, l'inglese lo parlano tutti bene».

E allora cosa manca?
«La fiducia in un sistema che non riesce più a dare opportunità ai giovani. E que¬sta sfiducia fa superare la paura di andare via. Quando mai in Italia un trentaquattren¬ne sarebbe potuto diventare direttore, soprattutto in un campo come quello dove io opero? Ecco, questa è la diffe-renza».

L'idea di tornare?
«Alle stesse condizioni sì. Se potessi fare ricerca e clinica.

Prospettive: creare organi per curare le malformazioni in gravidanza
Già nel 2007 il gruppo di ricerca aveva dimostrato che il liquido amniotico contiene cellule staminali che provengono dal feto ma che queste cellule possiedono capacità rigenerative più limitate rispetto a quelle delle cellule staminali embrionali. In questo studio invece, coordinato dal professor De Coppi e dalla dottoressa Guillot, emerge che le cellule stamina-li derivate dal liquido amniotico possono diventare più versatili. Così riprogrammate sono in grado di differenzia tutti i tipi cellule dell'organismo, dalle cellule nervose a quelle dell'osso. Allo studio ha partecipato anche Mara Cananzi che lavora nella Clinica Pediatrica, diretta dal prof. Giorgio Perilongo. «Ci stiamo concentrando sulla generazione di organi e tessuti per la riparazione di malformazioni congenite, diagnosticate durante la gravidanza», sottolinea De Coppi. Lo studio è stato finanziato anche dalla Città della Speranza.

CONSIGLIO GENERALE FLAEI-CISL DEL 9/10 LUGLIO 2012

Intervento Segreterie territoriali del Veneto

Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane

PREMESSA
Ringrazio Carlo De Masi per la relazione che come sempre ci permette di sviluppare **spunti di riflessione oltre la quotidianità** delle nostre aziende per uno o più sguardi su altri orizzonti che ci passano sopra la testa distratti dall'essere segretari territoriali o RSU. Mai come questa volta questi orizzonti sono stati argomento anche di

discussione nelle assemblee.

CONTESTO
Durante le assemblee del contratto sono emersi anche aspetti oltre il contratto.
Brevemente ne percorriamo alcuni.

La crisi.
Certo i lavoratori se ne sono accorti.
Certo sanno di essere fortunati rispetto altri settori e realtà.
Però in molti corrono e "perticano", come si dice dalle nostre parti rincorrendo le innovazioni e i cambiamenti che le aziende stanno implementando. La crisi ha significato per molti un aumento del lavoro.
Aspettano tutti qualcosa di ritorno oltre il mero adeguamento del contratto con gli indicatori di inflazione e dobbiamo essere noi loro guida. Il problema dei nostri iscritti è che non hanno ancora "consapevolmente" compreso cosa sta succedendo rimanendo rigidamente ancorati al passato.

Contratto di solidarietà.
E' compresa la necessità di uno strumento per le trasformazioni in atto. Ma contemporaneamente spaventa: ci chiedono di vigilare perché non diventi una scusa per le aziende.

Democrazia.
I lavoratori riversano su di noi il bisogno essere partecipi.
Forse non hanno gran voglia di leggere, ragionano per slogan, frutto di quella cultura dell'immagine che ogni giorno ci travolge, ma chiedono di sapere, conoscere, valutare prima.
Forse un pensiero su questo dobbiamo farlo.
Nella totale mancanza di democrazia della nostra politica, nella caparbia difesa solo di interessi corporativisti e di lobbies di potere, la necessità di partecipare esprimendo la propria opinione diventa una priorità che i lavoratori riversano sulla rappresentanze dei lavoratori.
Questo aspetto merita una meditazione importante.
Proprio per questo necessita fare un'altra meditazione: i nostri iscritti stentano a riconoscersi nella linea e nello stile di dialogo tra noi ed il Governo.
Se è condivisa la politica concertativa della Cisl in questo momento storico, chiedono maggior determinazione e veemenza nelle opinioni. Ci vedono troppo vicini agli ambienti governativi.

Contratto
Nella sintesi regionale sono riportati gli aspetti preponderanti relativi al contratto di settore.
Un aspetto importate è da considerare: nelle varie assemblee sono emerse molte specificità della singole società, talune significativamente specifiche.
Una speciale attenzione andrà posta nella contrattazione con le singole aziende per il secondo livello, contrattazione che i lavoratori chiedono sia impostata con il percorso democratico e partecipativo della contrattazione di settore.

Sconto energia
L'accordo sullo sconto energia che i lavoratori stanno cominciando a comprendere ed apprezzare rischia di perdere il suo valore grazie alle fantasiose applicazione che in alcune società (in Produzione) pongono ai lavoratori che hanno maturato il diritto alla pensione, cioè la chiusura totale di qualsiasi rivendicazione futura per malattie professionali a fronte dell'erogazione di quanto loro diritto avere, c'è da preoccuparsi.
A pensare male spesso ci si azzecca: è necessario un deciso intervento su questo aspetto importante.
Diversamente ci resteranno solo le vie giudiziali mettendo in discussione il nostro ruolo.

Codice Etico
Condividendo i passaggi della relazione sulla qualità del management sia politico che aziendale di questo paese, è chiaro che c'è ha bisogno di qualche strumento di moralizzazione.
Merita un ragionamento lo strumento del Codice Etico: dobbiamo fare in modo che il CE sia strumento di moralizzazione, correttezza e trasparenza per tutte le parti aziendali, non solo i lavoratori.

E nessuno meglio di noi, potrà uno strumento pensato x immagine della aziende come leva di moralizzazione.

accorpamenti
E' chiaro ormai che è il momento di rivedere l'organizzazione della Cisl e nostra.
I tempi cambiati, i contesti diversi, la crisi, il mercato del lavoro chiamano questa necessità.
Ma come la riorganizzazione di una qualsiasi struttura vi sono alcuni principi saldi di riferimento da avere ben chiari:

- Il progetto deve avere chiaro il punto di arrivo e disegnate la tappe intermedie per giungere al risultato finale
- Si deve avere la determinazione una volta iniziata la riorganizzazione di portarla a termine
- Non si può riorganizzare pensando di disegnare una struttura partendo dalle sedie da conservare, si deve partire dalle necessità oggettive dalle capacità e dalle professionalità disponibili lasciando il vecchio clicchè degli equilibri geopolici.

Abbiamo tanto lavoro c'è ne tanto da fare, e questo va fatto a prescindere dall'abito che indossiamo.
E tutto questo lavoro dovremmo imparare a venderlo meglio, forse anche in tempi e modi diversi con l'aiuto delle nuove tecnologie, che volenti o nolenti dovremmo imparare ad usare.

Il futuro
Tutto questo partendo da un quadro inequivocabile di certezze:

1. Disponiamo di agibilità sindacali come importante vantaggio
2. Sta a noi scegliere la meta da raggiungere e la strada da percorrere
3. Quindi … andiamo al nostro Congresso
4. Lasciandoci guidare da questo gruppo dirigente che ha dimostrato di avere le capacità di comprendere i contesti e di elaborare le giuste strategie.

E' proprio nei momenti di grande cambiamento che mantenere la barra a dritta per cavalcare la tempesta è la sola speranza di passare attraverso il fortunale per aggiungere lidi più tranquilli.
Buon lavoro a tutti.

BENEFIT ACCORDI DEL 17 MAGGIO E DEL 1° DICEMBRE 2011. CHIARIMENTI APPLICATIVI.

Lettera delle OO.SS. del 13.7.2012 all'Enel

Stanno pervenendo alle scriventi Segreterie segnalazioni riguardanti l'applicazione degli accordi in oggetto che non sono in linea con quanto definito al tavolo negoziale.

Ci riferiamo, in particolare, alla esigibilità delle intese per via di rifiuti relativi alla risoluzione consensuale dei rapporti, se non collegata ad un prolungamento del periodo di lavoro.
Al riguardo, fermo restando tale facoltà dell'azienda e del lavoratore di convenire sui tempi di cessazione del rapporto, la questione non può essere un vincolo al riconoscimento di quanto previsto nei verbali in merito ai ratei fino a 65 anni e non può e non deve essere sottoposto a vincoli temporali o a condizioni tipiche degli esodi incentivati.
Nella speranza che la questione sia una volta per tutte definita, diamo comunque una disponibilità ad un ulteriore chiarimento, qualora ritenuto necessario.
Distinti saluti.

ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE A VALERE DAL LUGLIO 2012 AL GIUGNO 2013

L'Inps ha reso noti, per il periodo 1° luglio 2012 – 30 giugno 2013, i nuovi limiti di reddito familiare ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare alle diverse tipologie di nuclei ed i relativi importi dei corrispondenti assegni. la prestazione varia in relazione al reddito e alla composizione del nucleo familiare.
La legge 153/1988 prevede che i livelli di reddito familiare, ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare, siano rivalutati annualmente, con effetto dal 1° luglio di ciascun anno, in misura pari alla variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, calcolato dall'ISTAT, intervenuta tra l'anno di riferimento dei redditi per la corresponsione dell'assegno e l'anno immediatamente precedente.
L'ISTAT ha determinato la variazione percentuale dell'indice dei prezzi al consumo tra l'anno 2010 e l'anno 2011 in misura pari al 2,7% e con tale indice sono stati rivalutati i livelli di reddito in vigore per il periodo 1° luglio 2011 – 30 giugno 2012.
Le tabelle, riportano i nuovi valori di reddito ed i corrispondenti importi mensili della prestazione per ciascuna tipologia di nucleo, che saranno applicati dal prossimo 1° luglio 2012 fino al 30 giugno 2013.
I livelli di reddito hanno validità per la determinazione degli importi giornalieri, settimanali, quattordicinali e quindicinali della prestazione. per facilitare l'individuazione della tabella di riferimento, riportiamo un prospetto riassuntivo delle tabelle che riporta il numero della tabella e la relativa tipologia del nucleo familiare.

TABELLE ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE (ANF)

Tabella	**Composizione del nucleo familiare**
12	Nuclei familiari con un solo genitore e almeno un figlio minore in cui non siano presenti componenti inabili
13	Nuclei familiari orfanili composti solo da minori non inabili
14	Nuclei familiari con entrambi i genitori e almeno un figlio minore in cui sia presente almeno un componente inabile e nuclei familiari con entrambi i genitori, senza figli minori e con almeno un figlio maggiorenne inabile
15	Nuclei familiari con un solo genitore e almeno un figlio minore in cui sia presente almeno un componente inabile e nuclei familiari con un solo genitore, senza figli minori e con almeno un figlio maggiorenne inabile
16	Nuclei familiari orfanili composti da almeno un minore in cui sia presente almeno un componente inabile
19	Nuclei familiari orfanili composti solo da maggiorenni inabili
20 A	Nuclei familiari con entrambi i coniugi e senza figli (in cui sia presente almeno un fratello, sorella o nipote inabile)
20 B	Nuclei monoparentali (1) senza figli (in cui sia presente almeno un fratello, sorella o nipote inabile)
21 A	Nuclei familiari (2) senza figli (in cui non siano presenti componenti inabili)
21 B	Nuclei monoparentali (3) senza figli con almeno un fratello, sorella o nipote (in cui non siano componenti inabili)
21 c	Nuclei familiari (4) senza figli (in cui sia presente almeno un coniuge inabile e nessun altro componente inabile)
21 d	Nuclei monoparentali (5) senza figli con almeno un fratello, sorella o nipote (in cui solo il richiedente sia inabile)
(1) Richiedente celibe/nubile, separato/a, divorziato/a, vedovo/a, abbandonato/a, straniero/a con coniuge residente in un Paese estero non convenzionato (2) Solo coniugi o entrambi i coniugi e almeno un fratello, sorella o nipote (3) Richiedente celibe/nubile, separato/a, divorziato/a, vedovo/a, abbandonato/a, straniero/a con coniuge residente in un Paese estero non convenzionato (4) Solo coniugi o entrambi i coniugi e almeno un fratello, sorella o nipote (5) Richiedente celibe/nubile, separato/a, divorziato/a, vedovo/a, abbandonato/a, straniero/a con coniuge residente in un Paese estero non convenzionato	

Ricordiamo che la Legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008), all'art. 1, comma 200, aveva previsto la rideterminazione degli importi e dei limiti di reddito per i nuclei familiari con almeno un componente inabile e per i nuclei familiari orfanili. Con circolari n. 200 del 1° settembre 2008 e n. 167 del 25 giugno 2009 avevamo illustrato detta normativa, tutt'ora in vigore, che sintetizziamo per memoria:

- le tabelle da 11 a 19 si sviluppano tenendo conto di un numero di componenti il nucleo familiare fino a 12, aumentato rispetto alle tabelle precedenti che erano sviluppate fino a 7 componenti il nucleo familiare;
- sono rielaborate le nuove tabelle 14 e 15, con conseguente abrogazione delle precedenti tabelle 17 (accorpata nella 14) e 18 (accorpata nella 15);
- per i nuclei familiari con almeno quattro figli (rientrano in tale tipologia i nuclei con figli di età inferiore ai 26 anni indipendentemente dal carico fiscale, dalla convivenza, dallo stato civile e dall'attività lavorativa), sono considerati per la determinazione dell'assegno, al pari dei figli minori, anche i figli di età compresa tra i 18 e i 21 anni, purché studenti o apprendisti;
- l'assegno spetta a condizione che il reddito della famiglia rientri nei limiti stabiliti dalle tabelle e sia composto per almeno il 70% da entrate di lavoro dipendente o da prestazione derivante da lavoro dipendente (pensione, indennità di disoccupazione, indennità di maternità, indennità di malattia ecc);
- della disciplina in questione possono usufruire anche i collaboratori e professionisti, privi di altra copertura, che sui compensi ricevuti versino un'aliquota dello 0,72% per le prestazioni non pensionistiche.

I lavoratori dipendenti devono presentare la domanda di assegno per il nucleo familiare al proprio datore di lavoro. Negli altri casi (pensionati, disoccupati, lavoratori domestici ecc.) la domanda va presentata direttamente agli uffici INPS competenti per residenza. Alla domanda deve essere allegata autocertificazione in sostituzione dello stato di famiglia. I moduli sono disponibili, oltre che presso gli uffici INPS, anche sul sito dell'Istituto www.inps.it nella sezione "moduli". Siccome la domanda può essere inviata per posta o presentata tramite Patronato, invitiamo le Strutture ad indirizzare gli interessati all'INAS che, per legge, offre assistenza gratuita.

ENEL CORPORATE – FONDIMPRESA: COMITATO DI PILOTAGGIO DEL 20 GIUGNO 2012

Riportiamo la Nota redatta da Leonardo La Piana, nostro Rappresentante nel Comitato di Pilotaggio.

°°*°

Durante l'incontro Enel University ha informato il Comitato di Pilotaggio sui progetti formativi conclusi nel corso del 2011 e nei primi mesi del 2012 (es. Guida Sicura, Progetto CSP e CSE, Progetto RSPP, Post Performace Rewiew, Leadership for Safety ecc.) e sullo stato di rendicontazione degli stessi nei confronti di Fondimpresa.

Si è registrato un buon livello di partecipazione a tutte le edizioni dei corsi con il decremento sostanziale delle cosiddette "assenze ingiustificate"; frutto del processo di sensibilizzazione auspicato all'interno della Commissione Bilaterale Formazione e volto a rendere la formazione stessa non solo meglio fruibile ma anche più vicina alle esigenze dell'Azienda e conseguentemente dei lavoratori.

