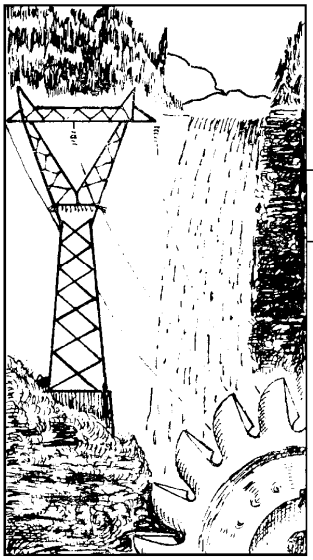


PARTECIPARE

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

Giugno

N. 6

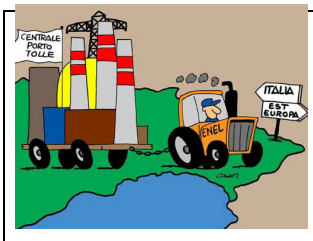
Anno 2011

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

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

SOMMARIO:

Pedro
Lutti
Fisde - Consigli di amministrazione
Enel – premio di risultato
Terna:redditività 2010/cassa 2011 e premio di risultato triennio 2011-2013
Pillole Flaei Treviso
Enel Infrastrutture e Reti
Agevolazioni tariffarie Enel 17.5.2011
Rischio stress lavoro correlato
Terna - piano di sviluppo 2011 rete trasmissione ad altissima tensione
Terna: firmato l'accordo relativo ai rimborsi spese
Stop a centrale Porto Tolle – il no del Consiglio di stato
Detassazione e decontribuzione componenti accessorie
Mercato elettrico: Acquirente unico a tutela dei consumatori



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

PEDRO

Carissimi Amici della FLAEI di Treviso,
Ho letto con grande commozione la notizia della scomparsa di Valentino Pedriali.
Ho letto anche tutte le note pervenuteVi da varie fonti sindacali e non.
Mi permetto di unirmi ad esse ricordando la grande personalità di Pedriali, la Sua capacità di gestire e definire i più vari problemi sindacali. La Sua sensibilità e il notevolissimo impegno.
Una preghiera per lui.

Diomiro Vianelli

LUTTI

E' deceduta la mamma dei colleghi Pierluigi (UBVV) e Mario De Bastiani (Terna e componente il nostro Direttivo Territoriale).

°°*°

E' deceduto, dopo una breve malattia, l'ex collega Furlan Sergio 1°. Aveva ricoperto per lungo tempo il posto di Capo Nucleo della sede di Vazzola. Sergio, vedovo da molto tempo, lascia il figlio Eros, la nuora e due nipotini.

Alfredo Favretto

°°*°

E' deceduto l'ing. Otello Badino, già Capo Gruppo del 4° GIR prima, e del 5° GIR poi.

Lo scritto è l'uomo

Su "Il Quindicinale", giornale della Sinistra Piave, del mese di Novembre 1988, la Consigliera Comunale per la Lista Verde, Luisa Mattana, rendeva noto perché "aveva respinto l'invito a partecipare alla celebrazione del 70° anniversario della fine della Prima Guerra Mondiale".
Puntuale e senza reticenze la risposta di Badino Otello Italiano.
Mi pare che dalla lettura della sua risposta emerga chiara la sua personalità, poco incline ai compromessi

Gianni Carminati
Testimone al matrimonio tra lui e la carissima Carla Pittau"

Sulle celebrazioni del 4 Novembre

Ho letto con particolare interesse la lettera della Dott. Luisa Mattana, pubblicata sul n 22 del "Quindicinale". Per dovere di cronaca, come dice il commento, chiedo alla Vostra gentilezza, e a tale dovere mi rivolgo, per veder pubblicate queste mie osservazioni, ringraziando fin d'ora per l'ospitalità.

Dice la Dott. Mattana che «non possiamo festeggiare il 4 novembre perché non può essere una festa del popolo italiano» e poiché, prosegue, «É grave e inaccettabile partecipare alle celebrazioni odierne», distribuisce colpi di righello sulle dita di tutti i presenti, dai Cavalieri di Vittorio Veneto superstiti al Presidente della Repubblica, dai soldati italo - anglo - franco - americani ai cittadini.
E torno all'inizio della lettera, dove si parla degli orrori della guerra e, soprattutto, del fenomeno delle diserzioni, insubordinazioni, autolesioni, ecc..
Sembrerebbe, a detta della la Dott. Mattana, che il nostro esercito avesse come principale attività, quella di fuggire dar fronte (che direbbero i Granatieri dei Cengio!). Non che siano mancati episodi del genere: basterebbe ricordare la decimazione di Santa Maria La Longa,descritta da un testimone oculare «borghese», o la decisione di mettere un carabiniere di sentinella con la baionetta in canna, sulla porta delle abitazioni dei disertori fucilati.
Ma la guerra non è stata inventata nel ventesimo secolo: è una piaga che l'Uomo si trascina da sempre. anche quando non c'erano gli industriali; e lo scopo finale era la conquista di territorio altrui. Quando mai qualcuno ha ammesso di essere responsabile di una dichiarazione di guerra? Tutti hanno ragione e tutti hanno torto.
Sono d'accordo che non ci sono vincitori ma solo partecipanti e, alla fine, come da millenni, c'è chi ci guadagna, chi ci perde, chi soffre e chi muore. E' come un inevitabile fenomeno naturale in cui ognuno recita la sua brava parte, prevista in un oscuro disegno superiore.
Dice che la guerra fu causa determinante del fascismo: direi che le cause sono più complesse, almeno quelle che mossero la classe dominante e che sono nate ben prima di Mussolini.

Certo è, invece, che molti diventarono fascisti per reazione, perché vilipesi come ex combattenti che avevano vissuto la guerra senza porre troppi perché e, spesso, derisi da quelli che la pensavano quasi come il Nostro consigliere comunale.
Il quale ha respinto l'Invito a partecipare alla celebrazione del 70. anniversario. Poco male. Se fosse stata presente molti, a cominciare da mio padre ragazzo del '99 e morto a causa di una ferita riportata sul Montello, se ne sarebbero offesi.

Otello Badino Italiano

∗°∗°∗°

Alle famiglie vanno le espressioni di cordoglio della Flaei-Cisl trevigiana

FISDE - CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE

Del 27 Aprile 2011 - Approvato il Bilancio Consuntivo 2010. Ridistribuito ai Soci Ordinari ed ai Beneficiari esterni l'avanzo di esercizio.

Il 27 aprile u.s. si è tenuto il Consiglio di Amministrazione del Fondo Integrativo Sanitario che ha approvato all'unanimità il Bilancio consuntivo dell'anno 2010 che chiude con un avanzo di gestione pari ad euro **2.461.768.**
Risultato che conferma l'impegno assunto dalla FLAEI, attraverso i suoi Rappresentanti nel Consiglio del Fondo di rendere sempre più efficiente la gestione, stabilizzandone il positivo andamento; infatti,
l'avanzo del 2010 è stato conseguito **per la prima volta senza il concorso dei proventi finanziari**.
A determinarlo hanno, contribuito i recuperi, rivenienti dai diversi controlli, in particolare quelli riferiti ai familiari a carico, nonché alla razionalizzazione della normativa sull'handicap ed emergenze sociali.

Nel dettaglio, il Bilancio evidenzia che:

- i **Ricavi** dell'esercizio ammontano ad euro **45.834.202,** mentre il totale dei **Costi** risulta pari ad euro **43.372.434**;
- lo stanziamento da parte delle Società che aderiscono al FISDE (Gruppo ENEL ed altre Società elettriche convenzionate) è di euro **38.024.065** e copre una platea di circa 50.000 Lavoratori, oltre ai Familiari a carico;
- la quota associativa dei Soci Straordinari (Pensionati), pari ad euro **6.378.712** evidenzia un lievissimo decremento (rispetto all'anno precedente) di **65.226** euro, pur in presenza di una riduzione di **1.508** aderenti;
- i costi afferenti i rimborsi riconosciuti ai Soci Straordinari ammontano a complessivi euro **11.647.699**, sostanzialmente in linea col 2009. Pertanto, nell'anno in esame, la quota associativa ha coperto il **54,76%** dell'intera spesa sostenuta;
- l'ammontare delle prestazioni riguardanti l'handicap e le emergenze sociali è passato da euro **4.591.116** del 2009 ad euro **3.371.253** del 2010, con un minor costo pari a **1.219.863** euro;
- le spese inerenti la Medicina Preventiva, ammontano, invece, ad euro **217.740**;
- i costi di struttura di **6.295.626 euro,** sono pari al **13,74%** delle entrate e risentono in maniera rilevante (circa il 10%) del costo del Service ARCA, pari ad euro **4.482.000;**
- i Proventi Straordinari dell'esercizio, pari a **1.527.117** euro, sono costituiti da recuperi di somme per rimborsi riguardanti Familiari non a carico e rimborsi di prestazioni odontoiatriche non dovute.

Il Consiglio di Amministrazione, in considerazione del positivo risultato conseguito, ha deciso di riconoscere anche quest'anno a tutti i Soci, ordinari e straordinari, ed ai Beneficiari esterni **il saldo dei rimborsi fino alla concorrenza delle percentuali massime previste dal Nomenclatore tariffario;** saldo che verrà erogato nel **mese di giugno c.a**.
Il Consiglio ha altresì deliberato di ridistribuire **ai Soci Ordinari ed ai Beneficiari Esterni l'avanzo dell'esercizio;** l'intero importo, ammontante ad euro **2.461.768,** verrà ripartito con modalità che verranno definite nel prossimo Consiglio di Amministrazione, programmato per il 20 maggio 2011, e liquidato con le competenze del mese di luglio 2011; per i Soci Straordinari, invece, é stato assunto l'impegno a **mantenere**

invariata, per il terzo anno consecutivo, la quota di adesione per l'anno 2012 a loro carico**, pari ad euro 312**.
Con queste ultime decisioni, il Consiglio di Amministrazione ha inteso riaffermare **il principio di solidarietà su cui il FISDE fonda le sue radici; principio reso concreto da un'attenta, corretta e trasparente gestione.**

Intendimento elettorale
Il Consiglio di Amministrazione, in ottemperanza a quanto definito con l'accordo sindacale del 16 dicembre 2010, ha deliberato l'intendimento di procedere alle elezioni per il rinnovo degli Organismi del Fondo, **fissando il termine per la presentazione delle liste al 7 settembre 2011.**

Adesione al FISDE di nuove Società Elettriche
Nella stessa seduta, il Consiglio ha accolto le domande di adesione delle Società **TERNIENERGIA S.p.A**., **TERNIGREEN S.p.A**. e **NUOVA TIC Srl**, tutte con sede in Narni (TR). Il Fondo, pertanto, estenderà agli 89 dipendenti delle predette Società i trattamenti previsti dal "pacchetto sanitario", a suo tempo convenuto con la Società ATENA di Vercelli, capofila delle piccole Società elettriche.

Con il nuovo ingresso salgono a ventidue le Società che potranno beneficiare dei servizi e delle prestazioni sanitarie previsti dalla citata Convenzione e a **687** il numero dei Dipendenti assistiti.
La FLAEI, esprime pieno apprezzamento per i risultati conseguiti dal Fondo, grazie all'impegno dei propri Rappresentanti nel CdA del FISDE, teso a rendere solida e duratura la gestione del Fondo, in tal modo avvicinando ancor più il FISDE alle esigenze dei Soci.
Il prossimo Consiglio di Amministrazione è stato programmato per il 20 maggio 2011.

°°*°

del 10 maggio 2011. Integrazione rimborsi (prestazioni 2010). Linee guida per la partecipazione ai soggiorni dei giovani disabili.
Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 27 aprile 2011 aveva deliberato di riconoscere a tutti i Soci ordinari, straordinari e Beneficiari esterni, **il saldo, da erogare nel mese di giugno c.a., dei rimborsi fino alla concorrenza delle percentuali massime previste dal Nomenclatore tariffario.**
Nella seduta dello scorso 20 maggio 2011 il Consiglio di Amministrazione del FISDE ha riconfermato la suddetta delibera e definito le modalità di ripartizione dell'avanzo di gestione pari ad euro **2.461.768**.

Erogazione integrazione rimborsi (prestazioni 2010)
L'intervento aggiuntivo avverrà sotto forma di maggiore erogazione nel prossimo **mese di luglio,** con le seguenti modalità:
a) garantire, in via prioritaria, una percentuale di copertura pari al 50% della spesa odontoiatrica sostenuta dal nucleo familiare;
b) erogare la restante parte dell'avanzo attraverso l'omogeneo incremento – presumibilmente il 15% - delle percentuali massime di rimborso PSAI per tutte le prestazioni con esclusione di ticket, spese viaggio ed odontoiatria;
c) incrementare nell'identica misura la percentuale massima di rimborso prevista per le prestazioni sanitarie in favore dei disabili.
La suddetta maggiore erogazione interesserà **i Soci Ordinari ed i Beneficiari Esterni;** per i Soci Straordinari, invece, il Consiglio ha rinnovato l'impegno a **mantenere invariata, per il terzo anno consecutivo, la quota di adesione per l'anno 2012, pari ad euro 312**.
Con tale delibera il Consiglio ha inteso, da un lato mantenere fede all'impegno assunto di ridistribuire l'avanzo di gestione e dall'altro sottolineare che la solidarietà può espletarsi solo attraverso un'oculata, attenta e trasparente gestione delle risorse economiche.

Linee guida per la partecipazione ai soggiorni dei giovani disabili
Nel corso della riunione, il Consiglio di Amministrazione ha altresì provveduto a definire criteri e modalità di partecipazione dei giovani disabili ai soggiorni specialistici organizzati dal FISDE.
In particolare:
a) i costi relativi alla realizzazione dei soggiorni sono a carico del FISDE;
b) le spese di viaggio ed accompagnamento sono a carico del Socio fino alla concorrenza di € 200,00. L'importo eccedente tale limite verrà rimborsato previa presentazione di regolare documentazione;

c) la partecipazione ai soggiorni specialistici é riservata agli assistiti in età compresa tra 14 e fino al compimento del 40° anno di età, che siano figli dei Soci ordinari, straordinari e beneficiari esterni (ove previsto dalle convenzioni stipulate con il FISDE), ovvero che siano Soci straordinari "superstiti".
Il Consulente Territoriale valuterà in raccordo con gli Uffici del FISDE la partecipazione ai soggiorni anche di assistiti con oltre 40 anni di età;
d) il FISDE sulla base della programmazione dei gruppi e delle domande di partecipazione provvede all'assegnazione del soggiorno.
Il prossimo Consiglio di Amministrazione è stato programmato per il 22 giugno 2011.