Si è dibattuto anche sul feedback dei processi formativi e sull'importanza di strutturare uno strumento che possa, nei limiti del possibile, verificare/monitorare il grado di rispondenza tra quanto appreso durante il corso e l'effettiva fruizione nell'ambito della quotidiana vita lavorativa. Per noi della FLAEI è stata l'occasione anche per ribadire il concetto di predisporre un "libretto formativo" per ciascun dipendente che oltre a registrare la partecipazione agli eventi potrebbe essere utilizzato per caratterizzare l'impatto generale della formazione sul processo di crescita professionale e personale dell'individuo all'interno della azienda di riferimento.

Solo per completezza di informazione si segnala che alcuni corsi svolti all'interno della Divisione IR hanno subito uno slittamento che ha reso necessario un verbale aggiuntivo di Comitato di Pilotaggio per

la richiesta di finanziamento a Fondimpresa. Lo abbiamo siglato nel corso della riunione consentendo quindi la ripresa dell'iter della pratica.
Nel corso dell'incontro si è avuto modo anche di discutere delle competenze richieste ai fornitori della Formazione e delle modalità utilizzate per l'attribuzione degli incarichi da parte di Enel University. Anche su questo, proprio per lo spirito Bilaterale e Partecipativo della Commissione, come FLAEI abbiamo sottolineato l'importanza della fase di recruiting aggiungendo l'opportunità di valutare le offerte formative proposte dai diversi enti di formazione anche di matrice sindacale (specie per la formazione su salute, sicurezza e ambiente e benessere), al fine di reperire il meglio presente sul mercato per intercettare le migliori competenze e le idee innovative con costi adeguati e in linea con i prezzi di mercato. Su questo punto, si è registrata una forma di apertura da parte degli interlocutori al tavolo che dovrà essere verificata e monitorata nel tempo.
Enel University ha presentato i progetti in cantiere in fase di richiesta di finanziamento a Fondimpresa. Tra questi ci sarà la riproposizione di altre edizioni di corsi già sperimentati (es. Giuda Sicura, Sicurezza va in Teatro, Safety Accademy) nonché la realizzazione di nuovi corsi voluti dalle singole divisioni (es. PM per ICT, Economics per ICT).
Un ragionamento a parte si è fatto per i corsi di formazione connessi alla Sicurezza. Su questi stiamo da tempo intestandoci una battaglia di principio come FLAEI chiedendo una collaborazione spinta tra la Commissione Formazione e quelle Sicurezza nella consapevolezza che le professionalità e le competenze sindacali in materia siano adeguate e soprattutto esportabili. Sulla base di queste considerazioni nel tempo avevamo espresso la volontà per un lavoro congiunto con l'auspicio di realizzare forme di collaborazione utili ad implementare i contenuti dei corsi e le relative modalità di erogazione. Purtroppo abbiamo registrato da parte aziendale, per i corsi proposti, un "passo indietro" rispetto alle dichiarazioni di intenti. Siamo stati quindi costretti ad esprimere una non condivisione sul metodo ma anche sulle schede di corso progettate in quanto le stesse risultano troppo poco dettagliate.
Al riguardo, apprezzando anche la disponibilità degli interlocutori aziendali al tavolo, si è convenuto che sugli argomenti in questione l'Azienda dovesse fare riferimento ai componenti sindacali della Commissione Sicurezza ed insieme a loro riscrivere le nuove schede.
Noi riteniamo di assoluta importanza il monitoraggio di tale affidamento in quanto la realizzazione di tale modus operandi e la sua sostanziale sistematizzazione sarebbe un ulteriore piccolo passo verso quella Bilateralità che noi intendiamo cioè essere partecipativi contribuendo a determinare le scelte e i percorsi.

ELETTRICI - PARTONO LE ASSEMBLEE.

Il 9 luglio il varo definitivo

Conquiste del lavoro 14.6.2012

Via libera da Filctem, Flaei e Uilcem che hanno discusso e approvato l'ipotesi di piattaforma per il rinnovo contrattuale del settore elettrico 2013-2015 (60.000 i lavoratori interessati) in scadenza il prossimo 31 dicembre.
Ora la proposta sarà esaminata dalle assemblee dei lavoratori. Il 9 luglio si terrà un'assise unitaria dei quadri e delegati. In quella occasione sarà variata definitivamente.
Questi i punti salienti dell'ipotesi di piattaforma: politica energetica di sostegno all'industria ed ai servizi, per migliorarne la qualità e ridurre il costo del chilowattora, con avvio immediato di investimenti in infrastrutture, difesa dei siti energetici e dell'occupazione; evoluzione delle relazioni industriali adeguata alla complessità dei tempi e alla necessità di un coinvolgimento partecipativo dei lavoratori; superamento delle attuali forme di flessibilità per il miglioramento della stabilizzazione dei rapporti di lavoro, utilizzando la formazione continua e l'apprendistato professionalizzante come principale strumento di accesso al lavoro; miglioramento ed estensione delle condizioni generali di welfare contrattuale sia sotto il profilo della tutela del lavoro e del reddito, della previdenza (Fopen e Pegaso) che dell'assistenza sanitaria integrativi; tutela del potere di acquisto dei salari reali dei lavoratori, richiedendo alle controparti aumenti salariali per il triennio 2013-2015 tra il 7 e il 9%, oltre a rivendicare il differenziale di inflazione pregressa.

°°*°*

Convocazione Attivo Unitario Ccnl elettrico

Come preannunciato vi confermiamo che lunedì 9 luglio 2012 alle ore 10.30, presso la Cgil Nazionale - Sala Di Vittorio - è convocato l'Attivo Nazionale Unitario per valutare l'andamento delle Assemblee sulla proposta di piattaforma.
A tal proposito, invitiamo le Strutture Regionali a trasmettere entro e non oltre il 4 luglio un rendiconto, sotto forma di documento unitario, nel quale sia resa evidente l'approvazione o meno della Piattaforma a livello regionale con allegati gli eventuali emendamenti accolti, sempre unitariamente, allo stesso livello.
Relativamente alla Delegazione Trattante, che dovrà essere formalizzata nel corso della riunione oggetto della presente convocazione, si invitano le Strutture regionali a far pervenire i nominativi individuati, come da regolamento, alle rispettive Segreterie Nazionali sempre entro la data del 4 luglio 2012.
L'Attivo, convocato per le ore 10.30, sarà organizzato in modo tale da consentire la chiusura dello stesso e quindi i rientri, nel tardo pomeriggio, garantendo comunque la possibilità di intervenire e di partecipare alle operazioni di voto. In attesa di incontrarci inviamo cordiali saluti.

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

°°*°

SINTESI DELLE ASSEMBLEE DI PRESENTAZIONE PIATTAFORMA CONTRATTUALE NELLA PROVINCIA DI PADOVA

1. Premessa

Nella provincia di Padova si sono tenute 6 assemblee di presentazione della proposta di piattaforma per il rinnovo del contratto di settore.
La presenza alle assemblee è stata di 140 persone circa.

2. Consenso

Si è registrato un discreto consenso sulle linee guida presentate e sul metodo democratico che sarà adottato.
La discussione ha fatto emergere alcune questioni particolari di carattere generale:
• Insoddisfazione per lo sconto energia
• Insoddisfazione per la ridotta detassazione della produttività • Preoccupazione per la situazione energetica del paese a fronte della mancanza di una pianificazione energetica di riferimento Non vi sono state manifestazioni di rifiuto alla bozza di piattaforma.

3. In generale

• Il contesto di riferimento ha destato notevoli preoccupazioni.
• In generale i lavoratori non sono contrari a meccanismi di solidarietà per la tutela dell'occupazione e del reddito a fronte di politiche chiare, trasparenti e etiche delle aziende in merito ad investimenti e attività. Non si vorrebbe che per scelte errate, improntate solo ed unicamente a piani di sviluppo finanziari, e di delocalizzazione si facesse ricorso agli strumenti di solidarietà a cuor leggero. Su questo aspetto è stata chiesta alle OOSS una vigilanza accorta ed attiva.
• L'incremento dell'età lavorativa richiede l'implementazione di meccanismi di recupero della professionalità dei lavoratori più anziani al fine di rendere accettabili i maggiori tempi di permanenza al lavoro attraverso percorsi di formazione, riqualificazione e riorganizzazione delle strutture e delle attività nelle aziende.
• Forte è l'aspettativa sulla nuova classificazione anche se accompagnata dalla sfiducia di un progetto proposto ormai da 20 anni e ancora agli albori.
• E' ritenuto importante arrivare al rinnovo del contratto senza una tantum.
• L'aspetto del salario differito, in Fopen o altra socialità per la famiglia, non è condiviso da molti lavoratori: viene richiesto essenzialmente un recupero salariale diretto superiore a quanto proposto.
• In alcune assemblee, il trasferimento di risorse economiche sulla previdenza complementare è stato rifiutato.
• Si è registrata la necessità di trovare e applicare anche nuove e incisive forme di lotta, essendo lo sciopero uno strumento di difficile impiego nel settore elettrico.

4. Proposte di modifica ed integrazioni

1. L'incremento dell'età lavorativa richiede la definizione di meccanismi per la riduzione progressiva e la flessibilità dell'orario di lavoro, l'aumento dei permessi/ferie oltre a interventi sul versante economico incrementando il numero di aumenti periodici di anzianità in modo sostanziale (fino a 10 scatti).
2. Definizione di forme assicurative in caso di premorienza o insorgenza di gravi patologie invalidanti a sostegno dei lavoratori e delle famiglie, anche finalizzate alla copertura dei periodi contributivi necessari al raggiungimento del requisito della pensione.
3. Applicare il rinnovo contrattuale ai soli lavoratori che costituiscono la rappresentanza o in alternativa far versare un contributo significativo, in relazione all'adeguamento contrattuale, ai lavoratori non iscritti alle OOSS a titolo di contributo per le spese sostenute.
4. Implementare i meccanismi di dissuasione al ricorso allo straordinario e alla reperibilità aggiuntiva, allo scopo di aumentare gli organici, mediante l'aumento dei costi per le aziende di tutte le forme di reperibilità e l'istituzione di indennità specifiche per le disponibilità temporali richieste ai lavoratori.
5. Individuare per le figure professionali richieste da obblighi di legge cogenti e che assumono in se la caratteristica di tutela della salute e sicurezza anche di parti terze, con relative pesanti responsabilità penali in capo ai singoli lavoratori, strumenti di tutela, garanzia, formazione e sostegno alla professionalità a carico delle aziende.

Le Segreterie Provinciali FILCTEM- FLAEI-UILCEM

Padova 2 luglio 2012

°°*°

SINTESI DELLE ASSEMBLEE DI PRESENTAZIONE PIATTAFORMA CONTRATTUALE NELLA PROVINCIA DI VENEZIA

1. Premesse

Nella provincia di Venezia si sono tenute 13 assemblee di presentazione della proposta di piattaforma per il rinnovo del contratto di settore. L'affluenza non è stata eccezionale a causa della frequenza assembleare (verbali rete, fopen, ecc) e si è attestata su circa 450 presenze.

2. Livello di consenso

Si è registrato un buon livello di consenso sulle tesi esposte se si eccettuano alcuni momenti di intemperanza riferiti alla questione dell'applicazione dell'accordo sulla trasformazione dello sconto energia ai pensionandi non oggetto di accordo di uscita consensuale a cui il controvalore è stato negato. Non vi sono state manifestazioni di aperto rifiuto alla bozza di piattaforma.

3. Punti focali di attenzione

Ha destato particolare interesse e preoccupazione la parte legata al contesto di riferimento risvegliando molte domande sui meccanismi di tutela dell'occupazione e del reddito.

Inoltre si è registrata una discreta attenzione sulla parte inerente la nuova classificazione tanto da consigliare un passaggio assembleare per chiarire i risultati della commissione ed i risvolti pratici onde evitare false aspettative su immediati effetti economici. In ogni caso chiudere, visti i tempi, la vertenza sulla nuova classificazione. Inoltre, in quasi tutte le assemblee, il trasferimento di risorse economiche sulla previdenza complementare è stato fermamente avversato tanto da incrudire il clima forse scontando la campagna di denigrazione fatta attraverso i social network. In generale si è registrata la necessità di dare maggiore incisività alle azioni di lotta.

4. Proposte di modifica ed integrazioni

- Nell'ottica di una migliore conciliazione dei tempi di vita e impegno di lavoro inserire contrattualmente la possibilità di concordare forme di orario personalizzato, di allargamento della flessibilità con discrezionalità del lavoratore nell'utilizzo dei recuperi, di modifica dell'istituto della banca delle ore abolendo il tetto minimo, maggiore accessibilità all'istituto del part-time sia nel numero di lavoratori coinvolti che nei periodi di fruizione.
- Implementare i meccanismi di dissuasione al ricorso allo straordinario e alla reperibilità aggiuntiva, allo scopo di stabilizzare se non di aumentare gli organici, mediante l'aumento dei costi per le aziende di tutte le forme di disponibilità temporale richieste ai lavoratori. Inoltre inserire norme cogenti ed esigibili di controllo in sede locale.
- Proporre, a livello di settore, una forma di assicurazione che protegga, in caso di premorienza o malattie gravemente invalidanti la capacità economica dei familiari, data la sempre minore propensione delle aziende all'assunzione dei superstiti.
- Inserire , obbligatoriamente, la quota di servizio per i non iscritti per contribuire alla copertura delle spese di rinnovo contrattuale.
- In relazione al prolungamento forzato della vita lavorativa implementare tutte quelle forme di compensazione per recuperare la professionalità dei lavoratori più anziani e rendere accettabili i maggiori tempi di permanenza al lavoro attraverso percorsi di formazione, riduzione dell'orario di lavoro, aumento progressivo dei permessi/ferie, interventi sul versante economico legati all'anzianità, anche avendo come riferimento la previdenza complementare
- In relazione alla capziosa interpretazione dell' art. 42 ritornare alla sua reale sostanza ovvero riconoscere l'effettivo maggior disagio al di la della distanza del trasferimento.
- La perdurante stagnazione della revisione di tutte le indennità (reperibilità, guida, viaggi, ecc.) ne rende indifferibile una loro rivisitazione e razionalizzazione

°°*°

SINTESI DELLE ASSEMBLEE DI PRESENTAZIONE PIATTAFORMA CONTRATTUALE NELLA PROVINCIA DI TREVISO

1. Premesse

Nella provincia di TREVISO si sono tenute 6 assemblee di presentazione della proposta di piattaforma per il rinnovo del contratto di settore. L'affluenza non ci ha soddisfatto visto l'impegno delle OO.SS per dare un informazione capillare nel territorio, con una partecipazione al di sotto del 50% dei lavoratori. Importante e significativo lo sforzo delle OO.SS che hanno raccolto le puntuali osservazioni/mozioni dei lavoratori e sinteticamente riassunte nella nota a seguire.

2. Livello di consenso

Il livello del consenso dei partecipanti è stato buono per le ragioni della proposta; poche se non assenti le critiche alla bozza della piattaforma, apprezzamento per la metodologia assunta dalle stesse OO.SS, nella preventiva

informazione /presentazione dei lavori a livello nazionale, che ha visto un ulteriore consenso la scelta della unitarietà della piattaforma.

3.Punti focali di attenzione

Classificazione: tempi della applicazione e metodi visto il lungo periodo di incubazione.
Reperibilità: Rivisitazione della indennità ferma ormai da anni.
Reperibilità aggiuntiva: sempre più richieste pagandole poco.
Accordo Trasferte e Trasferimenti: Va rivisitato in funzione delle continue richieste di Mobilità.
Aree Destrutturate: Fare chiarezza dei compiti e delle responsabilità, non è pensabile che tutti siano responsabili alla stessa maniera,ognuno abbia allora il giusto riconoscimento.
Accordi Economici: Va rivisto il pacchetto complessivo.
Defiscalizzazione:Far pressione anche verso le aziende perché anche loro facciano la propria parte.
Fisde Fopen: da valutare dopo proposta di bozza contratto.
Come segreterie provinciali ci siamo impegnati a ritornare fra i lavoratori.
Treviso 02/07/2012

°°*°

SINTESI DELLE ASSEMBLEE DI PRESENTAZIONE PIATTAFORMA CONTRATTUALE NELLA PROVINCIA DI VICENZA

Premessa - Nella provincia di Vicenza si sono tenute 8 assemblee di presentazione della proposta di piattaforma per il rinnovo del contratto di settore.
La presenza alle assemblee è stata di 250 persone circa.

Consenso – sostanzialmente si è registrato un discreto consenso sulle linee guida della piattaforma, e sulla metodologia di consenso, in alcuni luoghi di lavoro è rimasto un retaggio rispetto allo sconto energia e anche rispetto ai contributi in Fopen.

Proposte di integrazioni/emendamenti

- Reperibilità, aumento dell'indennità settimanale e introduzione di un corrispettivo per i rinforzi al turno.
- Individuare per le figure professionali richieste da obblighi di legge cogenti e che assumono in se la caratteristica di tutela della salute e sicurezza anche di parti terze, con relative pesanti responsabilità penali in capo ai singoli lavoratori, strumenti di tutela, garanzia, formazione e sostegno alla professionalità a carico delle aziende.
- Aumento importo Task-Force.
- Aumento del tetto di flessibilità ,+8, con possibilità reale di usufruire di permessi con recupero di ½ giornate o giornate intere.
- Pressione fiscale, stabilizzare e rafforzare la detassazione del Premio e dello straordinario con azioni sul governo.
- Far pagare un contributo ai non iscritti al sindacato per il rinnovo .

°°*°

SINTESI DELLE ASSEMBLEE DEL VENETO SULLA PRESENTAZIONE PIATTAFORMA CONTRATTUALE NEL VENETO

Si è riunito in data odierna a Scorzè (VE) l'attivo unitario di Filctem- Flaei-Uilcem del Veneto per esaminare, discutere e votare gli emendamenti da portare all'assemblea Nazionale che si terrà il 9 luglio a Roma.
Nella stessa assemblea, la commissione che sottoporrà al voto i punti che seguono, raccoglie e sottolinea l'attenzione e la preoccupazione espressa negli interventi su i temi di classificazione del personale e modalità di sciopero. Tematiche sentite dai lavoratori e in discussione già dallo scorso rinnovo contrattuale.
Proposte di integrazioni :

- Maggiore esigibilità degli strumenti già esistenti in materia di orario di lavoro e flessibilità anche attraverso l'aumento delle ferie.
- Aggiornamento delle indennità sull'applicazione dell'istituto della reperibilità .
- L'ingresso di nuove realtà nel settore elettrico regolamentata da gradualità certa.
- Nuovo articolo che fornisca maggiori strumenti a tutela per le nuove figure previste dal Decreto 81
- Prevedere una quota di servizio per il rinnovo contrattuale.
- In relazione al prolungamento forzato della vita lavorativa implementare tutte le forme di compensazione per recuperare la professionalità dei lavoratori più anziani e rendere accettabili i maggiori tempi di permanenza al lavoro attraverso percorsi di formazione, riduzione dell'orario di lavoro, aumento progressivo dei permessi/ferie, interventi sul versante economico legati all'anzianità , anche avendo come riferimento la previdenza complementare.
- In relazione alla capziosa interpretazione dell'art. 42 ritornare alla sua reale sostanza ovvero riconoscere l'effettivo maggior disagio al di la della distanza del trasferimento.

Scorzè, 3 luglio 2012

°°*°

ORDINE DEL GIORNO DELL'ATTIVO UNITARIO REGIONALE DEL VENETO

L'attivo unitario dei quadri e delegati sindacali di FILCTEM, FLAEI e UILCEM del Veneto riunitosi in data odierna a Scorzè per presentare, discutere e votare gli emendamenti integrativi alla bozza di piattaforma per il rinnovo del CCNL Elettrico,

CHIEDE

alle proprie OO.SS Nazionali di farsi da tramite con le OO.SS Nazionali di CGIL, CISL e UIL per continuare e rafforzare il percorso di confronto e discussione con il governo sul tema del fisco. I lavoratori, che nel tempo continuano a vedere eroso il potere d'acquisto del proprio salario ribadiscono l'indispensabilità da una parte del rinnovo contrattuale e dall'altra una più incisa ed efficace riforma del sistema fiscale, in un ottica di maggiore equità.

Scorzè, 3 luglio 2012

Le Segreterie Regionali del Veneto

°°*°

ELETTRICI: PRONTA LA PIATTAFORMA UNITARIA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DI LAVORO 2013-2015

Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uilcem-Uil:

"Al centro delle proposte la difesa dell'occupazione, l'eliminazione della precarietà, il welfare contrattuale e l'incremento del salario reale dei lavoratori"

Roma, 9 luglio 2012 - L'Assemblea nazionale dei quadri e delegati Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uilcem-Uil – riunita a Roma il 9 luglio – ha varato la piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro 2013-2015 per i circa 60.000 lavoratori elettrici, in scadenza il 31 dicembre 2012, che sarà immediatamente presentata alle associazioni imprenditoriali Assoelettrica Confindustria, Confservizi Federutility, Enel ed alle imprese del settore per il rapido avvio delle trattative.

Un punto prioritario su tutti: i sindacati rivendicano una politica energetica di sostegno all'industria, ai servizi, per migliorare la qualità del servizio erogato e ridurre il costo del Kwh, con avvio immediato di investimenti in infrastrutture, la difesa dei siti energetici e dell'occupazione, diretta e indotta. Infatti, "alle croniche debolezze del passato – scrivono i sindacati in premessa – si è sommato il disordine attuale che ha anteposto ad una seria programmazione energetica la proliferazione di incentivi a pioggia: un esempio evidente è quello di una esplosione incontrollata, e non supportata dalla Rete, della produzione da fonti rinnovabili, mentre continuano a rimanere incagliati miliardi di investimenti in infrastrutture e impianti a carbone pulito, vitali per la sicurezza, la qualità del servizio, e l'abbattimento delle bollette per imprese e famiglie".

In questo quadro, i sindacati (mai ascoltati) ribadiscono la richiesta di istituire presso il ministero dello Sviluppo Economico una sede permanente di coordinamento delle politiche energetiche, nella quale si possa sviluppare la concertazione con tutti i soggetti imprenditoriali, istituzionali e sociali.

Di seguito, in sintesi, i punti salienti delle proposte inserite nella piattaforma sindacale:

RELAZIONI INDUSTRIALI – l'attuale modello di "governance" delle imprese energetiche mostra forti limiti nel rispondere adeguatamente alle sfide del mercato ed alla missione sociale di chi deve produrre, trasportare, vendere e distribuire un bene essenziale come l'elettricità.

A parere dei sindacati il rafforzamento dell'impresa elettrica, in termini di maggiore competitività e redditività, passa necessariamente attraverso una evoluzione delle relazioni industriali in senso partecipativo dei lavoratori, attraverso la costituzione dei Consigli di sorveglianza e di potenziamento degli organismi bilaterali di settori (Osservatori e Commissioni).

Discorso a parte per la Responsabilità sociale delle imprese che i sindacati propongono di declinare sia per la sostenibilità ambientale che per via contrattuale aziendale, a cominciare dal protocollo sottoscritto (dicembre 2011) tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sull'efficienza energetica.

Infine i sindacati ripropongono alle associazioni datoriali la riunificazione delle aree contrattuali e della filiera: "occorre definire – insistono – nei tre contratti nazionali (elettrico, gas-acqua, energia e petrolio) linee guida che, nella successiva vigenza contrattuale, pongano le condizioni per realizzare l'obiettivo del contratto unico del settore energetico".

MERCATO DEL LAVORO – il sindacato richiede l'incremento dell'occupazione anche attraverso il superamento delle forme attuali di flessibilità lavorativa per stabilizzare i rapporti di lavoro, utilizzando l'apprendistato professionalizzante come elemento principale di accesso al lavoro e potenziando la formazione continua.

Si richiede, inoltre, di definire "linee guida" che prevedano – nei casi di ristrutturazioni e di crisi industriali – la difesa occupazionale con l'impegno delle imprese all'adozione di strumenti non traumatici (contratti di solidarietà, ammortizzatori sociali, clausole sociali), accompagnati da forme di integrazione al reddito e programmi di formazione mirati al reimpiego.

WELFARE CONTRATTUALE – definire un protocollo per l'erogazione dei servizi alla persona e alle famiglie, prevedere un percorso per unificare i vari fondi di previdenza integrativa presenti nel settore (Fopen, Fiprem,

Pegaso), oltre a prevedere l'attivazione (da parte delle imprese) della posizione assicurativa dal momento di accesso al lavoro, a prescindere dalla tipologia contrattuale di ingresso.
Per il "Fisde", il fondo sanitario integrativo, si richiede la sua estensione all'intero settore elettrico.
SALARIO – punto fermo per i sindacati resta la tutela del potere di acquisto dei salari reali dei lavoratori: a questo scopo, si richiede un aumento salariale per il triennio 2013- 2015 tra il 7 e il 9%, oltre alla rivalutazione di alcune voci economiche del contratto.

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

°°*°

VARATA LA PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DEL SETTORE ELETTRICO
Il percorso democratico avviato dalle Segreterie Nazionali, sulla base dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, in tema di contrattazione e rappresentatività, si è concluso il 9 luglio 2012i con l'Attivo unitario delle tre Federazioni di categoria che ha votato, unanimemente con pochissimi astenuti, sia la Piattaforma unitaria, sia il documento politico di indirizzo per il negoziato, a valle di centinaia di assemblee tenute in tutti i posti di lavoro, che hanno espresso un grande consenso sulla proposta di FILCTEM FLAEI UILCEM, peraltro ulteriormente arricchita da tanti contributi propositivi pervenuti dai Lavoratori.
Con questo significativo atto si avvia pertanto il percorso che, entro l'anno, prima della scadenza naturale del Contratto, dovrà portare al suo rinnovo.
Gli obiettivi indicati nel documento politico e ripresi analiticamente nella Piattaforma sono stati individuati secondo le principali priorità del Settore e dei bisogni di Lavoratrici e Lavoratori che, come in tutto il mondo del lavoro italiano, sono gravati dal peso della crisi e delle iniziative di risanamento poste in essere dal Governo.
Diritto al lavoro, inteso come tutela dell'esistente e rilancio dell'occupazione giovanile; moderne Relazioni industriali, orientate in senso partecipativo e bilaterale; rilancio degli investimenti in infrastrutture elettriche; estensione del Contratto a tutto il "lavoro elettrico"; tutela del potere d'acquisto; rilancio della contrattazione aziendale e sul posto di lavoro; orario di lavoro sostenibile e controllo degli orari di fatto; potenziamento del Welfare integrativo contrattuale, sono le priorità condivise dai Lavoratori e indicate puntualmente nella Piattaforma elettrica.
L'Attivo unitario ha inoltre legittimato la Delegazione trattante che sosterrà le Segreterie nazionali nel negoziato. Una Delegazione che, coerentemente con gli indirizzi confederali, coinvolge direttamente molti rappresentanti provenienti dai posti di lavoro.
A questo punto la parola alle Imprese ed alle loro Associazioni, per la tempestiva apertura delle trattative.

Le Segreterie Nazionali
Filctem-Cgil Flaei-Cisl Uilcem-Uil

°°*°

CONTRATTO ELETTRICI,VARATA LAPIATTAFORMA2013-2015
Via libera ieri dall'assemblea nazionale dei quadri e delegati Filctem, Flaei e Uilcem
Conquiste del Lavoro del 10.7.2012

Via libera dall'assemblea nazionale dei quadri e delegati Filctem, Flaei e Uilcem al varo della piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro 2013-2015 dei circa 60 mila lavoratori elettrici, in scadenza il 31 dicembre 2012. Il documento sarà subito presentato alle associazioni imprenditoriali Assoelettrica Confindustria, Confservizi Federutility, Enel ed alle imprese del settore per il rapido avvio delle trattative.
Un punto prioritario su tutti: i sindacati rivendicano una politica energetica di sostegno all'industria, ai servizi, per migliorare la qualità del servizio erogato e ridurre il costo del chilowattora, con avvio immediato di investimenti in infrastrutture, la difesa dei siti energetici e dell'occupazione, diretta e indotta. Infatti, "alle croniche debolezze del passato - spiegano i sindacati - si è sommato il disordine attuale che ha anteposto ad una seria programmazione energetica la proliferazione di incentivi a pioggia: un esempio evidente è quello di una esplosione incontrollata, e non supportata dalla rete, della produzione da fonti rinnovabili,
mentre continuano a rimanere incagliati miliardi di investimenti in infrastrutture e impianti a carbone pulito, vitali per la sicurezza, la qualità del servizio, e l'abbattimento delle bollette per imprese
e famiglie".
In questo quadro, i sindacati ribadiscono la richiesta di istituire presso il ministero dello Sviluppo economico una sede permanente di coordinamento delle politiche energetiche, nella quale si possa sviluppare la concertazione con tutti i soggetti imprenditoriali, istituzionali e sociali.
Tra i punti salienti delle proposte inserite nella piattaforma sindacale ci sono le relazioni industriali con l'attuale modello di "governance" delle imprese energetiche che mostra forti limiti nel rispondere adeguatamente alle sfide del mercato ed alla missione sociale di chi deve produrre, trasportare, vendere e distribuire un bene essenziale come l'elettricità. Discorso a parte per la responsabilità sociale delle imprese che i sindacati propongono di declinare sia

per la sostenibilità ambientale che per via contrattuale aziendale, a cominciare dal protocollo sottoscritto nel dicembre 2011 tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sull'efficienza energetica.
Infine, i sindacati ripropongono alle associazioni datoriali la riunificazione delle aree contrattuali e della filiera. Sul mercato del lavoro il sindacato richiede l'incremento dell'occupazione anche attraverso il superamento delle forme attuali di flessibilità lavorativa per stabilizzare i rapporti di lavoro, utilizzando l'apprendistato professionalizzante come elemento principale di accesso al lavoro e potenziando la formazione continua. Altri punti della piattaforma riguardano il welfare contrattuale e il salario (proposta: aumento salariale per il triennio 2013-2015 tra il 7 e il 9%, oltre alla rivalutazione di alcune voci economiche del contratto).