ENEL – PREMIO DI RISULTATO

Sottoscritto l'accordo per l'erogazione della Redditività 2010 (cassa 2011), in linea con quanto previsto nell'Accordo Quadro del 13 novembre 2008.

E' stato sottoscritto l'Accordo in oggetto (vedi documento inoltrato in data odierna Rif. Int. 11200007).
Conseguentemente all'approvazione del Bilancio Enel – che ha consolidato il rapporto Ebitda/Ricavi al
22,70% - verrà erogata l'intera quota di Redditività, che per l'anno 2010 (pagamento 2011), è stata
fissata nell'importo lordo pro-capite di € 855 alla Cat. BSs con un aumento rispetto al 2009 (pagamento 2010) di circa il 5,6%.
Pertanto, con la prossima mensilità di maggio, saranno attribuiti, a tutti i Dipendenti dell'Enel, i seguenti importi:

Categoria	2011	2010	2009	2008	2007	2006
QS	1482,36	1404,34	1326,32	1213,63	1126.94	1005.58
Q	1299,53	1231,13	1162,74	1063,94	987.95	881.55
ASs	1111,32	1052,83	994,34	909,85	844.80	753.88
AS	1021,70	967,92	914,15	836,48	776.73	693.08
A1s	967,92	916,98	866,04	792,45	735.85	656.60
A1	910,57	862,64	814,72	745,49	692.24	617.69
BSs	**855,00**	**810,00**	**765,00**	**700,00**	**650,00**	**580.00**
BS	806,60	764,15	721,70	660,38	613.21	547.17
B1s	756,42	716,60	676,79	619,29	575.05	513.12
B1	709,81	672,45	635,09	581,13	539.62	481.51
B2s	645,28	611,32	577,36	528,30	490.57	437.74
B2	580,75	550,19	519,62	475,47	441.51	393.96
CS	483,96	458,49	433,02	396,23	367.92	328.30
C1	412,26	390,57	368,87	337,53	313.42	279.66
C2	358,49	339,62	320,75	293,50	272.54	243.19

Si è anche convenuto, al fine di allineare la parte normativa a quella economica, di procrastinare la scadenza della prima fino al 31 dicembre 2011 e di avviare le trattative (sia per la parte normativa che quella economica) per il triennio 2012/2014, a partire dal prossimo mese di ottobre, con la volontà di concluderle non oltre marzo 2012.
(Un ulteriore rinvio delle regole normative per la contrattazione di secondo livello, non è quello che ci aspettavamo come Flaei-Cisl Treviso)

∗o∗o∗o

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 4 maggio 2011

TRA

Enel S.p.A., rappresentata da: Cioffi, Gorga, Crivelli
La FILCTEM, rappresentata da: Morselli, Berni, Sorrentino
La FLAEI, rappresentata da: De Masi, Arca, Meazzi, Losetti, Mancuso, Testa
La UILCEM, rappresentata da: Pascucci, Martelli, De Giorgi

Premesso che

con verbale di accordo del 13 novembre 2008 sono stati determinati per il quadriennio 2008/2011 (pagamento 2009/2012) i valori annui di riferimento delle voci "redditività aziendale" e "incentivazione della produttività/qualità" del Premio di risultato;
per quanto riguarda la "redditività aziendale", per l'anno 2010 (pagamento 2011) il valore annuo è stato fissato nell'importo lordo pro-capite di € 855 al livello della cat. BSs, da parametrare in base alla scala di cui all'art. 35 del vigente CCNL;
in data 289 aprile 2011 è stato approvato il Bilancio dell'esercizio 2010 di Enel S.p.A. da parte ~i~elllAssembledaegli azionisti;
in base alle risultanze di detto bilancio, il rapporto (EIR) tra Ebitda e Ricavi risulta pari al 22,7%~;
tutto quanto sopra premesso,

1. le Parti si danno atto che, in base alla rappresentazione grafica di cui all'allegato 1 al verbale del l0 giugno 2006, il valore del rapporto E/R precisato in premessa è compreso nel margine di oscillazione definito target e che dunque sussistono le condizioni per procedere, ai sensi del punto 4.1 del verbale del 10 dicembre **A** 2004 all'erogazione dell'intera quota di premio fissata al punto 2 lett. a) del verbale del 13 novembre 2008.
2. Le quote individuali da corrispondere alla generalità del personale a titolo di "redditività aziendale", per ciascun livello di inquadramento, sono pari agli importi lordi di seguito indicati: I suddetti importi lordi verranno corrisposti, in unica soluzione, con le competenze del mese di maggio 201 1 nei confronti dei lavoratori aventi diritto in forza a tale data (cfr. punto 6 del verbale 10 dicembre 2004).

Dichiarazione a Verbale

Tenuto conto che, con il verbale 13 novembre 2008, è *stato fissato il valore del Premio di Risultato (nelle due componenti: redditività aziendale e incentivazione della produttività/qualità) fino al 2011 (pagamento 2012), le Parti convengono sull'opportunità di allineare la scadenza della parte normativa fissata nell'accordo di cui sopra a quella economica, pr-ocrastinando la validità della prima al 31 dicembre 2011. Convengono altresì di avviare la trattativa per il rinnovo dell'accordo (sia per la parte normativa che economica),* da *valere per il triennio 201 2/2014, a partire dal prossimo mese di ottobre con l'intento di concluderla non oltre marzo 2012.*
Letto, confermato, sottoscritto.

TERNA: FIRMATO L'ACCORDO RELATIVO ALLA REDDITIVITÀ 2010/CASSA 2011 E LA DISCIPLINA DEL PREMIO DI RISULTATO TRIENNIO 2011-2013

Riportiamo il Comunicato Unitario sugli Accordi in oggetto e i Verbali, sottoscritti il 24 maggio con TERNA, relativi a Premio di risultato e Redditività.

°°*°

TERNA: FIRMATO L'ACCORDO RELATIVO AL PREMIO DI RISULTATO 2010/CASSA 2011

Nell'incontro del 24 maggio abbiamo sottoscritto l'accordo con Terna relativo al Premio di Risultato 2010/cassa 2011 a titolo di "redditività aziendale" che vede gli importi lordi da corrispondere alla generalità dei Lavoratori da parte dell'Azienda con le competenze del mese di giugno.
I risultati vedono un incremento di circa il 50% sul valore di riferimento previsto (Bss 940,00 euro) in relazione all'incremento di valore dell'indicatore EBITDA Terna (1.174,90 milioni di euro).

QS	2.444,59	A1s	1.596,23	B1s	1.247,40	CS	798,11
Q	2.143,08	A1	1.501,64	B1	1.170,57	C1	679,87
Ass	1.832,70	BSs	1.410,00	B2s	1.064,15	C2	591,19
AS	1.684,91	BS	1.330,19	B2	957,74		

Sempre nella stessa riunione abbiamo siglato il verbale della disciplina del premio di risultato per il triennio 2011-2013 e i relativi stanziamenti per ogni singolo anno riferiti agli importi lordi procapite della **cat BSs** da parametrare.
Tali importi rappresentano il valore target.

Anno	Redditività aziendale in euro	Incentivazione della produttività/qualità in euro
2011	1.010	1.010
2012	1.050	1.050
2013	1.095	1.095

°°*°

Verbale di Accordo

Roma, 24 maggio 2011

Tra

Terna S.p.A., rappresentata dai sigg.: Ranieri, Meneghello, Conticello, Caccarani.

e

FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Morselli; Semi; Sorrentino; Sorioni

FLAEI, rappresentata dai sigg.: De Masi; Arca; Losetti; Meazzi; Mancuso; Testa

UILCEM, rappresentata dai sigg.: Pascucci; Marcelli; Aiazzi; Viola; Campana; Alati; Laviero

Premesso che:

- il Ccnl 5 marzo 2010, agli articoli 3 "Assetti contrattuali" e 46 "Premio di risultato", prevede l'istituzione, a livello aziendale, un premio di risultato volto ad incentivare la produttività del lavoro;
- le finalità dell'istituto - secondo quanto espressamente richiamato nel comma 2 dell'art. 46 Ccnl - sono quelle di favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e di competitività dell'Azienda;
- la creazione di un sempre più ampio consenso nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori, riveste fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- il premio dovrà pertanto essere commisurato e correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di quanto sopra, nonché all'andamento generale dell'Azienda, caratterizzandosi come elemento variabile della retribuzione;

tutto quanto sopra premesso le Parti,

nel rispetto dei criteri e dei principi definiti dal richiamato art. 46 Ceni, con il presente verbale di accordo convengono di definire per il triennio 2011 - 2013 la struttura del
premio di risultato, che si articola sulle due voci:

- redditività aziendale
- incentivazione della produttività/qualità

e sarà correlato, ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti relativamente alle due voci indicate.

Redditività aziendale

1. Tale voce - corre lata all'andamento generale dell'Azienda - sarà corrisposta alla generalità degli impiegati e operai nei cui confronti trova applicazione il Ccnl del settore elettrico; relativamente al personale quadro, tale voce sarà corrisposta limitatamente a coloro nei cui confronti non trovino applicazione schemi di retribuzione variabile riservati al Management aziendale (MBO). Peraltro, qualora a seguito dei risultati ottenuti in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati, l'importo maturato a titolo di MBO fosse inferiore a quello destinato alla generalità del personale a titolo di redditività aziendale, l'importo effettivo da erogare sarà integrato fino al raggiungimento del secondo dei due importi indicati.

2. Per tale quota di premio, relativamente all'anno 2011, sarà utilizzato l'indicatore Ebitda Gruppo Tema (E); la rappresentazione grafica e i relativi valori sono riportati nell'allegato prospetto, che costituisce parte integrante del presente verbale.

3. Per quanto riguarda l'indicatore da utilizzare relativamente al biennio 2012-2013, questo sarà definito annualmente dalle Parti; al riguardo, indicativamente entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, Tema preciserà alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali, in apposito incontro, i valori (target, massimo e minimo) da associare all'indicatore definito e che formeranno oggetto di approfondiménto sulla base di opportuni elementi di valutazione forniti dall'Azienda.

4. In corso d'anno, potranno essere effettuati appositi incontri di verifica a fronte di eventi eccezionali che modifichino in maniera sostanziale il quadro di riferimento.

5. L'erogazione del premio risponderà ad un criterio di reale variabilità secondo quanto di seguito indicato:

5.1 il raggiungimento di un valore dell'indicatore E corrispondente a quello considerato "target" comporterà l'erogazione dell'intera quota di premio. Tale valore sarà compreso entro un margine di oscillazione predeterminato;

5.2 in presenza di valori dell'indicatore superiori rispetto a quello considerato "target", si farà luogo ad erogazioni del premio maggiorato fino a un massimo prestabilito, secondo criteri di interpolazione lineare;

5.3 in presenza di valori dell'indicatore inferiori rispetto a quello considerato "target", si farà luogo ad erogazioni del premio in misura ridotta, sempre secondo criteri di interpolazione lineare.

6. Entro 15 giorni dalla data di approvazione del bilancio relativo all'anno di riferimento da parte dell'assemblea degli azionisti, l'Azienda illustrerà alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali, per la parte di competenza, i risultati raggiunti, al fine di procedere all'erogazione delle quote individuali conseguenti di cui al precedente punto 4; tale erogazione avverrà con le competenze del primo mese utile successivo all'approvazione di detto bilancio nei confronti dei lavoratori aventi diritto ed in forza alla medesima data.

Incentivazione della produttività/qualità

7. Tale quota di premio è collegata di norma ad obiettivi misurabili, correlati all'attività lavorativa dei dipendenti - impiegati e operai - nei cui confronti trova applicazione il Ceni del settore elettrico, idonei a realizzare reali incrementi

di efficienza ed efficacia. Relativamente al personale quadro, tale voce sarà corrisposta limitatamente a coloro nei cui confronti non trovino applicazione schemi di retribuzione variabile riservati al Management aziendale.
8. Il livello di produttività/qualità delle unità produttive prese a riferimento sarà valutato in base a un indicatore globale di performance (Ip), costituito dalla somma di un certo numero di indicatori parziali, opportunamente pesati, che misureranno il raggiungimento degli obiettivi prescelti dall'Azienda.
9. Al riguardo, indicativamente entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, in sede di confronto nazionale, da concludersi nel termine di 15 giorni dalla data di avvio, sarà definita la metodologia applicativa contenente in particolare indicatori, pesi e valori riferiti alle unità oggetto di incentivazione.
10. Relativamente a talune unità produttive, come individuate nella sopracitata metodologia applicativa, è possibile che - nell'ambito di un "paniere" predefinito a livello nazionale una quota parte degli obiettivi siano individuati a livello locale. In tal caso per ciascuno degli obiettivi definiti nel paniere, l'Azienda definirà a livello nazionale il peso in termini di "range" (tra un valore minimo ed uno massimo); all'interno di tale "range" sarà quindi definito, a livello locale, il valore puntuale del peso da attribuire a ciascuno degli obiettivi assegnati in concreto alle unità produttive in esame.
11. Con riferimento alle unità produttive di cui al precedente comma 10, immediatamente dopo la conclusione del confronto nazionale, a livello territoriale verranno effettuati appositi incontri con le competenti RSU - da concludersi entro 15 giorni dalla data di avvio - che riguarderanno in particolare:

- l'eventuale individuazione della parte di obiettivi da assegnare alle unità produttive, ad integrazione degli obiettivi definiti a livello nazionale;
- l'eventuale assegnazione a ciascun obiettivo del valore puntuale del peso, nell'ambito del range nazionale;
- la verifica di congruità dei valori previsti per ciascun obiettivo. Per un proficuo svolgimento di tale verifica nei tempi sopra indicati, l'Azienda fornirà alle competenti RSU idonei elementi di conoscenza e valutazione, con particolare riferimento all'andamento storico dei valori degli obiettivi.

In corso d'anno potranno essere effettuati appositi incontri di verifica a fronte di eventi eccezionali che modifichino in maniera sostanziale il quadro di riferimento.
12. Anche la quota di premio relativa all'incentivazione della produttività/qualità ha carattere di variabilità. Al riguardo, la metodologia applicativa di cui al precedente comma 9 fisserà le variazioni del livello di raggiungimento dei risultati attesi, rispetto al valore target, in corrispondenza delle quali si farà luogo a correlate variazioni della quota di premio da erogare; detta metodologia fisserà altresì il valore di eccellenza in presenza del quale si farà luogo all'erogazione della quota massima del premio e la soglia minima di risultato al di sotto della quale non si farà luogo ad alcuna erogazione.
13. Si potranno inoltre prevedere, nel rispetto della metodologia applicativa di cui al precedente comma 9, premi aggiuntivi, destinando a tal fine ulteriori somme del proprio bilancio anche risultanti da premi/maggiori ricavi conseguiti a vario titolo, nei confronti di gruppi di lavoratori ovvero di articolazioni organizzative che abbiano partecipato a progetti di particolare rilevanza.
14. Sempre nel rispetto della metodologia applicativa di cui al precedente comma 9, per talune unità produttive potrà essere previsto un sistema di incentivazione misto: in tal caso' la ripartizione delle quote spettanti avverrà in forma collettiva fino a un predeterminato limite, e in forma individuale per l'eventuale parte eccedente detto limite.
15. Altre unità produttive, infine, per le loro particolari caratteristiche potranno non essere oggetto di incentivazione collettiva: in tal caso si procederà all'erogazione di incentivi individuali. Per i lavoratori appartenenti a dette unità, la valutazione sarà condotta prevalentemente sulla base di considerazioni a carattere qualitativo, riferite al contributo individuale nello svolgimento dei compiti assegnati alle unità stesse.
16. Durante l'anno, a livello di singola unità produttiva, verrà data periodica informativa alle RSU, dietro motivata richiesta delle stesse, sull'andamento dei risultati rispetto agli obiettivi fissati.
17. Entro il mese di giugno di ciascun anno, l'Azienda fornirà alle Segreterie sindacali nazionali un'informativa riguardante i dati di sintesi relativi alle unità produttive oggetto di incentivazione. Con riferimento alle unità produttive di cui al comma 10, a seguire, a livello territoriale, verrà fornita alle competenti RSU un'informativa riguardante nel dettaglio i risultati conseguiti da dette unità produttive.
18. Le quote di premio relative all'incentivazione della produttività/qualità verranno erogate unitamente alle retribuzioni del mese di luglio ai lavoratori aventi diritto ed in forza medesima data.

Erogazione del premio
19. Il premio di risultato, ai sensi dell'art. 46 comma 15 del sopracitato Ceni, sarà corrisposto sotto forma di somma "una tantum", non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale e contrattuale e non sarà utilmente computato ai fini del trattamento di fine rapporto.
20. Così come previsto anche dall'art. 46 Ceni, in considerazione delle sue caratteristiche di incertezza in ordine alla corresponsione e all'ammontare, nei confronti del premio di risultato troveranno applicazione i particolari regimi contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.
21. Ai fini dell'erogazione della "redditività aziendale", i periodi di assenza dal servizio durante i quali, in virtù di legge o contrattazione collettiva, è corrisposta la retribuzione in misura intera o ridotta, si considerano come trascorsi in servizio.
22. Al fine di tenere conto del diverso contributo apportato dai singoli lavoratori al conseguimento degli obiettivi

aziendali, agli importi individuali spettanti a titolo di "incentivazione della produttività/qualità" sarà applicato un coefficiente di riduzione che tiene conto del rapporto tra le ore ordinarie lavorate e quelle lavorative nell'anno di riferimento. Peraltro, tenuto anche conto del valore sociale della maternità, ai fini del calcolo del sopra citato coefficiente di riduzione, non si terrà conto del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro dovuta a gravidanza e puerperio.
23. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, si farà luogo alla corresponsione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati in detto anno; le frazioni di mese superiori ai quindici giorni vengono computate come mese intero. Analogo criterio verrà applicato relativamente a eventuali processi di mobilità tra unità produttive oggetto di incentivazione della produttività/qualità.
24. Ai fini dell'erogazione dei premi e della loro quantificazione, si applicano, oltre alle norme previste o richiamate nel presente verbale, le disposizioni dell'art. 46 vigente Ceni, in particolare quelle di cui ai commi 17,18,19, 20 e 21.

25. Il presente accordo - ricorrendone presupposti e condizioni - troverà applicazione, secondo i criteri e le modalità in esso stabiliti, anche nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo determinato. Detto accordo sarà altresì applicato, in misura riproporzionata, nei confronti dei lavoratori a part-time.

Importi lordi pro-capite
26. Per quanto riguarda il valore di riferimento delle due voci in cui si articola il premio di risultato, gli importi lordi pro-capite al livello della cat. BSs, da parametrare in base alla scala di cui all'art. 35 Ccnl 5 marzo 2010, viene definito, per il triennio di vigenza del presente accordo, nei termini che seguono:

		2011	2012	2013
a)	redditività aziendale:	€ 1.010	€ 1.050	€ 1.095
b)	incentivazione della produttività/qualità:	€1.010	€ 1.050	€ 1.095

Decorrenza e durata
27. In relazione a quanto previsto dall'art. 3 comma 13 Ccnl, il presente accordo ha durata triennale (2011-2013); esso peraltro, su richiesta di una delle Parti, potrà formare oggetto di verifica dopo il primo anno di applicazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

°°*°

Verbale di Accordo

Roma, 24 maggio 2011

Tra

Tema S.p.A., rappresentata dai sigg.: Ranieri, Meneghello, Conticello.

e

FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Morselli; Semi; Sorrentino; Sorioni
FLAEI, rappresentata dai sigg.: De Masi; Arca; Losetti; Meazzi; Mancuso; Testa
UILCEM, rappresentata dai sigg.: Pascucci; Marcelli; Aiazzi; Viola; Campana; Alati; Laviero

PREMESSO CHE

- Con il Verbale di Accordo del 20 luglio 2010 si è convenuto di procrastinare *fino* al31 dicembre 2010 la parte normativa dell'istituto del Premio di risultato - come definita negli accordi 10 dicembre 2004, 23 novembre 2005 e 19 maggio 2009 - mentre per la parte economica è stato definito il valore di riferimento degli importi lordi pro-capite al livello della cat. BSs per l'anno 2010;
- la quota di premio legata alla voce *redditività aziendale* è stata correlata, per l'anno 2010, all'andamento dell'indicatore Ebitda Gruppo Tema (E);
- per l'anno 2010 la rappresentazione grafica e i relativi valori di riferiti a detto indicatore sono riportati nell'allegato prospetto;

CONSIDERATO CHE

- in data 13 maggio 2011 è stato approvato il bilancio di esercizio per l'anno 2010 di Tema S.p.A. da parte dell'Assemblea degli azionisti;
- in base alle risultanze di detto bilancio, il valore dell'indicatore Ebitda Gruppo Tema (E) è pari a 1.174,9 milioni di euro;

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO SI CONVIENE

1 . che sussistono le condizioni per procedere all'erogazione della quota di premio massima prestabilita, così come definito dal punto 2) del citato Verbale di Accordo 20 luglio 2010;
2. conseguentemente, le quote individuali da corrispondere alla generalità del personale a titolo di "redditività aziendale", per ciascun livello di inquadramento, sono pari agli importi lordi così come di seguito indicati:
I suddetti importi lordi verranno corrisposti, in unica soluzione, con le competenze del mese di giugno 2011 nei confronti dei lavoratori aventi diritto in forza a tale data.

QS	2.444,59	A1s	1.596,23	B1s	1.247,40	CS	798,11
Q	2.143,08	A1	1.501,64	B1	1.170,57	C1	679,87
Ass	1.832,70	BSs	1.410,00	B2s	1.064,15	C2	591,19
AS	1.684,91	BS	1.330,19	B2	957,74		

Letto. confermato e sottoscritto.

PILLOLE FLAEI TRREVISO

3 Maggio 2011 Numero 1

IL DIMENSIONAMENTO DELLE UO ENEL IR: prologo

Per punti essenziali il contenuto dell'incontro del 2 maggio con Enel Infrastrutture e Reti a Scorzè.

IL DIMENSIONAMENTO

La presentazione iniziale ha sottolineato come il "progetto dimensionamento UO" sia il frutto di una commissione congiunta azienda/OO.SS. Il percorso seguito dal modello di dimensionamento parte dalle attività svolte o meglio dai processi aziendali tipici dell'UO in quanto è necessario prima inquadrare i processi operativi e capire all'interno di qual contesto si lavora. Il riferimento per quest'analisi è il manuale dei processi.

Questa analisi riguarda sia il personale operaio che il personale impiegato.

E' stato anche illustrato il concetto di miglioramento continuo: obiettivo specifico di un sistema di qualità e di un'azienda certificata.

Una breve presentazione ha appena fatto accenno ai parametri di riferimento per il dimensionamento: consistenze impianti, risorse umane, qualità del servizio o meglio tempi di guasto ed altri.

I RISULTATI NAZIONALI

Sono state illustrate le prestazioni della Divisione Infrastrutture per l'Italia per quanto riguarda alcuni parametri fondamentali, detti anche indicatori di performance negli anni 2009 e 2010:

- energia distribuita praticamente costante
- numero clienti calato di poco
- numero produttori potenza connessa in due anni pari ai valori previsti fino al 2020.
- livello di investimenti AT-MT-BT aumentato del 10%, ma con un incremento sulla rete BT per le problematiche di connessione produttori
- livello della qualità del servizio in continuo miglioramento con meno interruzioni e meno minuti di interruzione o qualità commerciale al 99, 9 % praticamente il livello massimo possibile anche per gli autoproduttori che vengono puntualmente evasi ne più ne meno che i clienti passivi

LA SICUREZZA

Anche sul versante Sicurezza i risultati sono importanti, anche se soddisfacenti solo in parte. Infatti l'obiettivo "0 infortuni" esteso all'ambito Enel e Imprese in appalto presenta ancora delle criticità: 3 infortuni mortali per elettrocuzione e caduta dall'altro.

IN SINTESI

Il quadro che emerge è quello di un'azienda, che a prescindere dal quadro economico disastroso del paese, "viaggia bene" verso il futuro.

E bene lavora la DTR TRI: tutti bravi e bravissimi.

Lecito, quindi, ipotizzare che per il 2010 si siano raggiunti i parametri per l'incentivazione per la produttività, quella per obiettivi.
In sintesi nell'incontro non si è parlato del dimensionamento delle UO, nè dal punto di vista della metodologia, nè dal punto di vista dei dati.
A video sono transitati la maggior parte dei dati per iniziare il processo di confronto e discussione, dati che attendiamo per verificare il modello proposto e produrre le nostre osservazioni e richieste rispetto ad esso.
Infatti, avuti i dati per le debite considerazioni, si affronterà la discussione in un incontro programmato per il 23 maggio 2011.

I RISULTATI DTR TRI
I risultati per il 2010 per la DTR TRI sono in linea con gli indicatori nazionali:
- gli investimenti sono costanti. Nel 2011 sarà garantito un budget netto come il 2010 ed un budget lordo legato ai ricavi (+30%) o la manutenzione disporrà di maggior risorsa pari a 5 milioni
- le attività passive sono diminuite: da 48.000 lavori semplici del 2009 a 38.000 nel 2010 e per i complessi da 10.000 a 6.400
- le attività attive hanno compensato: i produttori allacciati sono stati nella sola TRI pari 19.002 (in tutto in Italia circa 73.000)

NOVITA' IN ARRIVO
Nel corso del 2011 sarà resa operativa in tutte le zone la ADL, assegnazione dei lavori informatizzata. Si tratta di una procedura che assegnerà agli operativi , sia monoperatore che coppia, le attività secondo criteri di priorità definiti da specifica.
Tale assegnazione richiederà la validazione da parte dei capisquadra.
Anche per i tablet è in arrivo una novità : l'allineamento non a richiesta, ma automatico appena inserito.

SICUREZZA
Purtroppo il 2011 non è iniziato bene: l'evento, un infortunio elettrico è ancora all'analisi di apposita commissione aziendale.

"FUORI DAL MUCCHIO"
Sono state evidenziate alcune situazioni particolari, per alcune delle quali è stato richiesto anche di programmare incontri specifici:
- con i RLS sulla questione degli accertamenti sulle tossicodipendenze;
- sul sistema ADL per illustrare le funzionalità e riportare gli esiti della sperimentazione d Feltre, prima di passare alla diffusione a tappeto della procedura;
- per il rinnovo degli accordi economici regionali scaduti da oltre un anno;
- sulla riorganizzazione AT e stato dell'arte;
- sulla situazione consistenza del personale nei CO;
- sulla assegnazioni di mezzi "a casa" al personale TLV;
- sui furti nelle CP;
- sull'istituto di mutamento mansioni e la sua applicazione.

ENEL INFRASTRUTTURE E RETI
Sintesi Incontro su Premio Aggiuntivo Vele e WFM/ADL

Riportiamo i seguenti documenti trasmessi dall'Enel:
- Metodologia applicativa del Premio
- Aggiuntivo WFM & ADL anno 2011 e relativi allegati,
- una lettera nella quale viene precisato il contenuto degli accordi raggiunti in merito al trattamento del personale e altre tematiche correlate,
- la Metodologia applicativa del premio aggiuntivo Ve.Le. per l'anno 2011

- il comunicato unitario.