°°*°

Convocazione Delegazione Trattante Elettrici.
Carissimi,
il giorno 25 luglio p.v. alle ore 15,00, presso la sede di Assoelettrica - Via B. Gozzoli, 24, Roma -
si terrà l'incontro per l'apertura dei negoziati per il rinnovo del Contratto di Settore elettrico,
nella quale sarà presentata la Piattaforma unitaria approvata lo scorso 9 luglio 2012.
Vista l'importanza della riunione, contiamo sulla massima partecipazione della
Delegazione Trattante, pregandovi di provvedere all'inoltro della presente convocazione ai
Componenti di vostra pertinenza.
Fraterni saluti.
Le Segreterie Nazionali
16 luglio 2012

Filctem-Cgil Flaei-Cisl Uilcem-Uil
(A.Morselli) (C. De Masi) (C. Barbagallo)

Rinnovo del Contratto di Settore – 1° incontro
Riportiamo il comunicato unitario sul primo incontro per il rinnovo del Contratto di Settore, tenuto il pomeriggio del 25 luglio.
Questo rinnovo contrattuale si presenta gravato dalla situazione di crisi dell'economia italiana, che sta determinando pesanti effetti anche sul Settore elettrico con i quali ci stiamo peraltro confrontando nelle singole Aziende, per individuare, anche a quel livello, le soluzioni necessarie alla tutela dei Lavoratori, prima di tutto dal punto di vista occupazionale.
Negli ultimi mesi, come Segreteria Nazionale, abbiamo intensificato il nostro impegno per rappresentare la necessità di sviluppare una adeguata azione, a tutti i livelli, finalizzata a sensibilizzare i Lavoratori sulle vere priorità del momento.
Sulla situazione, particolarmente difficile, come FLAEI ci riserviamo una lettura critica sostanzialmente diversa da quella delle Imprese, in quanto riteniamo che le responsabilità vadano ricercate non solo nella assenza di "governo" del Sistema Elettrico Nazionale e in una liberalizzazione lasciata a se stessa, ma anche nelle politiche industriali che le stesse Imprese hanno adottato in questi anni e nell'insufficiente coinvolgimento del Sindacato rispetto alle strategie aziendali su investimenti, occupazione e redistribuzione della ricchezza prodotta che, negli anni passati, è stata prevalentemente canalizzata a sostenere una evoluzione finanziarizzata del "mondo elettrico".
Ciò, purtroppo, non esime il Sindacato elettrico dal confrontarsi con una realtà complessa e grave di rischi né, tantomeno, ci autorizza ad indulgere su recriminazioni che, per quanto legittime, poco aiutano a trovare le necessarie soluzioni dei problemi nell'interesse dei Lavoratori.
Per questi motivi, come FLAEI, con molti mesi in anticipo, abbiamo sviluppato una strategia, coerente a livello Aziendale e Settoriale, orientata a:

- mettere al riparo quegli Accordi aziendali ed Istituti contrattuali che sarebbero stati compromessi in caso di oggettive situazioni di crisi occupazionali e produttive. Rientrano in questa linea di azione gli Accordi sottoscritti su Energia elettrica (Enel), Premio di Risultato (in tutte le Imprese), Trattamenti trasferte e Accordi economici (Enel Cantieristi e Central Maintenance, Edison, ecc.), Permessi e Agibilità sindacali (in quasi tutte le Imprese del Settore). Accordi che, innegabilmente, sarebbero stati impossibili nella fase attuale e in quella che nel futuro dovremo affrontare;
- adeguare le modalità di rapporto con le Imprese al mutato contesto. Vedi gli Accordi sulle Relazioni industriali e sindacali di Enel, Edison, Gas de France, ecc. finalizzati da una parte a restituire al Territorio i necessari poteri di intervento ma anche per creare le condizioni di sviluppo della Partecipazione e della Bilateralità, indispensabili in questo momento anche per evitare derive conflittuali che sarebbero pagate pesantemente dai Lavoratori;
- sviluppare una azione di denuncia verso le Istituzioni nazionali e locali, concertata con la CISL, per il rilancio degli investimenti e per l'adozione dei necessari correttivi alle regole del Sistema elettrico. In questa direzione si configura la capillare azione politica e di "lobbing" che abbiamo attivato a tutti i livelli della Federazione, sempre unitamente ai rispettivi livelli confederali, verso Istituzioni – Partiti – Enti e Autorità, per il corretto orientamento della Strategia Energetica nazionale e per la revisione della struttura tariffaria così da renderla funzionale alle scelte del Paese;

- impedire o, quantomeno, frenare il tentativo delle Imprese di "alleggerirsi" sul piano occupazionale per migliorare il proprio conto economico, attraverso accordi finalizzati alla regolazione dell'accesso agli Ammortizzatori Sociali o ad evitarne l'uso attraverso soluzioni aziendali di tipo solidaristico. Vedi EOn, Cofely, Enel, Edison, ecc.;
- mantenere unito, per quanto possibile, il fronte sindacale, al fine di evitare da una parte divisioni che avrebbero indebolito l'azione nei confronti delle Imprese e, dall'altra, alimentato forme di "disagio" dei Lavoratori verso il Sindacato confederale;
- impostare il rinnovo contrattuale tenendo conto della situazione, in modo da impedire alle Imprese un utilizzo strumentale della crisi, per rinnovare quanto prima il Contratto e per creare i presupposti della futura evoluzione delle tutele, avviando una graduale riforma della normativa.

Ma, soprattutto, le iniziative che come Segreteria Nazionale abbiamo messo in campo negli ultimi anni (l'impostazione del dibattito negli Organismi, le comunicazioni interne ed esterne e, non da ultimo, il piano formativo focalizzato sulla acquisizione della consapevolezza del ruolo) avevano la finalità di preparare la Federazione in modo adeguato rispetto ad una situazione che mai nel passato si è trovata ad affrontare sviluppando, innanzitutto, la capacità del Dirigente sindacale a inquadrare ogni singolo problema o argomento (di posto di lavoro, aziendale, contrattuale) nel contesto complessivo.
Il rinnovo contrattuale, la contrattazione che si sta sviluppando nelle singole Imprese, i problemi che si incontrano sui posti di lavoro, peraltro molto diversi tra loro (sia per tipo che per gravità), non sono mai "casi a sé" ma ambiti e sfaccettature intimamente collegati tra loro.
Per questo motivo riteniamo indispensabile che le future comunicazioni, sia unitarie che di Federazione, siano acquisite come parte di una strategia politica complessiva che la FLAEI, con lungimiranza, ma anche con coraggio, ha voluto costruire in tempi (anni addietro) non sospetti. Strategia che, oltre che nella quotidianità, si è attuata anche attraverso importanti momenti di riflessione, analisi e proposta quali, ad esempio, quelli sulla Contrattualistica elettrica tenuto al CNEL nel 2007, sulla Generazione elettrica di Levico nel 2008, i Festival internazionali del Lavoro del 2009 e 2010, il seminario sul mondo delle Multiutilities del 2012.
Come Segreteria Nazionale siamo convinti di aver contribuito con la presente circolare all'acquisizione degli elementi necessari per una lettura corretta di questa difficile situazione, ma anche di aver dato le giuste speranze per il superamento di questa fase e per il raggiungimento dei principali obiettivi, a partire dal rinnovo contrattuale e invitiamo tutta la Federazione ad intensificare il lavoro di informativa e di contatto con i Lavoratori a partire dagli Iscritti.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

°°*°

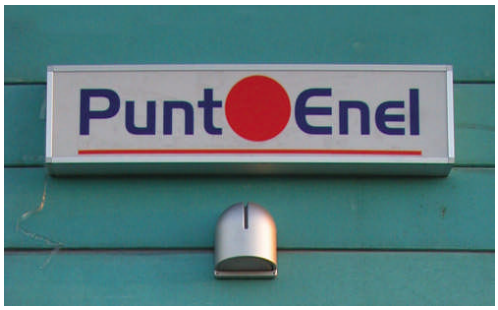
Rinnovo del Contratto Elettrico: avvio dei negoziati

Il 25 luglio 2012, con la Delegazione trattante sindacale al completo, presso la sede di Assoelettrica a Roma, sono stati avviati i negoziati per il rinnovo del Contratto di Settore elettrico, illustrando alla Parte datoriale la Piattaforma unitaria, varata lo scorso 9 luglio, a valle della tornata di assemblee sui posti di lavoro.
L'incontro è stato preceduto da una riunione ristretta tra le Segreterie Nazionali e il nuovo Presidente di Assoelettrica - dott. Chicco Testa - che, avvalendosi dei dati ufficiali di Terna e GSE, ha voluto rappresentare la difficile situazione del Settore elettrico.
Anche in relazione a quanto emerso nell'incontro preliminare di cui sopra, prima dell'esposizione dettagliata dei contenuti della Piattaforma, i Segretari Generali di FILCTEM FLAEI UILCEM hanno voluto inquadrare sul piano politico questo rinnovo contrattuale, sia dal punto di vista generale che settoriale, affermando con chiarezza che il peso della crisi non deve scaricarsi sui Lavoratori.
Per questo motivo la Piattaforma contrattuale, nel riconoscere le difficoltà del momento, si pone l'obiettivo di creare le condizioni per la "ripresa", salvaguardando il Lavoro, i Lavoratori e i loro salari. In tal senso, è stata avanzata alle Imprese la necessità di richiedere un incontro al Governo per monitorare e trovare le più opportune soluzioni ai tanti problemi in evidenza, a partire da quelli che si riscontrano in tanti Impianti produttivi penalizzati sia da regole di mercato non idonee a garantire la sicurezza del sistema, sia da una molteplicità di interventi regolatori non sempre coordinati tra loro (es. sulle Fonti rinnovabili).
Dopodiché, sono stati evidenziati i punti salienti e le priorità sindacali contenuti nella piattaforma per il rinnovo contrattuale sui quali è stato incontrato il convinto sostegno dei lavoratori nelle Assemblee sui luoghi di Lavoro.
La Delegazione datoriale, preso atto delle posizioni e delle richieste sindacali, ha voluto rimarcare le difficoltà che incontrano le Aziende ma, condivide la necessità di individuare soluzioni comuni nell'interesse delle Parti e del Sistema Elettrico Nazionale.
Al termine dell'incontro si è convenuto sulla necessità al contempo di "lavorare celermente" con l'obiettivo di pervenire ad una intesa entro la scadenza del Contratto, fissata per il 31 dicembre 2012.
A tal proposito, alla ripresa della pausa estiva, sarà fissato un serrato calendario di incontri negoziali, a partire dal prossimo 11 settembre.

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

RLS PUNTO ENEL TREVISO

2.7.2012 - segnalazione agli RLS della criticità nuova disposizione Punto ENEL Treviso



Ti segnalo i seguenti punti evidenziati dai colleghi riguardo la nuova disposizione del front end:

1- Verifica del corretto posizionamento del video previsto nelle postazioni. In alcuni casi inoltre non è modificabile l'altezza dello schermo e quindi l'operatore deve sollevarlo con metodi empirici (risme di carta)

2- Verifica della corretta illuminazione sia in termini di luminosità che di posizionamento delle fonti luminose con conseguenti riflessi sullo schermo

3- Verifica del posizionamento dei mobiletti del condizionamento ed orientamento dei flussi d'aria

Si richiama inoltre l'attenzione sul fatto che, dopo le modifiche apportate , non sono ancora presenti le piantine con il nuovo piano di evacuazione.

Alla fine della settimana scorsa hanno posizionato gli estintori e le segnalazioni per le vie di fuga, probabilmente le staranno elaborando.

6.7.2012 - La risposta degli RLSA

Cari Amici

dopo la lettera inviata dai colleghi di Treviso in merito alla ristrutturazione del Punto Enel, il sottoscritto, in qualità di RLSA e su delega di Maurizio Zanesco - attualmente impegnato nelle zone terremotate dell'Emilia (mentre Matteo Folegatti è in ferie) - ho effettuato con l'ing. Nardi un sopralluogo nella sede trevigiana, per rilevare eventuali anomalie o inadempienze a carico dell'Azienda.

Con mio stupore ho trovato un Punto Enel decisamente all'avanguardia, dotato di grandi spazi luminosi, puliti e confortevoli; e non è stata certo trascurata la parte logistico-operativa, dove l'Azienda ha ben investito in sicurezza, rispettando tutto ciò che la legge prevede in materia.

Per quanto riguarda le osservazioni espresse nella lettera:

- punto 1) Non essendo terminati i lavori, le piantine non sono ancora disponibili per la visione; anche una piccola variazione potrebbe cambiare la veridicità di un qualsiasi piano di evacuazione (allo stato attuale, la Direzione ci ha confermato che il personale ha già ricevuto dal Tim Lider le necessarie istruzioni per potere uscire dal posto di lavoro in caso di emergenza). Il tutto sarà completato entro 20 giorni.
- punto 2) L'illuminazione è regolare e vi è la possibilità di variare l'intensità della luminosità nelle postazioni lavorative in modo discrezionale, salvaguardando il campo visivo da riflessi indesiderati.
- punto 3) La posizione dei mobiletti di condizionamento in generale risulta essere regolare (solo in un caso è risultata essere troppo vicina ad una postazione e si tenterà di invertire il senso delle alette che direzionano il flusso di condizionamento).

Estintori e cartelli indicatori sono presenti.

Stanno sistemando gli spogliatoi per il Dress Code dove il personale potrà cambiarsi.

Deve essere completata la postazione del Team Leader.

Per quanto riguarda il nuovo arredo, tutto risulta essere a norma, in base alle indagini industriali già approvate a livello nazionale dalle competenti autorità.

Per quanto concerne l'altezza dello schermo video del computer (in alcune circostanze sollevato con risme di carta!) la Direzione concede al lavoratore la segnalazione dell'anomalia affinché si possa provvedere all'eventuale sostituzione (i casi sono 2 o 3).

Nel complesso un ottimo Punto Enel, sia dal lato sicurezza (garantita dalla Direzione) che da quello puramente estetico.

Nel ringraziare della disponibilità dimostrata dall' Ing. Cesare Nardi e Andrea Sommavilla porgo a tutti cordiali saluti,

Fiorenzo Tommasi RLSA

Ma è proprio così?

FOPEN RISULTATI DELLE ELEZIONI DEL 11 E 12 GIUGNO 2012.

Riportiamo i dati definitivi delle elezioni che si sono svolte nei giorni 11 e 12 giugno 2012 che confermano l'affermazione della lista n.1 FLAEI CISL che elegge 15 Delegati su 35 all'Assemblea.

Anche per FOPEN, come per PEGASO, sono aumentati i votanti, passando dal 64,1% del 2009 al 67% del 2012.

Questi i risultati delle liste:

lista n. 1 FLAEI - CISL: voti 44,43% delegati eletti: 15

lista n. 2 FILCTEM – CGIL: voti 40,20% delegati eletti: 14

lista n. 3 UILCEM – UIL: voti 13,36% delegati eletti: 5

lista n. 4 UGL Chimici-Energia: voti 2,00% (3,5% nel 2009) delegati eletti: 1

La FLAEI ha, rispetto al passato, 4 delegati in più e la FILCTEM 3, mentre la UILCEM ne perde 4 e l'UGL si conferma con un Delegato. Ricordiamo che nella precedente tornata elettorale era presente la CISAL che aveva eletto 3 delegati (8,3%).

Gli eletti nella lista FLAEI CISL sono:

1) CAPUANO SALVATORE (Abruzzo)
2) GRANATO ENZO (Campania)
3) MANESSI DANIELA (Lombardia)
4) MALLONE ANTONINO (Calabria)
5) PIANINI FERDINANDO (Lazio)
6) SPITALE MICHELE (Sicilia)
7) CORETTI EMANUELE (Basilicata)
8) PASQUADIBISCEGLIE LUCA (Piemonte)
9) PAVAN GIUSEPPE (Veneto)
10) VERRI ALDO (Puglia)
11) AIAZZI JEAN CLAUDE (Valle d'Aosta)
12) GUIZZI SIMONETTA (Umbria)
13) CALLEGARIN BARBARA (Alto Adige)
14) PERROZZI MAURIZIO (Liguria)
15) MOCCO ANNA MARIA (Sardegna)

Entro 10 giorni dalla ricezione del verbale da parte delle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali, potranno essere presentati ricorsi tramite lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

In mancanza di reclami, il Comitato Elettorale Nazionale procederà alla proclamazione dei risultati elettorali.

Si avvierà così la fase di insediamento degli Organi del Fondo con la convocazione, da parte del Presidente uscente, della nuova Assemblea dei Delegati per l'elezione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Sindaci.

I Delegati dei Rappresentanti dei Lavoratori dovranno presentare al Fondo la lista dei Candidati per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio dei Sindaci, almeno 10 giorni prima dell'Assemblea, con allegata l'accettazione e l'attestato di esistenza dei requisiti prescritti per le rispettive cariche.

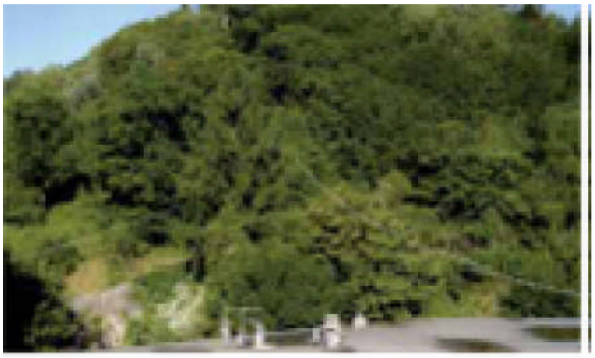
Nel prossimo Comitato Esecutivo Nazionale, saranno formalizzati i nominativi degli Amici individuati per gli incarichi nel Consiglio di Amministrazione e nel Collegio dei Sindaci.

Come consuetudine, prima dell'Assemblea, sarà convocata una pre-riunione degli Amici eletti.

CENEDA I RESIDENTI DICHIARANO GUERRA ALL'ENEL - FILI ELETTRICI A PENZOLONI

Il Gazzettino di Treviso del 6.7.212 – L'Azione del 15.7.2012

VITTORIO VENETO – 6 Luglio 2012 - Una lettera a Enel, sindaco, ve-scovo (che, ha già risposto), prefetto, ministro dell'am-biente e altre autorità e associazioni per rendere nota una «provvisorietà» infinita che agita una parte di Ceneda. A scriverla è stato Livio Talamini, ex consigliere di quartiere e residente in una laterale di via Da Ponte. «Quando mi affaccio alla finestra di casa e guardo la collina del castello vescovile, combinazione unica del dono della natura e di sapienza costruttiva dell'uomo, provo una stretta al cuore» scrive Talamini. Il motivo è presto detto: «Questo splendido cono visivo, unico in sè, è violentato da cavi elettrici pencolanti da pali della gogna: un lavoro provvisorio di Enel buttato là in fretta per l'utilizzo dell'elettricità da parte di chi ivi abita».



Talamini ricorda che «Enel aveva chiesto il per-messo momentaneo a noi residenti per una collocazione della linea, provvisoria, inadeguata e per la pericolosità e per l'orrore visivo del manufatto. Quanto prima sarebbe seguita una migliore sistemazione». E invece... «Fili elettrici e pali provvisori hanno preso pianta stabile per decenni, non senza ripetute nostre (mie e di chi abita intorno) insistenti proteste perché il manufatto venisse tolto e si trovasse altra soluzione, a cui è seguita sempre la stessa risposta di provvisorietà».

L'ex consigliere di quartiere è preoccupato perché «da qualche tempo no visto na-scere altri pali, appena un pò discosti dagli altri che hanno tutta l'intenzione di fregiarsi del titolo di inquilini permanenti per fornire, e forse potenziare, la linea elettrica all'antico castello, nel posto meno adatto». Tali osservazioni, unite ad alcuni suggerimenti per una siste-mazione alternativa dei cavi e la richiesta di «trovare una soluzione più adeguata per questa linea elettrica» sono state inviate all'Enel, al sin-daco Da Re, al vescovo Pizziolo al prefetto Adinolfi, al governatore Zaia, al mini-stro dell'ambiente Clini, alla sovrintendenza, a Italia Nostra e al Comitato ambiente di Vittorio Veneto. Un nuovo invio riguarderà altri enti e associazioni che si battono per tutelare il paesaggio.

Proprio ieri è arrivata via lettera a Talamini la rispo-sta di monsignor Corrado Pizziolo: «Condivido la sua preoccupazione, che riguar-da tanto l'estetica quanto la sicurezza dei luoghi - scrive il presule - mi auguro che la sua azione abbia l'esito auspi-cato».

L.A.

CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ A CARICO DEI PENSIONATI

Contributo di solidarietà a carico dei pensionati delle gestioni previdenziali confluite nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti e del Fondo di previdenza per il personale di volo dipendente da aziende di navigazione aerea.

L'art. 24, comma 21, del Decreto Legge 201/11, convertito nella Legge 214/11, ha introdotto un contributo di solidarietà a carico dei pensionati delle gestioni previdenziali confluite nel Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti e del Fondo di Previdenza per il personale di volo dipendente da aziende di navigazione aerea. L'INPS, con messaggio n. 10717 del 26 giugno scorso, ha fornito le istruzioni applicative e le informazioni di dettaglio circa i criteri e le modalità per l'applicazione del contributo di solidarietà. I fondi interessati sono:

- ex fondo elettrici;
- ex fondo telefonici;
- ex fondo autoferrotranvieri;
- fondo volo;
- ex INPDAI.

Sono escluse dall'applicazione del contributo le pensioni di importo fino a 5 volte il trattamento minimo, le pensioni e gli assegni di invalidità, le pensioni di inabilità. Le pensioni interessate sono quelle di

vecchiaia, anzianità, ai superstiti, e quelle anticipate e di vecchiaia introdotte dalla “riforma Fornero”. Per quanto riguarda le pensioni ai superstiti, in caso di contitolari, l’importo da valutare per l’applicazione del contributo è la quota di spettanza di ciascun contitolare. Il contributo di solidarietà sarà applicato per il periodo 1° gennaio 2012 - 31 dicembre 2017. L'importo del contributo viene determinato applicando l'aliquota prevista dalla Legge, che varia in relazione al periodo di iscrizione precedente l’armonizzazione conseguente alla L. 335/95, per l'importo delle quote di pensione maturate entro il 31 dicembre 1995. Le aliquote sono:

- 1% per anzianità contributive al 31 dicembre 1995 superiori a 25 anni;
- 0,6% per anzianità contributive al 31 dicembre 1995 superiori a 15 anni e fino a 25 anni;
- 0,3% per anzianità contributive al 31 dicembre 1995 da 5 anni a 15 anni.

L’anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 è stata calcolata utilizzando tutte le contribuzioni di natura obbligatoria, figurativa, da ricongiunzione, riscatto o riconoscimento gratuito che hanno concorso alla determinazione delle quote di pensione maturate fino al 31 dicembre 1995 e calcolate secondo la normativa previgente all’armonizzazione dei vari Fondi.
Sulla base di detta anzianità contributiva, è stata applicata l’aliquota all’imponibile di riferimento, costituito da tutte le quote di pensione maturate entro il 31 dicembre 1995.
La misura della pensione, a seguito del calcolo del contributo, non può risultare inferiore a 5 volte il trattamento minimo e pertanto, nei casi in cui applicando il contributo l'importo della pensione dovesse scendere sotto tale limite, il contributo è stato ridotto alla differenza tra tale limite e l’importo della pensione.
Di fatto, per le pensioni EL erogate dal soppresso Fondo Elettrici, il contributo di solidarietà è stato calcolato applicando l'aliquota corrispondente all'anzianità contributiva maturata al 31 dicembre 1995, sulle seguenti quote di pensione:

Periodo	**Retribuzione pensionabile**	**Fasce retribuzione per applicazione coefficiente (anno 2011)**	**Coefficiente %**	**Quota di pensione**
Fino al 31.12.1992	Ultimi 6 mesi ragguagliati ad anno. Retribuzione di riferimento (MT+ex cont.+Anzianità+Liv.funzione) al momento del pensionamento	Totale	2,51428	A
Da 1.1.1993 a 31.12.1994	6 mesi + 50% settimane da 1.1.1993 alla risoluzione del rapporto di lavoro Max nel periodo = 6 + 12 = 18 mesi Retribuzione di riferimento (MT+ex cont.+Anzianità+Liv.funzione) al momento del pensionamento	Fino a 67.603,50 Da 67.063,50 a 77.377,50 Oltre 77.377,50	2,51428 1,382858 1,13143	B
Da 1.1.1995 a 31.12.1995	6 mesi + 50% settimane da 1.1.1993 alla risoluzione del rapporto di lavoro Max nel periodo =18 + 6 = 24 mesi Retribuzione di riferimento (MT+ex cont.+Anzianità+Liv.funzione) al momento del pensionamento	Fino a 67.603,50 Da 67.063,50 a 77.377,50 Oltre 77.377,50	2 1,10 0,90	C1

Infatti, come noto, ai lavoratori assicurati, che possono far valere un'anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 di almeno 18 anni, la pensione era calcolata totalmente con il sistema retributivo. In base alla riforma Fornero, tutte le anzianità contributive maturate dal 1° gennaio 2012 danno ora titolo a pensione calcolata con il sistema contributivo.
L'importo della pensione EL, per i lavoratori con anzianità contributiva pari a superiore a 18 anni al 31 dicembre 1995 che maturano i requisiti dal 1° gennaio 2012, era pertanto costituito dalla somma di quattro quote:

- Quota A: anzianità contributiva al 3112.1992 e retribuzione teorica Fondo Elettrici degli ultimi sei mesi rapportata ad anno.
- Quota B: anzianità contributiva dal 1.1.1993 al 31.12.1994 e retribuzione teorica Fondo Elettrici, rivalutata ai sensi della legge 503/1992.

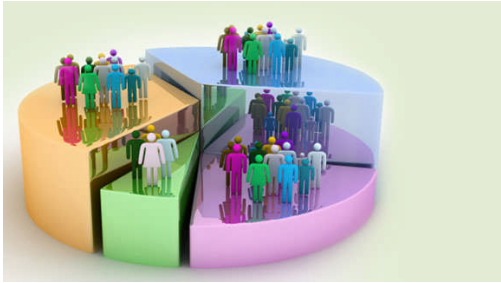
- Quota C (C1 e C2): anzianità contributiva dal 1.1.1995 al 31.12.1996 e retribuzione teorica Fondo Elettrici della quota B (legge 724/1994 – aliquote di rendimento).
- Quota D: anzianità contributiva dal 1.1.1997 al 31.12 2011 e retribuzione imponibile AGO (Decreto n.562/1996 - armonizzazione).
- Dal 1° gennaio 2012 se ne è aggiunta una quinta:
- Quota E: anzianità contributiva dal 1.1.2012 e calcolo con il sistema contributivo.

Oltre alle quote sulle quali è stato calcolato il contributo di solidarietà, la pensione è costituita dalle seguenti quote:

Periodo	**Retribuzione pensionabile**	**Fasce retribuzione per applicazione coefficiente (anno 2011)**	**Coefficiente %**	**Quota di pensione**
Da 1.1.1996 a 31.12.1996	6 mesi + 50% settimane da 1.1.1993 a 31.12.1995 + 66% settimane da 1.1.1996 alla risoluzione del rapporto di lavoro (8 mesi all'anno), fino a raggiungere 10 anni (al 31.12.2007) per chi era in servizio al 31.12.1992. Max nel periodo = 24 + 8 = 32 mesi Retribuzione di riferimento (MT+ex cont.+Anzianità+Liv.funzione) al momento del pensionamento	Fino a 67.603,50 Da 67.063,50 a 77.377,50 Oltre 77.377,50	2 1,10 0,90	C2
Da 1.1.1997 a 31.12.2011	6 mesi + 50% settimane da 1.1.1993 a 31.12.1995 + 66% settimane da 1.1.1996 alla risoluzione del rapporto di lavoro (8 mesi all'anno), fino a raggiungere 10 anni (al 31.12.2007) per chi era in servizio al 31.12.1992. Retribuzione di riferimento comprensiva di tutte le voci, per chi aveva più di 18 anni di contribuzione al 31.12.1995	Totale	2	D
Da 1.1.2012	Calcolo con sistema contributivo			E

Per i lavoratori assicurati, che possono invece far valere un'anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 inferiore a 18 anni, oltre alle quote sulle quali è stato calcolato il contributo di solidarietà, la pensione è costituita dalla quota E, determinata con il sistema contributivo, per tutte le anzianità contributive successive al 31 dicembre 1995. Il nuovo importo di pensione, decurtato del contributo, è stato erogato dal corrente mese di luglio. Gli arretrati relativi al periodo 1° gennaio - 30 giugno 2012 saranno recuperati in 7 rate mensili da luglio a dicembre, tredicesima compresa. Come detto, per quanto attiene i lavoratoti elettrici, sono state sottoposte a contributo di solidarietà le pensioni di categoria EL, mentre quelle liquidate con il calcolo AGO, perché più favorevole rispetto al calcolo FPE, essendo di categoria VO non rientrano tra quelle "privilegiate". A tutti i pensionati la cui pensione rientra tra quelle soggette al contributo, l'INPS ha inviato una lettera con la quale comunica l'importo del contributo di solidarietà mensile, l'inizio della trattenuta mensile dal mese di luglio 2012, il recupero degli arretrati con ulteriore trattenuta mensile da luglio a dicembre 2012, la deducibilità ai fini fiscali del contributo di solidarietà. Siccome le lettere inviate dall'INPS non sono esaustive e dettagliate in merito al calcolo del contributo, in quanto non è esplicitamente indicato l'importo sul quale viene operata la trattenuta ed inoltre l'importo del contributo di solidarietà, calcolato per i mesi di gennaio – giugno risulta essere di importo differente rispetto a quello di luglio pur non essendoci state variazioni retributive, abbiamo interessato la FNP che ha richiesto all'INPS delucidazioni, in particolare circa il meccanismo di calcolo adottato.
Sarà nostra cura tenervi informati sull'evolversi della situazione.

PRODUTTIVITA' 2011 CASSA 2012



GEM - AREA IDROELETTRICA

UB	Unità	Netto	Base	Infortuni	Near miss	Totale	% in pagamento	Importo
CUNEO	STAFF					138,1	138,1	1.477,14
	CUNEO	128,5	128,5	0%	10%	141,4	141,4	1512,45
	VERANPIO	122,5	122,5	0%	10%	134,8	134,8	1441,83
SONDRIO	STAFF					156,0	156,0	1669,20
	CEDEGOLO	130	130,0	10%	10%	156,0	156,0	1669,20
	SONDRIO	130	130,0	10%	10%	156,0	156,0	1669,20
VITTORIO VENETO	**VITTORIO VENETO**	**130**	**130,0**	**10%**	**10%**	**156,0**	**156,0**	**1669,20**
BOLOGNA	STAFF					163,2	163,2	1745,71
	BOLOGNA	121	121,0	20%	10%	157,3	157,3	1683,11
	LUCCA	130	130,0	20%	10%	169,0	169,0	1808,30
MONTORIO/PRESENZANO	STAFF					169,0	169,0	1808,30
	ACRI	130	130,0	20%	10%	169,0	169,0	1808,30
	ASCOLI	130	130,0	20%	10%	169,0	169,0	1808,30
	MONTORIO	130	130,0	20%	10%	169,0	169,0	1808,30
	PRESENZANO	130	130,0	20%	10%	169,0	169,0	1808,30
SARDEGNA	TALORO	130	130,0	20%	10%	169,0	169,0	1808,30
SICILIA	CATANIA	128	128,0	20%	10%	166,4	166,4	1780,48

PREMI AGGIUNTIVI GEM

UNITA' DI BUSINESS	n° dipendenti coinvolti	Stanziamento 100% (BSS)	Progetti	Risultato
Cuneo, Sondrio, Vittorio Veneto	25	€ 450	Miglioramento continuo	**120/120**

ENEL GREEN POWER

Unità	Punteggio	Bonus/Malus infortuni	Bonus Near Miss	Premio BSS
Nucleo Feltre	130%	10%	10%	1.683,11

PREMI AGGIUNTIVI EGP - SEGNALAZIONI NEAR MISS

Unità elementare	Consistenza personale Enel	Near Miss 2010	NM % 2010 Unità elementare	NM % 2010 della Divisione	NM % 2011 Unità elementare	Numero Near Miss 2011 Unità elementare
Feltre	55	0	0,00	0,34	0,41	1

DIVISIONE MERCATO

I Responsabili della Divisione Mercato hanno illustrato il consuntivo relativo al tema dell'incentivazione della Produttività/Qualità riferita all'anno 2011 - Cassa 2012.