°°*°

Incentivazione della produttività/qualità di unità – Anno 2011 Work Force Management & ADL Premio Aggiuntivo - Metodologia applicativa

Premessa
Nel corso del 2010 sono state messe in campo azioni gestionali dirette a sostenere il miglioramento dei livelli di utilizzo delle funzionalità del sistema Work Force Management (WFM) introdotto in Enel nel 2008.
A tal fine sono stati costruiti e monitorati specifici indicatori di performance (KPI WFM) che è possibile osservare tramite un apposito "Cruscotto di Monitoraggio WFM" (http://iun.risorse.enel/WFMSap/).
Sulla base di detti indicatori è stato costruito un indicatore complesso (Indice Unico WFM) rispettivamente per le Zone e per gli Esercizi Rete di DTR che è stato già utilizzato ai fini della incentivazione della produttività/qualità di unità 2010.
Nel corso del 2011 prosegue l'attività di monitoraggio attraverso i citati indicatori di performance con l'obiettivo di consolidare in stabili routine operative i miglioramenti conseguiti nel 2010.
L'esigenza di sostenere i livelli di utilizzo del WFM, oltreché per consolidare i benefici derivanti dall'impiego delle tecnologie a supporto dell'attività delle squadre operative in campo, è collegata anche al previsto avvio in esercizio del software per la programmazione e assegnazione dei lavori ottimizzata (ADL). Conclusa la fase di sviluppo e sperimentazione del software nelle Unità Operative Pilota, si prevede, infatti, che il piano di avvio in esercizio del sistema (*roll-out*) venga completato entro l'anno 2011.
Ciò premesso, al fine di consolidare i livelli di utilizzo delle funzionalità esistenti del sistema WFM, e in vista dell'avvio in esercizio di ADL il cui pieno utilizzo si realizzerà nel corso del 2012, le Parti hanno riconosciuto l'opportunità di destinare a tale scopo, nell'ambito della incentivazione della produttività/qualità 2011 della Divisione Infrastrutture e Reti, un Premio aggiuntivo, come previsto al punto 15 del verbale di accordo ENEL – OO.SS. Nazionali del 16.12.2004 in materia di Premio di risultato.
Qui di seguito viene descritta la metodologia applicativa del citato Premio aggiuntivo WFM & ADL per l'anno 2011.

Destinatari
Il premio aggiuntivo è destinato ad incentivare **tutto il personale delle Unità Operative Reti di Zona** (impiegati e operai) e **tutto il personale dei Centri Operativi di Esercizio Rete di DTR** (impiegati). Le UOR di Zona e i CO di Esercizio Rete costituiscono, quindi, ai fini della incentivazione collettiva, le "Unità Produttive" destinatarie del premio.
Il premio verrà corrisposto, oltre al citato personale, anche ai referenti WFM e al personale direttamente coinvolto nella fase di implementazione del *roll-out* di ADL (referenti ADL, tecnici pool di manutenzione, referenti telegestione e responsabili UPG) che verranno individuati nominativamente. Nel caso in cui si tratti di personale allocato nelle UOR, il premio verrà corrisposto una sola volta. Resta inteso che dalla incentivazione collettiva della produttività/qualità di unità è escluso il personale in categoria Quadri.

Tempistica
Ai fini del premio aggiuntivo, l'andamento degli indicatori verrà rilevato dal 1° giugno al 31 dicembre 2011. L'andamento degli indicatori sarà monitorabile attraverso il Cruscotto di monitoraggio WFM.
La consuntivazione dei dati sarà disponibile non appena saranno stati consuntivati i dati relativi all'andamento del servizio, orientativamente nel mese di aprile 2012. Il premio potrà pertanto essere corrisposto con le competenze del mese di maggio.

Obiettivi e importi di riferimento
L'obiettivo WFM per il 2011, rilevato distintamente attraverso l'Indice Unico WFM per Zone e l'Indice Unico WFM per DTR/ES/Centri Operativi, è di consolidare i livelli di utilizzo delle funzionalità del sistema sui seguenti livelli medi annui (valori obiettivo), ai quali corrispondono le indicate quote percentuali di raggiungimento del premio e relative soglie di accesso.

Unità Produttive	**Indicatori**	**Valori di riferimento**		
		70% MIN	**100% TARGET**	**130% MAX**
Zone	Indice Unico WFM ZONE	56,3%	69,1%	82,0%
Centri Operativi	Indice Unico WFM DTR	51,5%	73,0%	95,0%

Si precisa che la diversità di valori obiettivo è esclusiva conseguenza della diversa composizione dell'Indice Unico WFM; non ovviamente di un diverso livello di utilizzo atteso dello strumento.
L'importo di riferimento per il conseguimento dell'obiettivo WFM 2011 al 100% è pari a 230 euro.
In aggiunta a detto obiettivo, è previsto il riconoscimento di una ulteriore quota di premio, pari a 70 euro, per il completamento del *roll-out* di ADL entro il 2011, secondo il piano di avvio in esercizio di ciascuna Zona. Resta inteso che il "bonus" per il *roll-out* di ADL non si applica al personale dei Centri Operativi di DTR.

L'importo totale del premio aggiuntivo è condizionato e proporzionale ai risultati conseguiti nell'utilizzo del WFM e roll-out ADL.

Obiettivi	**Valori di riferimento**		
	70% MIN	**100% TARGET**	**130% MAX**
WFM	200	230	260
ADL	40	70	100
Totale	240	300	360

Indicatori - KPI WFM 2011
Per la rilevazione dei livelli di utilizzo delle funzionalità WFM verrà utilizzato l'Indice Unico KPI WFM rilevato a livello di Zona (UOR) e a livello di DTR (Centri Operativi) La descrizione dei singoli indicatori che compongono l'Indice Unico KPI WFM 2011, dei comportamenti attesi, dei valori di riferimento e dei pesi, è contenuta nella Nota tecnica e nelle tabelle riassuntive allegate alla presente Metodologia applicativa.

Indicatori - KPI ADL 2011
Per quanto riguarda il conseguimento dell'obiettivo relativo al *roll-out* di ADL, si precisa che l'obiettivo verrà considerato raggiunto a livello di singola Zona al verificarsi delle seguenti condizioni:
a) completamento del *roll-out* di ADL nella Zona nel rispetto delle previsioni del piano di avvio in esercizio secondo il piano (il completamento a livello nazionale è previsto entro il 31 dicembre 2011);
b) effettivo utilizzo dello strumento rilevato attraverso l'assegnazione delle attività tramite ADL e monitorato attraverso appositi KPI ADL.
Si precisa che i KPI ADL citati nel precedente punto b) avranno, per l'anno di riferimento (2011),
il solo scopo di certificare che all'avvio in esercizio di ADL corrisponda anche un effettivo utilizzo delle funzionalità dello strumento.
Roma, 11 maggio 2011

°°*°

Documento allegato alla Metodologia applicativa 11-5-2011 del Premio Aggiuntivo WFM & ADL 2011
Work Force Management - Key Performance Indicator 2011
Nota tecnica
Al fine di monitorare il corretto utilizzo delle funzionalità del Work Force Management sono stati individuati n. 7 indicatori o KPI (*Key Performance Indicator*) WFM che vengono qui di seguito descritti.
Ad essi ci si riferisce nei documenti relativi alla incentivazione della produttività/qualità del personale (impiegati e operai) delle Unità Esercizio Rete di DTR e Zone con l'obiettivo di "Miglioramento dei livelli di utilizzo delle funzionalità del sistema WFM".
Nel presente documento si fornisce una descrizione degli indicatori e delle regole di calcolo.
Più in particolare, per ciascuno indicatore viene fornita indicazione degli obiettivi da conseguire e degli indicatori utilizzati per misurali, nonché del comportamento che il personale deve mettere in atto per migliorare la performance. Si fornisce altresì l'indicazione relativa ai pesi e ai valori di riferimento ai fini della incentivazione del
personale.
Destinatari della incentivazione collettiva per obiettivi sono gli impiegati e gli operai delle Unità Operative Reti di Zona e gli impiegati dei Centri Operativi di Esercizio Rete di DTR.
L'andamento dei KPI WFM è consultabile attraverso il sito Intranet Monitoraggio WFM costituito per le finalità di gestione del sistema (http://iun.risorse.enel/wfmsap).
Si precisa che i dati e gli obiettivi si riferiscono all'anno 2011 (periodo di osservazione dal 1° giugno al 31 dicembre).
Nel 2011 ci si attende un consolidamento dei buoni risultati acquisiti nel 2010 sui medesimi livelli target di utilizzo indicati come obiettivo lo scorso anno. Si intende infatti realizzare e incentivare risultati consolidati in stabili routine operative, e non performance eccezionali frutto di un impegno estemporaneo. Si conferma peraltro che gravi scorrettezze in merito all'utilizzo del WFM rilevate nel periodo di osservazione e tali da alterare l'andamento degli indicatori, comporteranno l'annullamento del risultato e la non corresponsione della relativa quota di premio al personale delle unità riguardate.
La consuntivazione dei risultati ai fini della erogazione della incentivazione collettiva della produttività/qualità di unità verrà effettuata sulla base delle regole e con le modalità previste dall'accordo sindacale nazionale del 10 dicembre 2004 in materia di Premio di risultato nonché della metodologia relativa al Premio Aggiuntivo 2011 WFM & ADL.

KPI WFM 2011
Descrizione degli indicatori
KPI 1 - Percentuale di sincronizzazioni Enel Mobile effettuate con collegamento GPRS
Obiettivo: incentivare l'utilizzo del GPRS
Comportamento atteso: ogni volta che deve ricevere o inviare un lavoro, il personale operativo deve inserire il tablet loggato nella *docking station* e sincronizzarsi utilizzando l'applicativo Enel Mobile; ciò comporta, come effetto

indiretto, l'invio al sistema WFM della posizione dell'auto corredata delle informazioni relative al personale che la sta utilizzando favorendo il corretto utilizzo delle funzionalità del Cruscotto GESI/WFM (vedi KPI 5).
Indicatore: percentuale di sincronizzazioni Enel Mobile effettuate con collegamento GPRS sul totale dei collegamenti (GPRS + LAN).

Valori obiettivo e curva di incentivazione:

Valori di riferimento		
Minimo 70%	Target 100%	Max 130%
50%	**65%**	**80%**

Verranno conteggiate le sole sincronizzazioni GPRS che comportano la ricezione su tablet di transazioni da eseguire o la restituzione via tablet di transazioni consuntivate.
Il calcolo è effettuato per tutti i giorni del periodo di osservazione, senza distinzione tra feriali e festivi.
Il dato sarà disponibile su di un report che permetterà di osservare l'avanzamento relativo.
Peso: 10%

KPI 2 - Consuntivazione dei lavori entro un'ora dal loro completamento

Obiettivo: A fronte dell'introduzione della connessione GPRS sui mezzi WFM si desidera incentivare il personale ad effettuare la consuntivazione delle attività eseguite nel corso della giornata non appena le stesse sono state completate e comunque non oltre un'ora dal loro completamento. Ciò al fine di evitare che a fine giornata il personale debba rientrare in sede in anticipo per effettuare la digitazione dei diari; nonché allo scopo di assicurare il corretto funzionamento del processo di "esecuzione e consuntivazione" delle attività in vista della introduzione dello strumento di programmazione ed assegnazione lavori.
Comportamento atteso: ogni volta che il personale completa un lavoro deve inserire il tablet loggato nella docking station e restituire il lavoro consuntivato utilizzando la sincronizzazione dall'applicativo Enel Mobile. Ciò deve avvenire entro un'ora dal completamento.
Indicatore: % delle consuntivazioni-lavori inviate entro un'ora dalla esecuzione sul totale delle consuntivazioni-lavori dell'intera giornata (in orario e fuori orario di lavoro).

Valori obiettivo e curva di incentivazione:

Valori di riferimento		
Minimo 70%	Target 100%	Max 130%
55%	**65%**	**75%**

La percentuale è calcolata sulla base del totale delle consuntivazioni-lavori inviate tramite dispositivo tablet dalla singola UO.
Nel caso di lavori che prevedano la programmazione di un contatore elettronico, il conteggio prenderà in considerazione come "data ed ora di esecuzione lavoro" la data ed ora di programmazione del contatore elettronico.
Nel caso di lavori che non prevedano la programmazione di un contatore elettronico, si prenderà come "data ed ora di esecuzione lavoro" la data ed ora in cui è stata effettuata sul tablet la consuntivazione del lavoro.
Con riferimento al caso da ultimo indicato, si evidenzia che non verranno considerate utili ai fini del calcolo dell'indicatore le consuntivazioni-lavori multiple effettuate alla stessa ora o a brevissima distanza l'una dall'altra, giacché lo scopo è quello di effettuare la consuntivazione di ciascuna attività completata non appena possibile.
Il calcolo è effettuato per i giorni del periodo di osservazione senza esclusione tra feriali e festivi.
Il dato sarà disponibile su di un report che permetterà di osservare l'avanzamento relativo.
Peso: 15%

KPI 3 - Puntualità nella chiusura dei ticket GESI assegnati a tablet

Obiettivo: Migliorare o standardizzare i tempi per la chiusura dei ticket e la compilazione degli IGB GESI, assegnati a tablet. Effettuare la consuntivazione a breve distanza di tempo dall'evento implica infatti generalmente maggiore accuratezza nella digitazione dei dati operative oltreché una riduzione dell'utilizzo della carta.
Indicatore: Consuntivazione dei ticket GESI assegnati a tablet **entro 4 ore** dal ripristino del servizio, con le seguenti percentuali:

Valori di riferimento		
Minimo 70%	Target 100%	Max 130%
60%	**70%**	**80%**

- **Comportamento atteso**: La consuntivazione dei ticket GESI entro 4 ore dalla data e ora di ripristino del servizio richiede che vengano effettuate le seguenti operazioni:
- chiusura del ticket con SMS e/o tramite Tablet;

- digitazione su Tablet degli IGB eventualmente associati al ticket;
- compilazione completa del diario tecnico ore, materiali (comprensivo di risorse
- intervenute e automezzi speciali);
- consuntivazione utilizzando Enel Mobile.