Il risultato complessivo dell'Area, che valutiamo in modo molto positivo, si attesta al 117%, contro il 120% dello scorso anno.

I dati evidenziano un'ottima rispondenza tra i risultati attesi e quelli ottenuti, in quanto i valori medi si sono attestati su un valore in linea con quello dello scorso anno.

Le schede allegate contengono anche:

- le maggiorazioni previste per i P.E. con apertura pomeridiana;
- il premio aggiuntivo per il Flag Ship Store.

Durante gli incontri regionali sarà possibile sviluppare gli ulteriori approfondimenti.

Area 2	**Area 3**	**Punteggio netto %**	**% in pagamento**	**importo BSS**
MACRO AREE TERRITORIALI DI VENDITA CORPORATE	NORD -EST	130	130	1.391
MACRO AREE TERRITORIALI DI VENDITA MASS MARKET	NORD -EST	128	128	1.369,60
MACRO AREE TERRITORIALI (con esclusione dei Punti Enel)	NORD -EST	130	130	1.391,00
PUNTI ENEL	NORD -EST	130	130	Allegato
CREDITO	CORPORATE NE	130	130	1.391,00
	MASS MARKET NE	104	1045	1.112,80

PUNTI ENEL

Punto Enel	Punteggio netto %	Fattore K su n mesi orario apert. pomer.	Punteggio totale	Importo BSS
Belluno	130	1,25%	131,63	1408,39
Bolzano	130	2,50%	133,25	1425,78
Venezia (Mestre)	130	13,75%	147,88	1582,26
Monfalcone	130	2,50%	133,25	1425,78
Padova	130	3,75%	134,88	1443,16
Pordenone	130	2,50%	133,25	1425,78
Rovigo	130	13,75%	147,88	1582,26
Treviso	**130**	**13,75%**	**147,88**	**1582,26**
Udine	130	13,75%	147,88	1582,26
Verona	130	3,75%	134,88	1443,16
Vicenza	130	2,50%	133,25	1425,78

ENEL INFRASTRUTTURE E RETI

Enel Infrastrutture e Reti - i prospetti della incentivazione collettiva 2011 Divisione I&R (Enel Sole e Enel Distribuzione) includono, come da noi richiesto, anche il premio aggiuntivo "Near Miss". Il risultato medio divisionale (124%) è utile ai fini della incentivazione mista delle staff divisionali (PO e PC). Come FLAEI abbiamo rimarcato che ancora una volta la realtà più competitiva sul Territorio Nazionale ottiene un premio inferiore alle altre Direzioni.

PREMIO AGGIUNTIVO VE.LE. 2011

In riferimento al Premio Aggiuntivo Ve.Le. 2011 di cui alla Metodologia applicativa qui allegata, Vi informiamo che in termini di "recupero energia" i risultati consuntivati sono superiori al target massimo

previsto a livello nazionale (1,8 TWh); di conseguenza, anche l'importo di riferimento del premio corrisponde al livello massimo, pari a 750 euro medie.
Peraltro, come previsto della citata Metodologia, il premio erogato non è uguale per tutti ma è commisurato al contributo che ciascuna Macroarea ha dato al raggiungimento dell'obiettivo nazionale.
Qui di seguito vi evidenziamo l'importo di riferimento per ciascuna Macroarea.
L'importo è comprensivo sia della quota fissa (che si consegue al raggiungimento del valore di soglia) sia della quota variabile (proporzionale al contributo dato al conseguimento dell'obiettivo nazionale).
Si ricorda che gli importi corrisposti in busta paga potranno non corrispondere alle cifre indicate, poiché le spettanze tengono contro, tra le altre cose, dei periodi trascorsi in trasferta per il Progetto Ve.Le. in una Macroarea diversa da quella di appartenenza.

Macro Area	Importo (€)
Nord Ovest	525
Nord Est	**614**
Centro	892
Sud	969

Per quanto riguarda il "**bonus trasferta Ve.Le.",** che è commisurato alle settimane trascorse in trasferta alle condizioni definite nella citata Metodologia, i relativi importi verranno determinati su base individuale.
Il premio aggiuntivo Ve.Le. 2011 – nelle sue componenti "premio recupero energia" e "bonus trasferta Ve.Le." – verrà corrisposto con le competenze del mese di giugno.

PREMIO AGGIUNTIVO WFM & ADL 2011
In riferimento al Premio Aggiuntivo WFM & ADL 2011 di cui alla Metodologia applicativa qui allegata, Vi informiamo che il risultato medio nazionale dell'Indicatore Unico WFM 2011 (Zone) è risultato pari al 71,08%, superiore quindi al valore target (69,1%=100%).
Anche il roll-out di ADL, per il completamento del quale era previsto il riconoscimento di una ulteriore quota di incentivazione, è stato completato nei tempi indicati e nel rispetto dei requisiti di utilizzo minimo richiesti per la fase di avvio.
Vi ricordiamo che l'entità del premio che verrà corrisposto al personale delle Unità Operative è legato ai risultati conseguiti dal KPI Unico WFM 2011 a livello di singola Zona (n. 114), come evidenziato nel documento tecnico che vi inviamo in allegato. Come vedrete i risultati, pur variabili da Zona a Zona, superano tutti soglia minima prevista per l'accesso alla incentivazione (56,3%=70%).
Anche per quanto riguarda i Centri Operativi, per i quali, come previsto dalla Metodologia applicativa, il KPI UNICO WFM 2011 è rilevato a livello di singolo Esercizio Rete di DTR (n. 11) sulla base di un diverso mix di indicatori (50% WFM e 50% durata interruzioni BT), i risultati sono stati generalmente buoni.
Vi è un solo caso, peraltro, nel quale il risultato conseguito, non raggiungendo la soglia minima prevista per i Centri Operativi rilevata a livello di Esercizio Rete (51,5%=70%), non consente l'erogazione del premio aggiuntivo.
Nell'inviarvi in allegato i dati di consuntivo del KPI UNICO WFM 2011 sulla base dei quali andremo ad effettuare il pagamento con le competenze del corrente mese di giugno, vi confermiamo la nostra disponibilità ad effettuare il consueto esame dei risultati conseguiti.

TRIVENETO

UNITA'	**PUNTEGGIO**	**PREMIO**	**INCENTIVAZIONE AGGIUNTIVA 2011 - NEAR MISS**	Premio Aggiuntivo WFM & ADL 2011
Sede DTR	127	1.359		
VETTORIAMENTO	129	1.380		
SVILUPPO RETE	127	1.359		
SICUREZZA AMBIENTE	103	1.102		
ESERCIZIO RETE	128	1.370		240,60

ZONA BELLUNO	129	1.380		331,91
ZONA MONFALCONE	120	1.284		328,05
ZONA PADOVA	129	1.380		350,74
ZONA PORDENONE	128	1.370		310,93
ZONA ROVIGO	115	1.231		313,63
ZONA TREVISO	**129**	**1.380**		**357,12**
ZONA UDINE	129	1.380		356,98
ZONA VENEZIA-MESTRE	108	1.156		325,21
ZONA VERONA	129	1.380		355,07
ZONA VICENZA	128	1.370		358,84

UNITA'	PUNTEGGIO	PREMIO
ENEL SOLE DIPART. TERRIT. IP NORD EST	122	1.305
PERSONALE E ORGANIZZAZIONE – RETE TRI	70	749
PIANIFICAZIONE E CONTROLLO – RETE TRI	70	749

TERNA sintesi
Punteggio massimo conseguibile = 130 - Stanziamento di riferimento (per IP =100) = € 1010

Unità	Indicatore globale di performance Ip	Stanziamento effettivo in euro cat. BSS
Ambiente e autorizzazioni	130	1.313,00
Pianificazione e investimenti	130	1.313,00
Sviluppo rete ingegneria	130	1.313,00
Dispacciamento e conduzione	130	1.313,00
Mantenimento impianti (escluse AOT)	130	1.313,00
AOT TUTTE	**130**	**1.313,00**
Unità con stanziamento eccedente il 100%	130	1.010,00 + 303,00

ENEL UBH VENETO – OO.SS. DEL MARZO 2012

Nota ENEL in merito agli incontri tenutisi a Vittorio Veneto con le competenti Organizzazioni territoriali in data 2, 12 e 19 marzo 2012, in tema di incentivazione della produttività/qualità di Unità – preventivo anno 2012 (cassa 2013) per l'Unità di Business Hydro Veneto.

Gli incontri si sono tenuti per esperire la prevista fase di interlocuzione sindacale riferita all'applicazione dell'istituto dell'incentivazione della produttività/qualità di Unità – preventivo anno 2012 (cassa 2013), volta a definire, in conformità alle previsioni di cui al Verbale d'accordo nazionale del 20 dicembre 2011 in materia di Premio di Risultato ed ai contenuti della Metodologia Applicativa messa a punto dalla Divisione Generazione ed Energy Management, gli obiettivi di produttività/qualità/ competitività sui quali misurare le performance dell'Unità di Business Hydro Veneto per l'anno in questione.
Nel corso della riunione del 2 marzo us, sono state in primo luogo sintetizzate le novità introdotte, sotto il profilo normativo, dall'accordo nazionale e dalla Metodologia applicativa già citati.
Si è proceduto poi ad illustrare nel dettaglio gli obiettivi proposti per l'UB in questione, individuati prendendo a riferimento gli indicatori di cui al "paniere" allegato alla Metodologia, in coerenza con gli indirizzi strategici della filiera idroelettrica d'appartenenza della struttura e degli impegni budget 2012 dell'UB, opportunamente pesati e con indicazione altresì dei rispettivi valori di soglia, necessari per misurare il grado di raggiungimento delle performance attese.
In merito alla richiesta di precisazioni avanzata da parte sindacale sulla possibilità di erogare, ai sensi della Metodologia applicativa, importi differenziati in esito all'applicazione di fattori di correzione per tener conto del contributo della singola Unità al risultato aziendale (cfr 2° capoverso, lett. E), è stato

puntualizzato che le conseguenti eventuali valutazioni saranno condotte nella competente sede Divisionale, in fase di consuntivazione dei risultati.
Sempre sulla tematica dei premi aggiuntivi di cui alla citata Metodologia, da parte aziendale è stato confermato che anche quest'anno si procederà all'eventuale erogazione di variazioni di premio correlate all'andamento del fenomeno infortunistico. Non è invece previsto, per l'UB in questione, il coinvolgimento in particolari progetti/ gruppi di lavoro in relazione ai quali assegnare premi aggiuntivi (cfr. lett. E, paragrafi a) e b).
Le Organizzazioni sindacali territoriali, preso atto degli indicatori prospettati dall'azienda ed acquisiti i chiarimenti del caso anche sull'andamento dei rispettivi valori in questa prima fase dell'anno, si sono riservate un breve spazio di riflessione, rinviando al successivo incontro, già fissato al 12 marzo 2012, la chiusura del confronto sul tema.
Nel successivo incontro sono stati richiesti alla Direzione ulteriori approfondimenti sugli indicatori proposti per implementare l'eccellenza operativa ed il miglioramento continuo, ed in particolare in merito all'obiettivo legato alla realizzazione del parallelo automatico della Centrale di S. Floriano Vecchia, che ha destato qualche perplessità.
Sul punto da parte aziendale sono state fornite le delucidazioni richieste integrando con notizie di maggior dettaglio i lavori in programma, già in fase d'avvio, e sottolineando il fatto che tale obiettivo, ancorché sfidante, è da ritenersi senz'altro raggiungibile da parte del personale coinvolto.
Dopo tale approfondita analisi, si è ritenuto dunque di consolidare gli obiettivi nella prima formulazione proposta, confermando i pesi già definiti, come riportati nella scheda qui allegata sub 1).
L'argomento è stato poi brevemente ripreso nel corso dell'incontro sindacale tenutosi il 19 marzo 2012.
In relazione alla richiesta avanzata dalle OO.SS di programmare, in corso d'anno, momenti di verifica volti monitorare l'andamento degli indicatori, la Direzione ha manifestato la sua disponibilità, impegnandosi a fornire, con cadenza periodica, un'informativa al riguardo.
Da parte sindacale sono stati infine richiesti chiarimenti in merito alle previsioni di cui al punto 17.1 dell'Accordo sindacale nazionale del 20 dicembre 2011, concernenti l'applicazione di coefficienti di incremento degli importi individuali spettanti a titolo di incentivazione della produttività correlati agli esiti della performance review.
Sul punto l'azienda, nel precisare che allo stato non risultano pervenute dalla sede nazionale indicazioni applicative al riguardo, si è riservata di fornire le necessarie precisazioni non appena disponibili.

INCONTRO ENEL UBH VENETO DEL 24 LUGLIO 2012

Si è tenuto il 24 luglio 2012 presso la sede della UBH Veneto l'incontro con Enel in merito a:

- Consuntivo Incentivazione della Produttività 2011 cassa 2012
- Incentivazione della Produttività 2012 cassa 2013
- Sistema di videosorveglianza area di Nove

Presenti: il Direttore della UBVV, ing. Francesco Bernardi, e la Responsabile del Personale e dei rapporti Sindacali dott. Rita Puggia.
Allegati: Schede incentivazione, nota tecnica sul sistema di videosorveglianza

CONSUNTIVO INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ/QUALITÀ DI UNITÀ ANNO 2011 CASSA 2012

- Gli obiettivi tecnici sono stati centrati al massimo (130%), mentre l'unico infortunio, di lieve entità, occorso durante l'anno ha ridotto il bonus al 10%.
- La partecipazione al progetto "Nine points" con l'evidenziazione dei "near miss" richiesti ha permesso di incrementare il risultato di un ulteriore 10% portando il complessivo al 156%.
- Un limitato numero di risorse (Del Longo A., Tancon D., Feltrin D., Tamburlin G., Schiocchet G., DeLuca M.) della UB VV sono state interessate al progetto di miglioramento continuo assieme alle UB di Sondrio e Cuneo raggiungendo in modo eccellente gli obiettivi prefissati e quindi la cifra prevista di 450€ + 20%.
- Anche le unità che Idrocivile (VE+BL) ed il PT di Polpet hanno raggiunto il risultato del 130%.

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ/QUALITÀ DI UNITÀ ANNO 2012 CASSA 2013

- SAFETY - Near Miss: Tre segnalati e due in via di valutazione.
- REDDITIVITA': a fine giugno siamo circa a metà degli obbiettivi fissati
- PERFORMANCE
  Sbilanciamenti: l'obiettivo nazionale è inferiore al 4% al 30 giugno
  Blocchi: circa 1 blocco per gruppo
  PIR: al 4,3%
- QUALITA'
  Taratura UTIF: Si prevede di chiudere entro settembre
  Schemi idraulici e targhe: Attività quasi completata
  Simulazione piene: Si farà
  Parallelo S. Floriano V.: Si è partiti con l'iter di approvvigionamento materiali.
  Monografie impianti: si sta procedendo

  In sintesi , al momento, non si ravvedono criticità particolari che precludano la possibilità di raggiungere il massimo dei risultati.

SISTEMA ANTINTRUSIONE, VIDEOSORVEGLIANZA E GESTIONE ACCESSI
L'azienda ha presentato una nota tecnica relativa agli impianti antintrusione, videosorveglianza e gestione accessi della sede di via Borgo Botteon.
Da parte sindacale è stata evidenziata la necessità di confrontarsi in tempi brevi con i rappresentanti dei lavoratori delle altre aziende presenti in sito prima di siglare il verbale di accordo.

Assunzioni/Dimissioni
Sono state inserite 4 nuove figure:
D'Altoè Matteo PU Nove
Panziera Alessandro PU Agordo
Cassol Andrea PU Arsiè
Cecchin Matteo TO

Per fine anno sono previste 4 dimissioni:
2 PU Nove
1 PU Agordo
1 PU Arsiè

Varie
E' stato comunicato che in seguito all'attuazione della nuova struttura ci saranno lievi spostamenti di personale presso l'edificio di UBH in modo da avere il TO al 3° piano.
E' stata individuato ed iniziato il percorso per la rimessa in funzione dell'ascensore della palazzina uffici.
Si è convenuto di indire l'incontro di verifica nuova organizzazione Idro (prevista a luglio) tra la fine di settembre/primi di ottobre in modo da avere più elementi di come sta andando sia dal punto di vista organizzativo che logistico. Tale periodo potrebbe tornare utile anche per un aggiornamento della situazione relativa all'incentivazione.
FLAEI CISL TREVISO

°°*°

Nota ENEL
in merito all'incontro sindacale tenutosi a Vittorio Veneto in data 24 luglio 2012.
Nel corso dell'incontro sono stati affrontati i seguenti argomenti:

Incentivazione della produttività/ qualità di unità – consuntivo 2011 (cassa 2012)
In apertura di riunione è stata esperita la prevista informativa anche in sede locale sull'applicazione dell'istituto dell'incentivazione della produttività/qualità di Unità – consuntivo anno 2011 (cassa 2012), a valle della trasmissione delle schede di dettaglio dei dati consolidati relativamente all'UB Hydro Veneto, alle unità di Ingegneria Civile Idraulica insistenti in ambito regionale ed a Pianificazione e controllo performance.

Sul tema, sono stati illustrati i risultati più che positivi raggiunti dalle predette Unità, che in tutti i casi hanno comportato, per quanto attiene l'indicatore globale di performance, l'ottenimento del punteggio massimo conseguibile dalle strutture interessate.
Con specifico riferimento all'UB Hydro Veneto, è stato precisato che, tenuto conto delle previsioni di cui alla Metodologia applicativa di riferimento, il punteggio di cui sopra è stato incrementato del 10% , stante il buon esito del processo di segnalazione dei cd "near miss" avviato nel 2011, ma solo di un ulteriore 10% in relazione al fenomeno infortunistico, che in corso d'anno ha registrato, come noto, un andamento non completamente positivo.
E' stata inoltre comunicata la positiva conclusione anche delle attività legate all'ulteriore obiettivo specifico assegnato l'anno scorso, nel contesto del "Progetto di miglioramento continuo" delle unità di Produzione Idroelettrica, a sei risorse dell'UB Hydro Veneto, oltre che a personale delle UB Hydro Piemonte e Lombardia, alle quali sarà dunque corrisposto il previsto premio aggiuntivo.

Incentivazione della produttività/ qualità di unità – anno 2012 (cassa 2013) – monitoraggio periodico
In relazione agli impegni assunti nel corso dei precedenti incontri sul tema, la Direzione ha fornito alle OOSS un'informativa di dettaglio sull'andamento degli indicatori riguardanti gli obiettivi di produttività/qualità/ competitività assegnati, all'UB Hydro Veneto, nell'anno 2012.
In proposito è stato puntualizzato che, valutati i primi dati provvisori relativi al primo semestre 2012, essi presentano, nel loro complesso, un trend in linea con i valori target assegnati.
In ogni caso la Direzione ha assicurato che continuerà a monitorare, con cadenze metodiche e ravvicinate, il buon andamento dei processi in corso, impegnandosi a fornire una successiva informativa alle OO.SS. tra la fine del mese di settembre e quello di ottobre pv.

Piano assunzioni 2012 - andamento risorse in carico UB Hydro Veneto
In merito allo stato d'attuazione del piano assunzioni per l'anno 2012, l'azienda ha confermato che, in esito alle selezioni attivate nel mese di maggio us, sono state già perfezionate, con decorrenza 1° luglio 2012, le quattro immissioni di risorse previste in corso d'anno, assunte, con contratto di inserimento, nelle seguenti Unità:
n° 1 figura impiegatizia - sig. Matteo Cecchin - presso Technical Operation;
n° 1 figura operativa con profilo elettrico – sig. Andrea Cassol - presso PU Arsiè;
n° 1 figura operativa con profilo meccanico – sig. Matteo Dal Toè - presso PU Nove;
n° 1 figura operativa, anch'essa con profilo meccanico – sig. Alessandro Panziera - presso PU Agordo.
E' stato aggiunto che sono inoltre in programma, per la fine dell'anno, quattro pensionamenti nell'ambito dell'UB.

Gestione accessi, sistema antintrusione e videosorveglianza presso la sede di Nove
E' stato comunicato il completamento della fase di attivazione del nuovo sistema d'accesso alla sede in questione, volto ad assicurare, alle Società aventi sede nell'area, la gestione, in autonomia e sicurezza, dell'ingresso dei rispettivi ospiti, attraverso campanelli e servizi di videocitofono dedicati.
Quanto sopra dotando altresì il sito, come già anticipato nel corso di precedenti incontri sindacali, di un sistema antintrusione e videosorveglianza, volto a preservare il patrimonio e le infrastrutture aziendali ivi presenti.
Per una diretta rilevazione della descrizione e delle caratteristiche del citato sistema si rinvia all'apposito Verbale di accordo ed alla Nota Tecnica già previamente consegnati alle OO.SS, in merito ai quali, nel corso dell'incontro, sono stati forniti i richiesti chiarimenti.
Sul tema, pur in presenza di una sostanziale condivisione sotto il profilo dei contenuti, il formale perfezionamento dell'accordo è stato rinviato tra una decina di giorni. Quanto sopra per consentire alle OOSS un previo contatto anche con le competenti Rappresentanze dei lavoratori delle altre Società del Gruppo interessate, alle quali sarà sostanzialmente sottoposto il medesimo testo, già trasmesso ai rispettivi Gestori del Personale da Enel Produzione.

Postazioni di lavoro assegnate al personale
E' in corso di valutazione l'attuazione di alcuni spostamenti nella dislocazione delle postazioni di lavoro assegnate al personale, allo scopo di accorpare, nella stessa area, le risorse operanti nella medesima struttura o nello stesso filone di attività.

Nel precisare che tali interventi riguarderanno un numero limitato di risorse, è stato aggiunto che sarà in ogni caso cura della Direzione darne previa informativa al personale interessato.

Interventi di manutenzione presso la sede di Vittorio Veneto
E' stato da ultimo comunicato che è in fase di formalizzazione l'aggiudicazione dei contratti per i lavori di ripristino della funzionalità dell'ascensore allocato nel vano di ingresso.

ENEL – MACROSTRUTTURA SERVIZI GLOBALI.

Il 18 luglio l'Azienda ci ha presentato la "Macrostruttura Servizi Globali" da realizzare sulla base dello sviluppo del modello "one-company", necessario per gestire in modo univoco, nei 25 paesi del mondo dove Enel è presente, le funzioni di supporto alle Divisioni.
Dopo aver illustrato in modo generale il modello, l'Azienda ha informato che la prossima settimana ci porterà a conoscenza delle nuove disposizioni Aziendali a copertura delle posizioni di vertice e fornirà la documentazione delle linee guida sulle quali sviluppare il riassetto organizzativo.

ENEL/EGP – BLACK BOX

Riportiamo il verbale di accordo che determina le linee guida sulle quali sviluppare gli accordi territoriali, con le RSU interessate, per l'installazione delle apparecchiature in oggetto e la loro gestione.
Come potrete notare, l'accordo presentato a suo tempo dall'Azienda ha subito notevoli modifiche, rispetto alla base di partenza, volte a tutelare il lavoratore e ad evitare il controllo a distanza dell'attività lavorativa.
L'Azienda ci ha comunicato che, dopo aver definito l'accordo applicativo con le RSU presenti nel territorio interessato, darà avvio alla sperimentazione nell'Area Geotermica.

°°*°

BOZZA 11/6/12	**ACCORDO 5/7/12**
ACCORDO QUADRO BLACK BOX ENEL GREEN POWER Il giorno 2012 Tra Enel SpA rappresentata da Enel Green Power rappresentata da E Le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali FILCTEM rappresentata da: FLAEI rappresentata da: UILCEM rappresentata da:	ACCORDO QUADRO BLACK BOX ENEL GREEN POWER Il giorno 5 luglio 2012 Tra Enel SpA rappresentata da : Crivelli, Cofacci Enel Green Power rappresentata da: Capitani, D'Amico. Querol Vidal E Le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali FILCTEM rappresentata da: Bernì, Sorrentino FLAEI rappresentata da: De Masi, Arca, Losetti, Mancuso, Meazzi, Testa UILCEM rappresentata da: Marcelli, De Giorgi
PREMESSO CHE La materia della sicurezza sul lavoro, in ambito ENEL è da sempre oggetto di confronto e interesse comune con le Organizzazioni Sindacali che condividono l'obiettivo aziendale "infortuni zero" e partecipano attivamente anche attraverso istituti bilaterali alla definizione e realizzazione di azioni formative e di prevenzione; Al fine di perseguire efficacemente la prevenzione e la riduzione dei tassi infortunistici attraverso tutte le	PREMESSO CHE La materia della sicurezza sul lavoro, in ambito ENEL è da sempre oggetto di confronto e interesse comune con le Organizzazioni Sindacali che condividono l'obiettivo aziendale "infortuni zero" e partecipano attivamente anche attraverso istituti bilaterali alla definizione e realizzazione di azioni formative e di prevenzione; Al fine di perseguire efficacemente la prevenzione e la riduzione dei tassi infortunistici attraverso tutte le

BOZZA 11/6/12	ACCORDO 5/7/12
possibili leve gestionali tali temi sono sempre più presenti, sotto molteplici forme (tassi di frequenza e gravità, meccanismi bonus malus, progetti safe behaviour e one safety) anche all'interno dei sistemi di incentivazione del personale e del management aziendale; Gli incidenti stradali rappresentano una delle principali cause di infortunio sia in generale sia in ambito lavorativo o "in itinere", ed anche in Enel una quota significativa degli infortuni che tuttora si verificano è riconducibile alla guida di automezzi, il che evidenzia uno spazio di intervento che può e deve essere attentamente considerato al fine di sviluppare tutte le possibili iniziative finalizzate a ridurre sempre più i fattori di rischio;	possibili leve gestionali tali temi sono sempre più presenti, sotto molteplici forme (tassi di frequenza e gravità, meccanismi bonus malus, progetti safe behaviour e one safety) anche all'interno dei sistemi di incentivazione del personale e del management aziendale; Gli incidenti stradali rappresentano una delle principali cause di infortunio sia in generale sia in ambito lavorativo o "in itinere", ed anche in Enel una quota significativa degli infortuni che tuttora si verificano è riconducibile alla guida di automezzi, il che evidenzia uno spazio di intervento che può e deve essere attentamente considerato al fine di sviluppare tutte le possibili iniziative finalizzate a ridurre sempre più i fattori di rischio; Non si intende comunque, nel porre in essere tali iniziative, esercitare attraverso i sistemi e apparati tecnologici utilizzati, forme di controllo a distanza sull'attività del personale.
CONSIDERATO CHE Sono attualmente disponibili sistemi e tecnologie che, da un lato integrandosi con i sistemi elettronici dei veicoli e sfruttando dall'altro i sistemi satellitari di rilevazione del posizionamento, sono in grado di accrescere sensibilmente la sicurezza alla guida e di garantire la più efficace gestione di eventuali emergenze o sinistri; Oltre che rispondere alle predette esigenze in tema di sicurezza, tali sistemi rappresentano anche un importante strumento per una più efficace ed efficiente gestione dell'autoparco e per la protezione del patrimonio costituito dagli automezzi aziendali; La materia ~~dei sistemi di geolocalizzazione dei veicoli, oltre che un tema di controllo ai sensi dell'art. 4 legge 300/70~~ – laddove non si limiti al veicolo ma si abbia anche identificazione e abbinamento al conducente - ~~comporta anche una serie di problematiche di trattamento dei dati, e come tale è stata oggetto di studio e di pronuncia in varie occasioni da parte dell'Autorità Garante per la Privacy, che ne ha dettato modalità e requisiti per il legittimo trattamento~~; ~~In particolare, in una recente pronuncia il Garante ha affermato che il trattamento dei dati in questione è legittimo, anche senza il consenso dei singoli interessati, purché sia stato preventivamente definito un accordo con le rappresentanze sindacali ovvero sia stata espletata, in difetto, la procedura amministrativa prevista dallo stesso art. 4 legge 300/70, e che si provveda alla successiva notifica al Garante e relativa informativa al personale;~~ Quanto sopra, in particolare la realizzazione dei predetti accordi sindacali, è di competenza delle rappresentanze sindacali dei lavoratori che in Enel, per effetto dei vigenti accordi in materia, si identificano con le RSU	CONSIDERATO CHE Per quanto riguarda in particolare il parco auto. negli ultimi anni sono stati adottati standard sempre più elevati nelle dotazioni di sicurezza della flotta operativa, di cui è in corso il completo rinnovo, con l'introduzione delle migliori misure e strumentazioni di sicurezza attiva e passiva. Tra le opzioni attualmente disponibili sono presenti sistemi e tecnologie che, da un lato integrandosi con i sistemi elettronici dei veicoli e sfruttando dall'altro i sistemi satellitari di rilevazione del posizionamento, sono in grado di accrescere sensibilmente la sicurezza alla guida e dí garantire la più efficace gestione di eventuali emergenze o sinistri; Oltre che rispondere alle predette esigenze in tema di sicurezza, tali sistemi rappresentano anche un importante strumento per una più efficace ed efficiente gestione dell'autoparco e per la protezione del patrimonio costituito dagli automezzi aziendali; La materia di cui trattasi – laddove non si limiti al veicolo ma si abbia anche identificazione e abbinamento al conducente - risulta rilevante ai sensi dell'ad. 4 legge 300/70, rendendo necessaria la preventiva definizione di un accordo con le rappresentanze sindacali ovvero. in difetto, l'espletamento della procedura amministrativa prevista dallo stesso ad. 4 legge 300/70. Quanto sopra. in particolare la realizzazione dei predetti accordi sindacali, è di competenza delle rappresentanze sindacali dei lavoratori che in Enel. per effetto dei vigenti accordi in materia. si identificano con le RSU