La percentuale obiettivo verrà calcolata sull'insieme dei ticket GESI assegnabili a tablet.
Il calcolo è effettuato per i giorni del periodo di osservazione senza distinzione tra feriali e festivi. Il dato è al netto delle interruzioni che ricadono in Periodo di Condizioni Perturbate (PCP).
Il dato sarà disponibile su di un report che permetterà di osservare nel corso del periodo di incentivazione l'avanzamento relativo.
Peso: 15%

KPI 4 - Puntualità nella validazione degli IGB

Obiettivo: migliorare o standardizzare i tempi di validazione degli IGB, al fine di monitorare puntualmente la qualità del servizio tecnico sulla base di dati costantemente aggiornati.
Indicatore: Validazione degli IGB **entro 72 ore** dalla data e ora di ripristino del servizio.
Valori - obiettivo e curva di incentivazione:

Valori di riferimento		
Minimo 70%	Target 100%	Max 130%
55%	**65%**	**75%**

La percentuale obiettivo verrà calcolata sull'insieme complessivo degli IGB in GESI nel periodo di incentivazione e non solo sugli IGB assegnati a tablet.
Anche nel caso in cui l'IGB sia stato compilato su carta, comunque, entro **72 ore** si dovrà farne la validazione e quindi anche la digitazione.
Il calcolo è effettuato per i giorni del periodo di osservazione senza distinzione tra feriali e festivi.
Il computo sarà depurato dalle interruzioni che ricadono in Periodo di Condizioni Perturbate (PCP) come indicato dalla Delibera AEEG 333/07. Tale valore sarà ritenuto estraibile dal 15 del mese n+1 (dato "n" il mese di conclusione del periodo di osservazione).
E' considerato *accettabile* che il 2% degli IGB, nell'intero periodo di osservazione, possa essere validato dopo più di 7 giorni. Nel caso in cui detta percentuale risulti a consuntivo più elevata, il valore del risultato finale ai fini dell'incentivazione viene ridotto del 5%, 10% e 15% per valori di risultato rispettivamente del 70%, 100% e 130%.
Peso: 15%

KPI 5 - Percentuale di assegnazioni ticket effettuate utilizzando il cruscotto WFM in GESI

Obiettivo: incrementare l'utilizzo delle funzionalità WFM legate alla geolocalizzazione di ticket e mezzi/squadre.
KPI 5a: percentuale di ticket assegnati tramite cruscotto grafico di GESI.

Valori di riferimento		
Minimo 70%	Target 100%	Max 130%
70%	**80%**	**90%**

La percentuale di ticket assegnati tramite cruscotto grafico di GESI viene calcolata sull'insieme delle seguenti tipologie di ticket assegnabili da cruscotto WFM in GESI:

- BT: Accidentale BT
- IP: Illuminazione Pubblica

Peso 5a: 10% del peso dell'obiettivo per le Zone; 50% del peso per ES di DTR
KPI 5b: durata delle interruzioni BT
Per le Zone il risultato verrà calcolato come segue:
a) durata interruzioni BT della Zona pari o inferiore rispetto al corrispondente periodo 2009;
b) durata delle interruzioni BT della Zona pari o inferiore al valore-obiettivo definito per la DTR per il 2010;
c) durata delle interruzioni BT della Zona pari o inferiore ad un valore-obiettivo definito per ciascuna Zona per il 2010.
Qualora la durata delle interruzioni BT della Zona non fosse pari o inferiore al valore-obiettivo definito per ciascuna Zona, l'obiettivo si ritiene raggiunto se il numero di interruzioni BT della Zona è pari o inferiore ad un valore-obiettivo riferito al numero interruzioni definito per ciascuna Zona.

Valori di riferimento		
Minimo 70%	Target 100%	Max 130%
a); b); c)	**a) + b)** oppure **a) + c)** oppure **b) + c)**	**a) + b) + c)**

Per le Unità Esercizio Rete di DTR il risultato è calcolato come segue:
d) durata interruzioni BT di DTR pari o inferiore rispetto al corrispondente periodo 2009;
e) durata delle interruzioni BT di DTR pari o inferiore al valore-obiettivo definito per la MAT per il 2010;

f) durata delle interruzioni BT di DTR pari o inferiore ad un valore-obiettivo definito per ciascun DTR per il 2010.

Valori di riferimento		
Minimo 70%	Target 100%	Max 130%
d); e); f)	**d) + e)** oppure **d) + f)** oppure **e) + f)**	**d) + e) + f)**

I valori relativi alla durata delle interruzioni BT vengono calcolati considerando le seguenti tipologie di IGB:

- Tipo Evento: A - C (localizzati e non);
- Impianto Origine: B - U (rete e utente);
- Codice Causa evento: A - E (è esclusa la causa di forza maggiore).

Il calcolo degli indicatori è effettuato per i giorni del periodo di osservazione senza distinzione tra giorni feriali e festivi.
Il calcolo è effettuato al netto delle interruzioni che ricadono in Periodo di Condizioni Perturbate (PCP).
Il dato sarà disponibile su di un report che permetterà di osservare nel corso del periodo l'avanzamento relativo.
Peso 5b: 10% del peso dell'obiettivo per le Zone; 50% del peso per ES DTR
Definizione dei valori-obiettivi del KPI 5b
Al fine di individuare i valori-obiettivo del KPI 5b, le performance delle UOR rilevate nel 2010 sono state raggruppate in quattro differenti fasce sulla base del tempo medio logistico.
E' stata poi fissata, per ognuna delle 4 fasce, una riduzione attesa del tempo logistico per il 2011 correlata al corretto utilizzo del cruscotto WFM in GESI per l'assegnazione dei guasti.
Nel dettaglio qui sotto sono indicate le tipologie delle 4 fasce.

Target 2011 per UOR		
Fascia		**Riduzione attesa**
Tempo medio	**Tipo**	**%**
>80	A	11%
60-80	B	9%
40-60	C	7%
<40	D	1%

La riduzione attesa del tempo logistico è stata utilizzata per il calcolo dei valori obiettivo della durata media attesa delle interruzioni BT (allerta + logistica + riparazione) per il 2011 ai vari livelli (UOR/Zona/DTR/MAT).
Il foglio excel contenente il dettaglio dei valori-obiettivo (si veda colonna *Target 2011 – con PCP*) è disponibile sul sito Cruscotto di Monitoraggio WFM (http://iun.risorse.enel/wfmsap/).
Peso KPI5: 20% per Zone; 100% per Esercizio Rete di DTR
KPI 6 – Percentuale automezzi WFM che hanno effettuato il login entro le ore 09:00
Obiettivo: incentivare il corretto utilizzo dei mezzi con allestimento WFM
Comportamento atteso: ogni volta che viene utilizzato un mezzo con allestimento WFM il personale che lo adopera deve essere dotato di tablet WFM. Il personale operativo fin dal mattino quando esce con l'automezzo deve inserire il tablet loggato nella *docking station.* Ciò comporta l'invio al sistema WFM della posizione dell'auto corredata delle informazioni relative al personale che la sta utilizzando, favorendo il corretto utilizzo di tutte le funzionalità WFM ed in particolare delle funzionalità legate al Cruscotto GESI/WFM (vedi KPI 5).
Indicatore: percentuale di automezzi con allestimento WFM che hanno effettuato il login entro le ore 09:00
Valori obiettivo e curva di incentivazione:

Valori di riferimento		
Minimo 70%	Target 100%	Max 130%
65%	**75%**	**85%**

Verranno conteggiate le sole auto con allestimento WFM accese nelle 24 ore della giornata.
Il calcolo è effettuato per tutti i giorni del periodo di osservazione, senza distinzione tra feriali e festivi.
Il dato sarà disponibile su di un report che permetterà di osservare nel corso del periodo l'avanzamento relativo.
Peso: 10%
KPI 7 – Percentuale di utilizzo del tablet WFM all'interno della docking station del mezzo acceso
Obiettivo: incentivare il corretto utilizzo dei mezzi con allestimento WFM
Comportamento atteso: ogni volta che viene utilizzato un mezzo con allestimento WFM il personale che lo adopera deve essere dotato di tablet WFM. Il personale operativo fin dal mattino quando esce con l'automezzo deve inserire il tablet loggato nella *docking* station e lasciarvelo all'interno per tutto il tempo in cui si viaggia con il mezzo. Questo comportamento favorisce l'utilizzo degli applicativi legati alla mobilità (ad esempio il navigatore) e l'utilizzo del GPRS per la restituzione di lavori eseguiti nonché la presa in carico di eventuali nuovi lavori o ticket che vengono assegnati all'equipaggio. Resta fermo che il tablet non deve essere lasciato all'interno del veicolo quando il mezzo è in sosta.

Indicatore: percentuale di utilizzo del tablet WFM, acceso e loggato, all'interno della docking station del mezzo acceso.

Valori obiettivo e curva di incentivazione:

Valori di riferimento		
Minimo 70%	Target 100%	Max 130%
55%	**65%**	**75%**

Il calcolo è effettuato per tutti i giorni del periodo di osservazione, senza distinzione tra feriali e festivi.
Il dato sarà disponibile su di un report che permetterà di osservare nel corso del periodo di incentivazione l'avanzamento relativo.
Peso: 15%

INDICE UNICO WFM
Al fine di disporre di una misura sintetica dei 7 indicatori è stato elaborato un "***Indice Unico WFM ZONE 2011***". Le modalità di calcolo dell'Indice Unico sono evidenziate in allegato. I valori di riferimento per la incentivazione della produttività-qualità di unità sono quelli di seguito indicati.

Valori di riferimento Indice Unico WFM Zone		
Minimo 70%	Target 100%	Max 130%
56,3%	**69,1%**	**82,0%**

Per quanto riguarda "***Indice Unico WFM DTR 2011***" si precisa che il risultato verrà misurato con esclusivo riferimento al KPI 5 nelle due componenti KPI 5a e KPI 5b come più sopra specificato e richiamato nella Tabella Riassuntiva qui allegata.

Valori di riferimento Indice Unico WFM DTR		
Minimo 70%	Target 100%	Max 130%
51,5%	**73,0%**	**95,0%**

°°*°

Si ricorda che per tutti gli indicatori è disponibile un ***report*** on-line sul sito Monitoraggio WFM (http://iun.risorse.enel/wfmsap/) che consentirà di osservare l'avanzamento dei KPI.
Qui di seguito è allegata una "Tabella Riassuntiva KPI WFM 2011" che fornisce il quadro degli indicatori, del peso assegnato a ciascun obiettivo e dei valori-obiettivo rispetto ai target della curva di incentivazione.

TABELLA RIASSUNTIVA KPI WFM 2011 – ZONA (UOR)

KPI WFM	**Peso**	**MIN (70%)**	**TARGET (100%)**	**MAX (130%)**
KPI 1 - percentuale di sincronizzazioni Enel Mobile effettuate con collegamento GPRS	**10%**	**50%**	**65%**	**80%**
KPI 2 - consuntivazione dei lavori tramite GPRS	**15%**	**55%**	**65%**	**75%**
KPI 3 - puntualità nella chiusura dei Ticket GESI assegnati a Tablet	**15%**	**60%**	**70%**	**80%**
KPI 4 - puntualità nella validazione degli IGB	**15%**	**60%**	**70%**	**80%**
KPI 5a - percentuale di ticket assegnati tramite cruscotto grafico di GESI	**10%**	**70%**	**80%**	**90%**
KPI 5b - durata delle interruzioni BT a) durata interruzioni BT ZONA pari o inferiore rispetto al corrispondente periodo 2010; b) durata delle interruzioni BT ZONA pari o inferiore al valore-obiettivo DTR definito per il 2011; c) durata (*) delle interruzioni BT ZONA pari o inferiore ad un valore-obiettivo definito per ciascuna ZONA. (*) in alternativa alla durata si terrà conto del numero delle interruzioni BT.	**10%**	1 su 3 **a) o b) o c)**	2 su 3 **a) + b)** oppure **a) + c)** oppure **b) + c)**	3 su 3 **a) + b) + c)**
KPI 6 – percentuale automezzi WFM che hanno effettuato il login entro le ore 09:00	**10%**	**65%**	**75%**	**85%**
KPI 7 – Percentuale di utilizzo del tablet WFM all'interno della docking station del mezzo	**15%**	**55%**	**65%**	**75%**

TABELLA RIASSUNTIVA KPI WFM 2011 – ESERCIZIO RETE (Centri Operativi)

KPI WFM	Peso	MIN (70%)	TARGET (100%)	MAX (130%)
KPI 5a - percentuale di ticket assegnati tramite cruscotto grafico di GESI	**50%**	**70%**	**80%**	**90%**
KPI 5b - durata delle interruzioni BT d) durata interruzioni BT di DTR pari o inferiore rispetto al corrispondente periodo 2010; e) durata delle interruzioni BT di DTR pari o inferiore al valore-obiettivo definito per la MAT per il 2011; f) durata delle interruzioni BT di DTR pari o inferiore ad un valore-obiettivo definito per ciascun DTR per il 2011.	**50%**	1 su 3 **d) o e) o f)**	2 su 3 **d) + e)** oppure **d) + f)** oppure **e) + f)**	3 su 3 **d) + e) + f)**

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ/QUALITÀ DI UNITÀ – ANNO 2011 PREMIO AGGIUNTIVO VE.LE. - METODOLOGIA APPLICATIVA

Premessa

In ambito Infrastrutture e Reti è stato avviato nel 2010 un programma di iniziative finalizzate ad una riduzione delle perdite di energia sulle reti di distribuzione (Progetto VE.LE.) che proseguirà nel 2011. Come già per lo scorso anno, è stato definito anche per il 2011 un obiettivo di recupero di energia a livello nazionale pari a 1,2TWh da conseguire attraverso l'impegno di tutte le unità (centrali e territoriali) e di tutte le risorse impegnate nelle attività del Progetto VE.LE.

Al fine di incentivare il personale coinvolto nel Progetto per il raggiungimento del citato obiettivo qui di seguito specificato, è prevista l'introduzione di una incentivazione collettiva, nella forma del "premio aggiuntivo" di cui al punto 15 del verbale di accordo nazionale 10 dicembre 2004 in materia di "Premio di risultato".

Ciò premesso, viene di seguito definita la metodologia applicativa del Premio aggiuntivo VE.LE. nella quale vengono individuati i destinatari del premio, gli obiettivi di recupero di energia e relativi livelli di risultato atteso, gli importi da corrispondere in relazione ai risultati, il periodo di riferimento per l'incentivazione, le modalità di consuntivazione e erogazione del premio.

Destinatari

Il premio VE.LE. è diretto ad incentivare, in funzione di un obiettivo/risultato definito a livello nazionale, il personale addetto alle verifiche nonché il personale (impiegati e operai) coinvolto nelle attività del Progetto VE.LE. nell'anno 2011. Il personale coinvolto comprende infatti, oltre ai verificatori, tutte le risorse coinvolte nel Progetto VE.LE. rivolgendosi sia al personale "in campo" sia al personale che effettua attività "in ufficio" (back-office), sia che svolgano la propria attività "in sede" che in trasferta (ci si riferisce al personale al quale si applica il trattamento economico e normativo cd. trasferta VE.LE.).

Si tratta, tipicamente del personale addetto alle seguenti tipologie di attività: analisi dati, verifiche in campo, ricostruzione verifiche, fatturazione ricostruzioni, personale operativo di supporto alle verifiche.

Obiettivi e importi

Il premio, di importo variabile in relazione ai risultati effettivamente conseguiti, verrà corrisposto in misura piena al raggiungimento al 31 dicembre 2011 di un recupero di energia pari a 1,2 TWh.

L'importo verrà determinato in relazione al contributo effettivo dato da ciascuna Macro Area Territoriale al raggiungimento del risultato nazionale (misurato in % sul totale).

L'importo complessivo di riferimento a livello nazionale - da ripartire a consuntivo in base alla percentuale di contributo di ciascuna Macroarea - è di 1.200 euro per 1,2 TWh di recupero energia.

Inoltre, in aggiunta alla quota variabile di premio da determinarsi in funzione del contributo fornito, verrà riconosciuto un importo uguale per tutti pari a 300 euro lordi al raggiungimento di una soglia minima di risultato pari a 1,0 TWh.

Qualora il risultato in termini di recupero di energia sia inferiore a 1,2 TWh fino ad un livello di risultato minimo pari a 1,0 TWh, il valore del premio verrà riproporzionato, fermo restando l'importo in cifra fissa pari a 300 euro.

Nel caso in cui il risultato in termini di recupero di energia sia superiore a 1,2 TWh e fino ad un livello di risultato massimo di 1,8 TWh, il valore del premio verrà incrementato in proporzione, fermo restando l'importo in cifra fissa pari a 300 euro .

Resta inteso che per valori inferiori a 1,0 TWh non verrà corrisposto alcun premio aggiuntivo; per valori superiori a 1,8 TWh gli importi da corrispondere saranno gli stessi previsti per 1,8 TWh.

Si precisa che il contributo al conseguimento del risultato nazionale verrà rilevato a consuntivo con riferimento alla Macro Area territoriale nella quale il dipendente ha la sede di lavoro; in caso di prestazione lavorativa in trasferta, distacco o trasferimento in corso d'anno presso altra Macro Area, nonché per periodi di partecipazione al Progetto VE.LE. inferiori a 12 mesi (e comunque non inferiori ad un mese), l'importo del premio verrà determinato, come di consueto, pro-quota.

Obiettivo recupero energia (TWh)	Importo quota fissa da corrispondere al raggiungimento della soglia di 1,0 TWh	Importo complessivo di riferimento da ripartire tra le quattro Macro Aree	Importo medio per Macro Area nell'ipotesi teorica in cui tutte le Macro Aree contribuiscano al risultato nella stessa misura (25%)	Importo medio totale per Macro Area (quota fissa + quota variabile)
1,0	300	1.000	250	550
1,2	300	1.200	300	600
1,8	300	1.800	450	750

Roma, 11.0.5.011

Alle Segreterie Nazionali

Oggetto:. Progetto Ve.le. 2010-2031

Facendo seguito alla nostra comunicazione del 25 marzo u.s. e alle intese intercorse nel corso degli incontri del 5 aprile e 11 maggio u.s., con riferimento al trattamento previsto in favore dei dipendenti Enel Distribuzione che nel corso del 2011 partecipano al Progetto Vele. , vi confermiamo quanto segue:

Premio Aggiuntivo Ve.Le. 2010

Nel 2010 e stato dato avvio ad un programma straordinario di verifiche - Progetto Ve.Le per il recupero al 31 dicembre 2010 di 2TWh a livello nazionale. In relazione al citato obiettivo é stato previsto, per il personale che partecipa al Progetto., nominativamente individuato, un Premio aggiuntivo, ai sensi del punto 15 del verbale di accordo nazionale ENEL -OO.SS. del 16.12.2004 m materia di Premio di risultato.

Vi confermiamo che l'obiettivo nazionale 2010 è stato pienamente raggiunto, e sono in corso le operazioni di consuntivazione necessarie per la puntuale definizione degli importi spettanti, agli impiegati e agli operai che a diverso titolo hanno preso parte al Progetto

Il premio verrà corrisposto ai dipendenti con le competenze del mese in corso,

Vi comunichiamo, ai soli fini di una corretta informazione sulle modalità di computo del premio, la percentuale di contributo che ciascuna Macro Area I Territoriale ha dato al conseguimento dell'obiettivo nazionale di recupero energia e conseguente indicaz;one degli imporli di riferimento

Sottolineiamo, onde evitare fraintendimenti, che la metodologia applicativa del premio aggiuntivo Ve Le. prevede l'erogazione di una quota in cifra fissa di 200 euro al raggiungimento della soglia minima di risultato (0,81 TWh), e una quota variabile di 1.000 euro da ripartirsi tra le Ma°ro Aree Territoriali in ragione del contributo dato da ciascuna di esse al conseguimento dell'obiettivo nazionale.

Macro Area Territ0riale	Contributo % al conseguimento dell'obiettivo nazionale (2TWh)	Importo di riferimento quota in cifra fissa	Importo di riferimento quota variabile	Totale
NORD VEST	15,10%1	200	151	351
NORD EST	10,12% i	200	101	301
CENTRO	32,30%	200	323	523
SUD	42,48%	200	425	625

Vi ricordiamo che i citati importi di riferimento saranno utilizzati come base per il computo degli importi individuali; questi saranno definiti, oltreché sulla base del contributo dato da ciascuna Macro Area Territoriale, con riferimento agli altri parametri relativi alla partecipazione al progetto del singolo dipendente (ad esempio, mesi complessivi di partecipazione al Progetto, distinti tra mesi di partecipazione nella propria Macro Area e mesi in trasferta). Pertanto, gli importi che verranno erogati ai singoli dipendenti potranno discostarsi talora anche in maniera sensibile dagli importi di riferimento.

Per quanto riguarda il bonus trasferta Ve.Le anch'esso previsto nella metodologia applicativa del Premio Aggiuntive Ve.le. vi ricordiamo che é legato esclusivamente alla durata della partecipazione al Progetto in trasferta nell'anno 2010, le nostre strutture territoriali provvederanno, a valle del completamento delle operazioni di consuntivazione, a fornire tutti i chiarimenti eventualmente necessari sul pagamento dei
premi.

Premio Aggiuntivo Ve.le. 2011

Tenuto conto che nel 2011 il programma straordinario di verifiche proseguirà con le modalità che vi sono state comunicate nei nostri precedenti incontri del 22 marzo e 5 aprile u.s., vi confermiamo che il Premio Aggiuntivo Vele. nelle sue due componenti "premio per recupero energia" e "bonus trasferta" viene confermato anche per l'anno in corso. Gli obiettivi di recupero dell'energia e i relativi importi di riferimento sono specificali nella Metodologia applicativa del premio aggiuntivo Ve.le. 2011 con voi definita in data odierna e alla quale si rinvia.

Forfait trasferta Ve.le.

Ai partecipanti al Progetto Vele. che hanno operato m trasferta nel 2010 è stato corrisposto, al ricorrere dei presupposti, un importo a titolo di rimborso spese giornaliero di euro 22 per ì primi 4 giorni di trasferta e di euro 26 a partire dal 5' giorno, in analogia con quanto a suo tempo previsto con raccordo Task Force

Per il 2011 vengono confermati i presupposti di applicazione qui di seguito richiamati, con estensione di applicazione anche al personale della Macro Area Centro che opera in trasferta Ve.le. nella Macro Area Sud.

Conseguentemente:

trattamento per "Trasferta Vele." viene corrisposto al personale proveniente dalla Macro Area Nord Ovest. Nord Est e della Macro Arca Centro che opera a supporto del programma di recupero di energia nella Macro Area Sud, sì applica altresì al personale che, sempre nell'ambito del programma di recupero energia Ve Le. opera la trasferta all'interno della propria Macro Area solo se, in relazione alta considerevole distanza tra la propria regione-sede di lavoro e la diversa regione località di trasferta determini almeno 4 pernottamenti consecutivi effettivi per ciascuna settimana dì trasferta.

Ai dipendenti per i quali ricorrono gli innanzi citati presupposti, verrà riconosciuto un importo pari a .30 curo fin dal primo giorno di trasferta con pernottamento La variazione sarà efficace a partire dal mese successivo a quello di formalizzazione dell'intesa tra le Parti Lo stesso importo verrà riconosciuto al personale che in qualità di *Task Force* viene chiamato ad intervenire, in situazione di emergenza, su territori esterni alla Zona di appartenenza.

In via del tutto eccezionale, e limitatamente all'anno 2011, il medesimo importo verrà riconosciuto anche al personale che opera in Campania in trasferta proveniente alla Macro Area (entro per le attività di manutenzione straordinaria degli impianti "Senza frontiere", sempreché ricorrano i presupposti di applicazione del forfait trasferta Vele

Per il personale che abbia dato disponibilità ad effettuare trasferte Vele., anche non continuative, per periodi superiori al mese, sarà possibile optare in luogo dei rimborsi spese a pie di lista per un rimborso spese forfetario come previsto dagli accordi economici regionali. In tal raso non si darà luogo al pagamento del forfait trasferta Ve.le.

A livello territoriale sarà nostra cura individuare le modalità pii' opportune per forni,e al personale tutti i chiarimenti necessari in tema di rimborsi spese e trasferte. anche al fine di evitare che vi siano fraintendimenti sia in merito alle opportunità esistenti sia sulla corretta applicazione delle regole aziendali,

Si provvederà altresì ad informare le rappresentanze sindacali de¡ lavoratori in merito ai riflessi e eventuali esigenze di gestione derivanti dal Progetto Ve **Le.** sulle ordinarie attività locali.

Straordinario Ve,Le.

Le prestazioni straordinarie, richieste e autorizzate secondo le prassi in atto, effettuate nell'ambito del Progetto Vele., come già nel 2010, sono funzionali al raggiungimento dell'obiettivo del recupero di energia elettrica secondo il piano straordinario di verifiche 2011

°°*°

Come da voi richiesto, vi riconfermiamo il carattere di "straordinarietà del Progetto Vele., in relazione al quale vi rinnoviamo la nostra disponibilità ad effettuare un esame congiunte, dei programmi di attività e delle modalità di funzionamento delle verifiche, ivi incluse le esigenze formative e le iniziative di qualificazione del personale operaio attualmente in corso.

I riflessi sul processo operativo e sulla professionalità dei lavoratori derivanti dal pieno utilizzo delle competenze acquisite a supporto delle attività di verifica, saranno oggetto di esame ari occasione degli incontri da dedicare al personale operativo.

Cordiali saluti **Filippo Contino**

Bonus trasferta VE.LE.

Al personale (impiegati e operai) che abbia contribuito al raggiungimento degli obiettivi di recupero di energia del Progetto operando in trasferta VE.LE.(Il trattamento per “Trasferta VE.LE.” viene corrisposto al personale proveniente dalle Macro Aree Nord Ovest, Nord Est e Centro che opera a supporto del programma di recupero di energia nella Macro Area SUD; si applica altresì al personale che, sempre nell’ambito del programma di recupero energia VE.LE. opera in trasferta all’interno della propria Macro Area solo se, in relazione alla considerevole distanza tra la propria regione-sede di lavoro e la diversa regione-località di trasferta, determini almeno 4 pernottamenti consecutivi effettivi per ciascuna settimana di trasferta), verrà corrisposto in aggiunta al premio un “bonus trasferta VE.LE.”.

A detto personale verrà corrisposto un bonus commisurato alla durata della trasferta, indipendentemente dalla Macro Area di appartenenza/destinazione, come qui di seguito specificato.

Bonus trasferta VE.LE.	**Importi**
a partire da 1 mese (5 settimane), anche non continuative in trasferta VELE	250 euro
a partire da 2 mesi (9 settimane)	500 euro
a partire da 3 mesi (14 settimane)	750 euro
a partire da 4 mesi e più (18 settimane)	1.000 euro

Nel caso in cui anche le giornate di sabato, domenica e festivi siano trascorsi nel luogo di trasferta, un mese verrà considerato equivalente a 4 settimane.
Si conferma che al personale in trasferta VE.LE. (operai e impiegati) verrà corrisposto, per il periodo di trasferta, quota parte del premio previsto per la MAT ove effettua la prestazione.

Erogazione
Il periodo di riferimento per la rilevazione del risultato è l'intero anno 2011.
Il risultato verrà consuntivato nel primo trimestre del 2012 e erogato, orientativamente, con le competenze del mese di maggio 2012.
L'importo individualmente spettante verrà riproporzionato sulla base della effettiva presenza in servizio. Per quanto non diversamente specificato, si applica quanto previsto dal citato accordo nazionale 10 dicembre 2004 in materia di "Premio di risultato".
Ai fini della identificazione dei destinatari e la determinazione degli importi spettanti, non essendo possibile a tal fine utilizzare il riferimento alla unità organizzativa di appartenenza, verranno redatti elenchi nominativi del personale allocato sul Progetto VE.LE. e relative quote di partecipazione.

°°*°

Nell'eventualità di significative variazioni del programma con effetti di rilievo sull'andamento degli indicatori, l'Azienda provvederà a informare le Organizzazioni sindacali nazionali al fine di individuare, se del caso, gli opportuni correttivi.
Resta inteso che i risultati conseguiti e il valore degli importi che verranno corrisposti saranno oggetto di un apposito incontro con le Organizzazioni sindacali nazionali al termine del periodo di incentivazione.
Inoltre, al fine di fornire gli opportuni chiarimenti potranno essere effettuati a livello di Distribuzione Territoriale appositi incontri di illustrazione delle metodologia applicativa; nell'occasione verranno altresì fornite informazioni sui partecipanti al Progetto VE.LE. destinatari del Premio Aggiuntivo; analoghi incontri verranno effettuati a valle della consuntivazione.
Roma, 11 maggio 2011

°°*°

ENEL Infrastrutture e Reti
Sintesi Incontro su Premio Aggiuntivo Vele e WFM/ADL
Il giorno 11 maggio 2011 l'Azienda ha presentato il consuntivo del progetto Ve.Le 2010 e sono stati aggiornati gli accordi riguardanti due Premi aggiuntivi alla Produttività per il 2011 e quello relativo alle trasferte legate al progetto Ve.Le.