BOZZA 11/6/12	ACCORDO 5/7/12
ovvero, in mancanza delle stesse, con le competenti strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali; ~~Sul tema della geolocalizzazione, in ambito Enel Distribuzione, al fine di soddisfare esigenze di qualità del servizio e di qualità dei sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro, è già stato stipulato in data 13 marzo 2008 un accordo ex art. 4 L. 300/700 riferito al sistema Work Force Management; ed è attualmente in corso la sperimentazione di un nuovo modello più evoluto del medesimo apparato tecnologico che fornisce funzionalità logistiche, di riconoscimento autista, antifurto e sicurezza del conducente del tutto analoghe a quelle già assicurate oggi;~~ Enel Green Power intende ~~a sua volta~~ sperimentare il nuovo sistema in alcune realtà operative, in particolare laddove il fattore di rischio sia maggiormente presente; A tale proposito, si ritiene comunque opportuno condividere a monte principi e linee guida che saranno utilizzati come riferimento laddove si ravvisi l'esigenza di addivenire ad un accordo ex art. 4 finalizzato alla sperimentazione ~~o realizzazione di sistemi di gestione della sicurezza dei veicoli che comportino l'installazione sugli stessi di strumentazioni di geolocalizzazione e telediagnostica~~ finalizzati ad accrescere la sicurezza nella guida e migliorare la gestione dei mezzi aziendali;	ovvero, in mancanza delle stesse, con ie competenti strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali; Enel Green Power intende sperimentare il nuovo sistema, cosiddetto "black box", in alcune realtà operative, in particolare laddove il fattore di rischio sia maggiormente presente; A tale proposito, si ritiene comunque opportuno condividere a monte principi e linee guida che saranno utilizzati come riferimento laddove si ravvisi l'esigenza dì addivenire ad un accordo ex art. 4 finalizzato alla sperimentazione – principalmente sui nuovi mezzi che saranno assegnati –e successiva estensione del sistema di cui sopra finalizzato ad accrescere la sicurezza nella guida e migliorare la gestione dei mezzi aziendali;
SI CONVIENE QUANTO SEGUE L'installazione delle apparecchiature in questione sui veicoli e la gestione delle stesse è subordinata – ove implichi possibilità di controllo a distanza e trattamento di dati personali del dipendente - alla preventiva realizzazione di un accordo ex art. 4 legge 300/70 con le competenti rappresentanze sindacali secondo quanto sopra indicato; Il sistema - costituito da uno o più apparati installati sul mezzo (black box, antenna e modem GPRS ~~per la geolocalizzazione e~~ chiave ~~"Ibutton"~~ per l'identificazione del conducente) e collegati ad una centrale operativa - sarà impostato e utilizzato per la gestione delle seguenti funzionalità, con il fine di accrescere la sicurezza sul lavoro e migliorare la gestione dell'autoparco: • ~~Funzionalità logistiche (geolocalizzazione, stato del mezzo, percorsi etc.)~~ • Riconoscimento autista • Antifurto e antimanomissione del veicolo • Crash Management (invio soccorso e ricostruzione dinamica incidente) • Sicurezza conducente (mezzi di soccorso o assistenza stradale) • Monitoraggio e diagnosi (stato freni, alimentazione, livelli lubrificanti etc.) • Gestione e Manutenzione (rifornimenti, tagliandi etc.) • Reportistica relativa ai mezzi (km, percorrenze, consumi, tempi) Resta comunque escluso il monitoraggio continuo degli	SI CONVIENE QUANTO SEGUE L'installazione delle apparecchiature in questione sui veicoli e la gestione delle stesse è subordinata – ove implichi identificazione del conducente e quindi potenzialmente possibilità di controllo a distanza e trattamento di dati personali del dipendente - alla preventiva realizzazione di un accordo ex ad. 4 legge 300/70 con le competenti rappresentanze sindacali secondo quanto sopra indicato; Il sistema - costituito da uno o più apparati installati sul mezzo (centralina black box, antenna, modem GPRS e chiave di l'identificazione del conducente) e collegati ad una centrale operativa -sarà impostato e utilizzato per la gestione delle seguenti funzionalità, con il fine di accrescere la sicurezza sul lavoro e migliorare la gestione dell'autoparco: • Riconoscimento autista • Antifurto e antimanomissione del veicolo • Crash Management (invio soccorso e ricostruzione dinamica incidente) • Sicurezza conducente (mezzi di soccorso o assistenza stradale) • Monitoraggio e diagnosi (stato freni, alimentazione, livelli lubrificanti etc.) • Gestione e Manutenzione (rifornimenti, tagliandi etc.) • Funzionalità logistiche e reportistica (stato del mezzo, km, percorrenze, consumi, tempi) Resta comunque escluso il monitoraggio continuo degli

BOZZA 11/6/12	ACCORDO 5/7/12
automezzi ed ogni finalità di controllo individuale a distanza. E' altresì esclusa ogni finalità di valutazione dell'operato del singolo lavoratore e l'utilizzo dei dati acquisiti per l'attivazione di procedimenti disciplinari, salvi eventuali casi di dolo o colpa grave, in coerenza con le previsioni di legge e di contratto. L'azienda provvederà a notificare il trattamento dei relativi dati al Garante per la privacy, ad individuare le figure dei titolari, responsabili e incaricati del trattamento ed a informare tutto il personale interessato. I dati saranno trattati in conformità alle prescrizioni del Garante e non saranno comunicati né diffusi, fermi restando gli obblighi imposti dalla legge o eventuali richieste da parte dell'Autorità Giudiziaria.	automezzi ed ogni finalità di controllo individuale a distanza. E' altresì esclusa ogni finalità di valutazione dell'operato del singolo lavoratore e l'utilizzo dei dati acquisiti per l'attivazione di procedimenti disciplinari, salvi eventuali casi di dolo o colpa grave, in coerenza con le previsioni di legge e di contratto. L'azienda provvederà a notificare il trattamento dei relativi dati al Garante per la privacy, ad individuare le figure dei titolari, responsabili e incaricati del trattamento ed a informare tutto il personale interessato. I dati saranno trattati in conformità alle prescrizioni del Garante e non saranno comunicati né diffusi, fermi restando gli obblighi imposti dalla legge o eventuali richieste da parte dell'Autorità Giudiziaria. Letto, confermato e sottoscritto

PENSIONE ANTICIPATA. PENALIZZAZIONI PER ACCESSO A PENSIONE IN ETÀ INFERIORE A 62 ANNI

La recente riforma della previdenza pubblica (cosiddetta riforma Fornero) prevede che, in alternativa alla pensione di vecchiaia, si possa ottenere il diritto a pensione a un'età inferiore rispetto a quella prevista per la pensione di vecchiaia, in presenza di specifici requisiti.

L'accesso alla pensione anticipata in età inferiore ai 62 anni comporta, peraltro, penalizzazioni. Per accedere alla pensione anticipata è necessario aver maturato, nel 2012, una anzianità contributiva di 42 anni e 1 mese se uomo o 41 anni e 1 mese se donna. Tali valori sono aumentati di 1 mese per l'anno 2013 e di un ulteriore mese per il 2014.

Infatti l'art. 24, comma 10, del Decreto Legge 201/2011, ha disposto che "a decorrere dal 1° gennaio 2012 e con riferimento ai soggetti la cui pensione è liquidata a carico dell'AGO e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima, nonché della gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che maturano i requisiti a partire dalla medesima data l'accesso alla pensione anticipata ad età inferiori ai requisiti anagrafici di cui al comma 6 è consentito esclusivamente se risulta maturata un'anzianità contributiva di 42 anni e 1 mese per gli uomini e 41 anni e 1 mese per le donne, con riferimento ai soggetti che maturano i requisiti nell'anno 2012.

Tali requisiti contributivi sono aumentati di un ulteriore mese per l'anno 2013 e di un ulteriore mese a decorrere dall'anno 2014. Sulla quota di trattamento relativa alle anzianità contributive maturate antecedentemente il 1° gennaio 2012, è applicata una riduzione percentuale pari ad 1 punto percentuale per ogni anno di anticipo nell'accesso al pensionamento rispetto all'età di 62 anni; tale percentuale annua è elevata a 2 punti percentuali per ogni anno ulteriore di anticipo rispetto a due anni.

Nel caso in cui l'età al pensionamento non sia intera la riduzione percentuale è proporzionale al numero di mesi."

In sostanza, per raggiungere il requisito contributivo si prende in considerazione la contribuzione versata a qualsiasi titolo, salvo quella figurativa per disoccupazione ordinaria, malattia/infortunio.

Ai fini del trattamento pensionistico viene, invece, considerata tutta la contribuzione a qualsiasi titolo versata.

La penalizzazione si applica sulla quota di pensione calcolata con il metodo retributivo per i periodi antecedenti il 2012; dal 1° gennaio 2012 infatti la pensione viene determinata per tutti i lavoratori con il metodo contributivo. Il lavoratore che andrà in pensione anticipata in età inferiore a 62 anni con metodo totalmente contributivo non subirà penalizzazioni.

Dette penalizzazioni non si praticano però, a determinate condizioni, ai lavoratori che maturano il requisito contributivo per la pensione anticipata entro il 31 dicembre 2017.

Il Decreto Legge 216/2011 (cosiddetto Milleproroghe), all'art. 6, ha infatti stabilito che "Le disposizioni dell'articolo 24, comma 10, terzo e quarto periodo, del citato decreto-legge n. 201 del 2011, in materia di

riduzione percentuale dei trattamenti pensionistici, non trovano applicazione, limitatamente ai soggetti che maturano il previsto requisito di anzianità contributiva entro il 31 dicembre 2017, qualora la predetta anzianità contributiva ivi prevista derivi esclusivamente da prestazione effettiva di lavoro, includendo i periodi di astensione obbligatoria per maternità, per l'assolvimento degli obblighi di leva, per infortunio, per malattia e di cassa integrazione guadagni ordinaria".

La penalizzazione, quindi, non si applica ai lavoratori per i quali il requisito contributivo della pensione anticipata, maturato entro il 31 dicembre 2017, derivi da effettiva prestazione di lavoro, ricomprendente i periodi di astensione obbligatoria per maternità, servizio militare, infortunio, malattia e cassa integrazione guadagni. Non vengono ricompresi tutti gli altri periodi, quali: maggiorazioni per amianto e invalidità 75%, contribuzione figurativa ex L. 300/70, ecc..

Anche la contribuzione volontaria non è utile per raggiungere l'anzianità contributiva richiesta entro il 2017 ed accedere alla pensione con meno di 62 anni di età, senza penalizzazioni, poiché la Legge fa espresso riferimento alla contribuzione derivante da effettiva prestazione lavorativa.

A parere dell'Inps, oltre alla contribuzione obbligatoria può essere considerata esclusivamente quella derivante dal riscatto di eventuale contribuzione omessa e prescritta, ai sensi dell'art. 13 della Legge 1338/62.

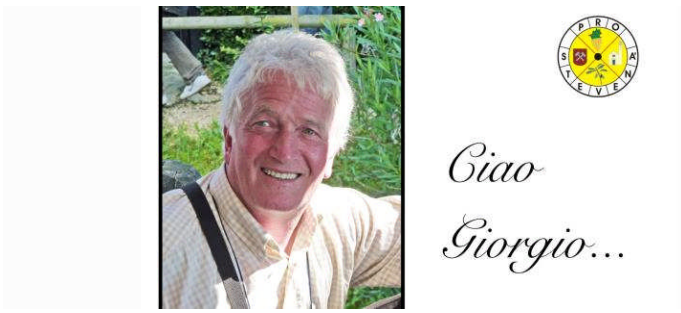
La corretta conoscenza delle norme legislative consente a ciascun lavoratore di assumere a ragion veduta le decisioni inerenti la propria quiescenza evitando di trovarsi con una pensione di importo inferiore a quella attesa in quanto soggetta a penalizzazione.

I lavoratori che matureranno, sia pure entro il 31 dicembre 2017, i requisiti per la pensione anticipata ad una età inferiore ai 62 anni utilizzando la contribuzione volontaria (è un caso ricorrente in particolare nelle risoluzioni anticipate con esodo) e/o la contribuzione figurativa (maggiorazioni amianto, ecc.) percepiranno la pensione decurtata delle previste penalizzazioni.

Ai fini della non applicazione delle penalizzazioni, infatti, non è sufficiente maturare l'anzianità contributiva utile per la pensione anticipata, ma la stessa deve derivare esclusivamente da prestazione effettiva di lavoro.

LUTTI

Difficile trovare le parole giuste per esprimere tutto il dolore che noi della Pro Stevenà proviamo in questo momento, l'emozione e la tristezza le fermano in gola e fanno male ...



Oggi la nostra Associazione perde una persona fondamentale, unica, preziosa. L'intera comunità perde un vero esempio di rettitudine e onestà...

esempio rarissimo in questa epoca.

A Palmira, Antonella, Roberto, Marco e parenti vicini le condoglianze più sentite da parte di tutto il Consiglio Direttivo.

Giorgio era uno dei soci fondatori della Pro Loco, era uno di quelli che credeva nell'utilità di questo progetto per la comunità di Stevenà. Vedere i giovani entrare in Associazione e partecipare alle attività della Pro Loco era per lui motivo di vanto e di vera gioia.

Ricordava spesso a tutti che lui "l'era al pì vecio", lo diceva sempre con il sorriso tirandosi i folti capelli bianchi e questo ci riempiva di fiducia e sicurezza.

Oggi giovani e meno giovani della Pro Stevenà sono qui per salutarlo, perché oggi qualcuno di noi perde "un papà", qualcuno "un nonno", TUTTI un amico.

Uomo saggio, capace, dotato di grande intelligenza, di forte personalità, senso di giustizia e onestà a volte imbarazzante...

Proprio per questo da oggi il cammino della nostra Associazione diventa più difficile, molto di più...ma noi ce la metteremo tutta Giorgio, ci impegneremo per mettere in pratica tutto quello che nel tempo passato assieme hai trasmesso a questo splendido gruppo.
Ci mancheranno le tue strigliate, ci mancherà il tuo sorriso...
Quando scrivevo la relazione annuale da presentare all'Assemblea dei soci e tu controllavi non avessi dimenticato qualcosa, regolarmente cancellavi la parte che ti riguardava.
Mi gelavi con una delle tue tipiche occhiate dicendomi "No sta far al mona"...
Giorgio, oggi in questa tua ultima assemblea non puoi impedirmi di dire GRAZIE SEGRETARIO SALVADOR, GRAZIE per l'immenso lavoro che hai fatto per la Pro Stevenà per la disponibilità che hai dimostrato, per tutte le cose belle realizzate insieme e per le cose preziose che ci hai insegnato.
E a titolo personale GRAZIE per la splendida amicizia che mi hai regalato e per avermi sempre sostenuto e aiutato anche nei momenti più difficili.
CIAO Giorgio, ovunque tu stia andando ora, fa buon viaggio ...

Alfredo De Col

°°*°

L'identità era la sua caratteristica!
Così come si è identificato nel gruppo di "Noi Stevanà" lo ha fatto sul lavoro: "Salvador dell'Enel" era il suo biglietto da visita; "i me omeni" la sua forza.

Sono deceduti inoltre

Bruno Botter di anni già C apo della Agenzia di Oderzo

Plinio De Lucca già della Agenzia di Oderzo

E' deceduta la signora Gorizia, mamma dell'amica De Stefani Giancarla, animatrice del pluridecennale soggiorno a Chianciano Terme.

Alle famiglie vanno le espressioni di cordoglio della Flaei-Cisl di Treviso.

I FOGHI DE SANTA GUSTA
Martedì 21 agosto ore 24.00