Raggiunto l'obiettivo massimo del progetto Vele 2010:
la metodologia applicativa del premio aggiuntivo Ve.Le. prevede l'erogazione di una quota in cifra fissa di 200 euro al raggiungimento della soglia minima di risultato (0,8TWh), e una quota variabile di 1.000 euro da ripartirsi tra le Macro Aree Territoriali in ragione del contributo dato da ciascuna di esse al conseguimento dell'obiettivo nazionale. Il Premio sarà erogato nel mese di maggio.

Macro Area Territoriale	**Contributo % conseguimento dell'obiettivo nazionale (2TWh)**	**Importo di riferimento quota in cifra fissa**	**Importo di riferimento quota variabile**	**Totale**
Nord Ovest	15,10	200	151	351
Nord Est	10,12	200	101	301
Centro	32,30	200	323	523
Sud	42,48	200	425	625

Progetto Ve.Le 2011 – Nuovo Premio:
L'Azienda ha dichiarato che l'obiettivo/necessità di recupero per l'anno 2011 è di circa 1,2 TWH; al raggiungimento di 1TWH ogni Lavoratore riceverà una quota fissa di 300 euro e 1.200 euro al raggiungimento del 100% del target da suddividere in base alla % indicata per ogni Macro Area. Inoltre, sul Premio, vi sarà anche una ulteriore cifra economica, a crescita lineare, per il superamento dell'obbiettivo.

Progetto Ve.Le 2011 – Verbale economico per le trasferte:
E' stato rivisto il precedente accordo sulle trasferte rendendolo più aderente alle necessità emerse. Il rimborso spese giornaliero passa da 22 euro a 30. Inoltre si introducono alcuni correttivi sia per le lunghe trasferte che per la realtà Campana.
Progetto WFM/ADL – Nuovo Premio:
L'Azienda ha convenuto di inserire un Premio aggiuntivo a tutti i Lavoratori, indicando un compenso uguale per tutti, impiegati ed operai, di 300 euro al raggiungimento del 100%

dell'obbiettivo.
Come FILCTEM – FLAEI – UILCEM abbiamo ribadito le nostre critiche alla gestione del progetto Ve.Le. e la necessità che lo stesso venga superato, dotando al più presto ogni DTR delle Risorse e delle competenze necessarie per gestire in autonomia tale attività. Abbiamo richiesto anche l'avvio degli incontri riguardanti la qualificazione del Personale legato al WFM-AT, concordando per il 6 giugno 2011 una riunione, per la realizzazione di un calendario Nazionale specifico.
LE SEGRETERIE NAZIONALI

AGEVOLAZIONI TARIFFARIE ENEL 17.5.2011

Notizie di rilievo:

- Importante accordo che riconosce ai lavoratori in servizio **(non riguarda i pensionati)** che fruiscono delle agevolazioni tariffarie un controvalore economico maggiore.
- Anche i Lavoratori assunti dopo il 1996 rientrano nella nuova normativa.
- Alle accuse infondate rispondiamo con i fatti ed il merito dell'accordo.
- Basta fare i conti con la propria busta paga.

FILCTEM-FLAEI-UILCEM - Sottoscrivono un accordo che aggiunge e non elimina

Miglioramenti per tutti i Lavoratori. Per chi usufruisce dello sconto energia ma anche per chi non ne beneficia.

Trascorsi quasi 5 anni dagli impegni contrattuali del luglio 2006 che rinviavano la materia a livello Aziendale, considerato il nuovo contesto del mercato elettrico, nonché le prescrizioni dell'Autorità per l'energia elettrica ed il Gas, giunge a compimento un accordo sulle agevolazioni tariffarie per tutti i lavoratori del Gruppo Enel. Gli Esecutivi unitari di FILCTEM, FLAEI e UILCEM, riuniti a Roma il 18 c.m. esprimono piena soddisfazione nella consapevolezza che chiunque, prendendo coscienza dei contenuti dell'accordo, non potrà che esprimere apprezzamento per il lavoro svolto dalle Segreterie Nazionali
per portare a casa un risultato che aumenta la retribuzione reale di tutti i Lavoratori elettrici. Infatti, il punto di caduta, per determinare il controvalore economico da versare al FOPEN, è stato individuato non sul consumo medio (oggi 2.233 Kwh e 5.055 Kwh) ma sul valore spettante (2.500 Kwh e 7.000 Kwh). Inoltre per chi aderisce entro il 31 ottobre 2011 l'importo verrà calcolato con una maggiorazione del 5% su quelli di 7.000 Kwh e del 15% su quelli di 2.500 Kwh. Il versamento al FOPEN di tale controvalore porterà vantaggi economici, rispetto al costo dell'energia riportato in busta paga, al netto della tassazione (IRPEF e contributi previdenziali).
Il tasso di attualizzazione, per calcolare il valore dei soldi percepiti in anticipo (al momento del pensionamento) Rispetto all'attesa di vita (circa 88 anni) è del 4%. Ai circa 9.700 Lavoratori che non avevano agevolazioni tariffarie verrà versato in FOPEN un importo annuale di 170 euro. Chi non ha aderito a FOPEN potrà farlo per ricevere detto importo.
Nelle Assemblee Lavoratrici e Lavoratori potranno discutere del merito e decidere conseguentemente.

Il sindacato tutela i Lavoratori

Le Organizzazioni Sindacali Confederali hanno il solo interesse di migliorare le condizioni economiche dei Lavoratori.

In questi ultimi giorni c'è stata una certa fibrillazione, determinata da informazioni false circolate nella posta Aziendale che accusavano il Sindacato confederale di aver svenduto lo sconto di energia elettrica.
Questi detrattori, disinformati e non a conoscenza dell'accordo strumentalmente dimenticano che FILCTEM-FLAEIUILCEM rappresentano oltre il 70 % dei Dipendenti Enel e che, quindi, hanno il solo interesse di portare a casa risultati migliorativi per tutti i Lavoratori.
Rispetto a chi ha solo l 'interesse di indebolire il Sindacato confederale creando confusione tra i Lavoratori e divulgando falsità. Noi come sempre, preferiamo confrontarci nelle Assemblee che si svolgeranno nelle prossime settimane in tutti i posti di lavoro e consentiranno un confronto sereno e di merito. Ogni Lavoratore potrà fare le proprie valutazioni e decidere, nei mesi di settembre e ottobre c.a., di conseguenza.

ENEL- Agevolazioni tariffarie, nuovo Istituto
Informativa dettagliata dei contenuti dell'intesa, con qualche esempio: ognuno potrà valutare le proprie ricadute economiche.
Prima di esprimere qualsiasi giudizio facciamoci i conti.

Sconto sull'Energia elettrica ed il Gas per tutti i Dipendenti e offerte sulle rinnovabili
Uno dei punti salienti dell'intesa è rappresentato dall'impegno da parte dell'ENEL di proporre, prima della fase attuativa, uno sconto che applicherà a tutti i Lavoratori che sceglieranno l'ENEL come fornitore di Energia elettrica e Gas. Inoltre, verrà presentata un'offerta promozionale nei confronti dei Dipendenti per l'installazione di Impianti ad energie rinnovabili destinando, come alternativa, gli importi calcolati quale controvalore.

A tutti i Lavoratori verrà riconosciuto il controvalore spettante mentre oggi lo sconto viene riconosciuto per famiglia
Il diritto viene riconosciuto in capo alle persone. Pertanto, anche nel caso di marito e moglie, entrambi dipendenti ENEL, il controvalore economico, viene riconosciuto ad entrambi (assunti sia prima che dopo il 1996), mentre lo sconto oggi è concesso per famiglia

Risposta ai Lavoratori assunti prima del 1996 con Contratto di Formazione e Lavoro
L'Azienda si è impegnata a definire una soluzione transattiva – da rendere operativa dal primo dicembre 2011 - per le controversie nei confronti dei Lavoratori titolari di contratti di formazione, assunti prima del 1996 e stabilizzati dopo il primo luglio 1996. Con quest'impegno si porta a compimento una lunga diatriba che va avanti da anni.

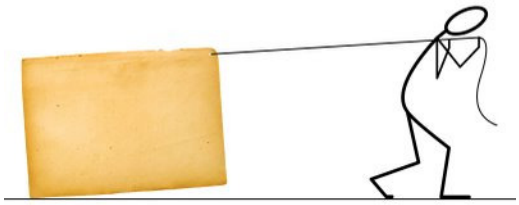
Rimane in capo agli attuali fruitori l'agevolazione sugli oneri di allacciamento
Viene mantenuta nei confronti dei Lavoratori assunti anteriormente al 1° luglio 1996, la normativa concernente le agevolazioni relative agli oneri di allacciamento.

Rimane reversibile anche il controvalore economico
Per evitare che, in caso di malaugurata premorienza, si perda il riconoscimento del controvalore economico, viene attivata, per tutti i Lavoratori in servizio, una polizza assicurativa a garanzia di questo rischio.
Mentre nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro prima di 65 anni, ai Lavoratori, nel calcolo delle competenze di fine rapporto, verrà considerata la parte mancante degli importi attribuiti fino al 65° anno di età.

Assemblee su tutti i posti di lavoro, per consentire ad ogni Lavoratore di farsi i conti in tasca.
Verranno avviate nelle prossime settimane le Assemblee in tutti i posti di lavoro per consentire ad ogni Dipendente di confrontare i dati del controvalore economico (detratti dall'IRPEF e dagli oneri contributivi) riferiti al nuovo accordo, con il costo dello sconto dell'energia elettrica riportato nella propria busta paga.

Importi annui da versare al FOPEN spettanti ai Lavoratori
Per coloro che sceglieranno di implementare la Previdenza integrativa, gli importi spettanti verranno versati dall'ENEL mensilmente al FOPEN. Per comodità riportiamo il riepilogo di quelli annuali. Entrambe le tabelle, riferite ai percettori delle agevolazioni per 7.000 Kwh e 2.500 Kwh, riportano i valori comprensivi del bonus per chi aderisce entro il 31 ottobre 2011. La colonna con la dicitura "Attualizzato" riporta il controvalore annuale attualizzato al tasso del 4%. La seconda colonna "Fisso" rappresenta il controvalore annuale. Il totale rappresenta l'importo spettante annualmente al Lavoratore.
Tale importo dovrà essere moltiplicato per il numero di anni mancanti al 65° anno di età. Resta inteso che l'importo annuale versato al FOPEN seguirà l'andamento della rivalutazione, secondo il rendimento del comparto scelto. (Ricordiamo che negli ultimi 7 anni, nonostante la crisi finanziaria, il valore medio del rendimento nel comparto bilanciato è stato del 36%).

RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO
Comunicato al personale dell'ENEL GEM del 21.4.2011



In adempimento alla normativa vigente in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. *81/08* e s.m.i.) che recepisce l'accordo quadro europeo in tema di valutazione del rischio stress lavoro correlato, Enel ha avviato un'indagine che coinvolge tutte le Divisioni/Società.
Tale indagine è finalizzata ad approfondire la tematica con un approccio univoco, adottando una strategia partecipativa e collaborativa per la valutazione del rischio stress, anche in un'ottica di benessere organizzativo.
Il processo, le cui linee sono state illustrate ai competenti RLS, coinvolge trasversalmente diverse figure chiave dell'Organizzazione (Datori di Lavoro, Dirigenti Delegati, Addetti alla Sicurezza, Lavoratori, RLS) e prevede, accanto all'analisi quantitativa e qualitativa dei dati aziendali, la rilevazione . attraverso la somministrazione di un questionario. della percezione soggettiva dei Lavoratori rispetto ai fattori organizzativi legati allo stress lavorativo.
A tal fine sarà individuato, nell'ambito di un ristretto numero di Unità Produttive e con il criterio della casualità, un campione rappresentativo di lavoratori ai quali un team esterno di psicologi del lavoro erogherà in forma anonima il questionario, che costituirà così uno degli strumenti di misurazione del rischio in esame,

TERNA - PIANO DI SVILUPPO 2011 RETE TRASMISSIONE AD ALTISSIMA TENSIONE

Lunedì 16 maggio **ci siamo incontrati con Terna** per la presentazione del Piano di sviluppo 2011 della rete di trasmissione elettrica del Veneto. Terna è la società responsabile in Italia della trasmissione (rete ad altissima tensione) e del dispacciamento ("smistamento") dell'energia elettrica.
Come è facile intuire si tratta di una infrastruttura fondamentale per la società ed il sistema produttivo veneto, anche in relazione al tema dello sviluppo. In più, il piano per il **potenziamento e la messa in sicurezza** della rete comporta un risvolto finanziario ed occupazionale importante in questa fase di crisi: **investimenti per complessivi 800 milioni** di € (che Terna afferma di essere in grado di reperire sul mercato), attivazione di **150 cantieri** con circa **2.500 occupabili**.
Il piano si concentra su **8 interventi prioritari** di cui due in fase di realizzazione (razionalizzazione della rete fra Padova e Venezia ed a Bussolengo), tre in fase di autorizzazione (rete nell'Alto bellunese e stazioni di Polpet e di Vedelago) e tre in fase di concertazione con gli Enti locali (stazioni di Schio e di Vicenza zona industriale, trasversale veneta Venezia – Volpago). Sono interventi finalizzati a **migliorare la qualità e la sicurezza** della rete prima ancora che al suo potenziamento.
Senza entrare nei dettagli tecnici si tratta di sostituire reti e stazioni esistenti più che di crearne di nuove, ovviamente **garantendo la continuità** del sistema e questo comporta temporanei affiancamenti (costruzione del nuovo e poi demolizione del vecchio) che, **in un territorio fortemente antropizzato e con insediamenti diffusi, può creare problemi** e quindi opposizioni (ninby). Per questi motivi Terna ci chiede di valutare con attenzione questi interventi e di **favorire la fluidità dei processi decisionali**, in particolare per gli interventi in fase di concertazione, con priorità per la realizzazione della **trasversale veneta** (un by-pass tra le due reti che collegano Veneto e Friuli).
Alleghiamo quattro tabelle che illustrano il bilancio energetico regionale (50,52% di deficit!), lo stato della rete elettrica in Veneto e, in sintesi, gli interventi previsti nel piano di sviluppo.
A disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti vi salutiamo cordialmente.

Il Segretario Regionale Il Segretario Generale
Maurizio Cecchetto Giancarlo Zannini

Allegato: 1

Bilancio energetico anno 2009

Produzione netta

Idroelettrica: 4,55 TWh
Centrali idroelettriche

15,04%

Termoelettrica: 10,37 TWh
Centrali a Gas, Olio, etc.

34,29%

Fotovoltaica: 0,045 TWh

0,15%

Eolica: 0,0018 TWh

DEFICIT: - 15,3 TWh
=
50,52 % dei consumi

Consumi

Industria 51,5%

Terziario 26,3%

Domestico 19,1%

Agricoltura 2,1%

Trazioni FF.SS. 1,0%

Stato della rete elettrica in Veneto

La rete ad altissima tensione dell'area Nord – Est del Paese rappresenta attualmente una sezione critica dell'intero sistema elettrico italiano, essendo caratterizzata da un basso livello di interconnessione e di mutua riserva (magliatura)

Fortemente critiche le aree comprese fra Vicenza, Treviso e Padova che, per mancanza di iniezioni dalla rete 380 kV su rete 132 kV rende necessario risolvere urgentemente le criticità sulle porzioni di rete a 132 kV sottese alle stazioni di:
Scorzè, Vellai e Soverzene;

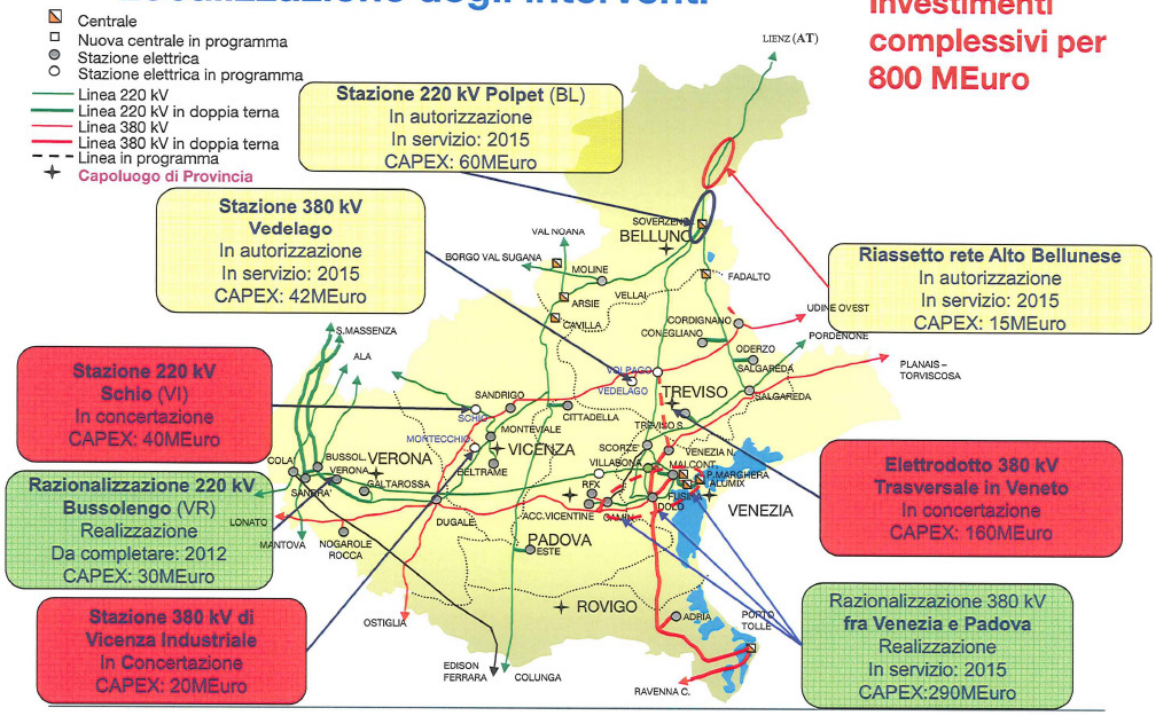
- Forte impegno della rete 220 kV afferente al nodo di Soverzene
- Scarsa magliatura della rete a 380 kV
- Ridotti margini di sicurezza sulla rete AAT/AT con forti rischi di disalimentazioni

- Importanti flussi di energia dai poli produttivi di Marghera verso i carichi di Padova
- Rete 380 kV fra Venezia e Padova notevolmente impegnata con forti rischi di disalimentazioni
- Opportunità per importanti razionalizzazioni della rete per sostituire infrastrutture obsolete con impianti meno estesi e maggiormente performanti

- Ridotti margini di sicurezza su rete 132 kV tra Vicenza e Treviso
- Ridotti margini di flessibilità e affidabilità della rete 220 kV

Localizzazione degli interventi

Investimenti complessivi per 800 MEuro



Investimenti di Terna sul territorio del Veneto

Il Piano di Sviluppo Terna SpA della rete elettrica in Veneto prevede investimenti complessivi per circa 800 Milioni di Euro che corrispondono a:

- 14 Stazioni elettriche
- 165 km di nuovi elettrodotti
- 330 km di linee da demolire
- 140 km di elettrodotti in cavo interrato
- 440 km di elettrodotti da potenziare

- 150 nuovi cantieri da aprire
- 2.500 persone impiegate nei cantieri
- 320 M€ = appalti per opere di cantiere
- 400 M€ = contratti per fornitura materiale
- 40 M€ = personale interno / incarichi prof.li
- 40 M€ = stipula di servitù di elettrodotto

TERNA: FIRMATO L'ACCORDO RELATIVO AI RIMBORSI SPESE

Riportiamo il Comunicato Unitario sull'Accordo in oggetto ed il relativo Verbale con il quale le Organizzazioni Sindacali e Terna hanno inteso

- definire un quadro chiaro e univoco sul trattamento rimborso spese;
- uniformare le voci di rimborso forfait ed i corrispettivi valori economici;
- adeguare gli importi in scadenza.

∗°∗°∗°

Rinnovo Accordi Economici Terna S.p.A.

Nella giornata di martedì 24 maggio è stato firmato il Verbale di Accordo relativo agli "Accordi Economici sui Rimborsi Spese" di TERNA.
Con la firma di questo verbale sono stati superati tutti gli accordi Regionali.
Il nuovo Accordo costituisce un importante risultato per tutti i dipendenti di Terna, ritocca positivamente la parte normativa e aumenta in modo sostanziale i riconoscimenti economici con rivalutazioni delle singole voci, nel periodo 2011 – 2013, che vanno da un minimo del 6,5% (ben oltre il tasso di inflazione composto che per il periodo 2011 – 2013 prevedeva il 5,5%) a valori molto importanti.
Il risultato finale sarà che a partire dal 2013 su tutto il territorio nazionale Terna riconoscerà gli stessi importi e applicherà la stessa normativa.
Al 2013 si arriverà attraverso 3 step. Il primo step è operativo dall'inizio del 2011 e raggruppa le Regioni su 3 livelli economici. Il secondo step sarà operativo dall'inizio del 2012 e raggrupperà le Regioni su due livelli economici. Il terzo step sarà operativo dall'inizio del 2013 e riconoscerà un unico livello economico su tutto il territorio Nazionale.

Le **Modifiche normative** sono state apportate ai punti 1.2; 1.3; 1.4; 1.5; 6 e le più significative riguardano:

- l'applicazione della D.V. n.8 art. 3 ccl. 21/02/89 anche al personale interessato da uno spostamento di orario;
- Il riconoscimento delle maggiorazioni relative ai trasferisti non solo nei periodi consecutivi di trasferta con pernottamento di almeno 5 giorni, ma per tutti i giorni di trasferta con pernottamento, singoli o multipli, purché nell'anno il lavoratore interessato raggiunga o superi, complessivamente i 55 giorni con pernottamento;
- La definizione precisa del riconoscimento dell'orario straordinario per chi guida il mezzo aziendale fuori orario di lavoro;
- Il riconoscimento dell'indennità di trasferta estero anche senza pernottamento
- Il riconoscimento di un importo economico per chi rientra dopo le 24.00.

Principali modifiche economiche:

- Personale imbarcato indennità di 50 € per ogni giornata d'imbarco;
- Trasferte all'estero in paesi dell'Unione Europea indennità di 35 € per ogni giorno di trasferta;
- Trasferte all'estero in paesi extra Unione Europea indennità di 50 € per ogni giorno di trasferta;

Rimborsi a partire dal 2013 (alcuni esempi)

- Colazione 2,20 €
- Pranzo 17,12 €
- Cena 16,60 €
- Pernotto 18,75 €
- Totale Giornata 54,67 €
- Piccole spese con pernottamento 7,50 € a forfait
- Piccole spese con pernottamento 17,15 € a piè di lista
- Piccole spese rientro dopo le 24.00 3,75 €
- Per i rimborsi km del 2013 e per tutti i rimborsi relativi ai periodi che vanno dal 2010 al 2012 vi invitiamo ad analizzare le tabelle allegate al Verbale di Accordo.

Il nuovo accordo ha validità già dal 1° gennaio 2011.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

∗°∗°∗°

Verbale di Accordo

Roma I 24 maggio 2011
Tra
Terna S.p.A., rappresentata dai sigg.: Ranieri; Meneghello; Conticello
E le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali
FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Morselli; Berni; Sorrentino; Borioni
FLAEI, rappresentata dai sigg.: De Masi; Arca; Losetti; Meazzi; Mancuso; Testa
UILCEM, rappresentata dai sigg.: Pascucci; Marcelli; Aiazzi; Viola; Campana; Alati; Laviero

PREMESSO CHE

In tema di rimborsi spese, da corrispondere ai sensi dell'art. 43 C.c.n.l., 1° comma al personale in "missione per motivi di servizio", la normativa di riferimento attualmente in vigore - per effetto del richiamo contenuto nello stesso art. 43 C.c.n.l., 1^ Dichiarazione a Verbale .- è riconducibile a 20 accordi economici regionali.

CONSIDERATO CHE

I suddetti accordi disciplinano in modo complesso e differente la materia, sia sul piano normativo sia sul piano economico, fissando criteri ed importi diversi, a seconda della fattispecie prevista.

CON IL PRESENTE ACCORDO

Le Parti intendono definire un Accordo Aziendale che:

- .determini in modo chiaro e univoco il quadro normativo sul trattamento dei rimborsi spese da riconoscere al personale, in trasferta;
- uniformi le voci di rimborso a fortait e i corrispondenti importi economici, sia per quanto attiene alle spese di vitto e pernottamento che a quelle derivanti dall'utilizzo per motivi di servizio dell'automezzo di proprietà del lavoratore;
- adegui gli importi in scadenza.

ASPETTI DI CARATTERE NORMATIVO

Secondo quanto disposto dall'art. 43 del vigente C.c.n.l., ai lavoratori in missione per motivi di servizio esplicitamente autorizzati spetta il rimborso delle spese sostenute per viaggio. vitto e pernottamento.
Limiti e modalità di tali rimborsi sono stabiliti dalle norme definite nel presente accordo e dalle disposizioni aziendali in materia.
Per missione per motivi di servizio si intende la prestazione dell'attività lavorativa effettuata dal lavoratore, su disposizione dell'Azienda, in luogo diverso dall'abituale località o posto di lavoro.
Tale condizione si realizza allorché il dipendente si trovi ad operare al di fuori del comune in cui è ubicata la sede di lavoro, non essendo altresì previsto, secondo quanto indicato dalla programmazione giornaliera dei lavori, un suo rientro presso la propria sede per la consumazione del pasto.

1) Spese di vitto e pernottamento in caso di missione per servizio

1.1) Prima Colazione

Al dipendente comandato in missione che comporti il pernottamento fuori sede. compete, per ogni giorno di missione e sempre che non vi sia rimborso a piè di lista insieme al pernottamento, il rimborso delle spese per la prima colazione nella misura forfetaria di cui alla tabella allegata (Allegato A).
Lo stesso rimborso spetta al dipendente che sia costretto ad iniziare il viaggio di trasferta almeno un'ora prima dell'inizio del normale orario di lavoro.
Analogo trattamento compete al dipendente comandato ad iniziare - non in missione la propria attività lavorativa almeno un'ora prima del normale orario di lavoro.

1.2) Pranzo

I lavoratori in missione in una località servita da mensa o esercizio convenzionato sono tenuti ad avvalersi di detto servizio.
L'utilizzo della mensa / convenzione sostitutiva dà diritto al rimborso della spesa sostenuta, per l'acquisto del buono pasto (contributo dipendente) ed al rimborso forfetario per le bevande, secondo la misura complessiva indicata nella tabella allegata (Allegato A).
Qualora manchi il servizio di mensa/convenzione sostitutiva, ovvero la distanza del servizio più vicino dal luogo di lavoro sia tale da non consentire di recarvisi in un tempo congruo con l'intervallo mensa, il lavoratore avrà diritto al rimborso delle spese sostenute per il pranzo, nella misura forfetaria di cui alla tabella allegata (Allegato A), ovvero a piè di lista, secondo quanto più avanti definito.
Nei grandi centri urbani, data l'estensione del comune, analogo trattamento potrà essere riconosciuto nell'ipotesi in cui - in relazione ad una prestazione dell'attività lavorativa svolta fuori dalla sede di lavoro ma nell'ambito del comune di appartenenza - il servizio mensa non risulti fruibile nell'intervallo previsto dall'orario di lavoro, in relazione' al tempo necessario per il raggiungimento della mensa/esercizio convenzionato.
Analogo trattamento spetterà, anche in caso di attività in sede, sempre previa verifica delle sottostanti inderogabili esigenze di servizio, qualora causa eccezionale protrazione della prestazione lavorativa oltre il normale intervallo mensa, o causa anticipo dell'intervallo mensa, non si abbia in conseguenza di tale modifica di orario la possibilità di fruire del servizio presso la mensa o convenzione sostitutiva esistente.
Il rimborso del pranzo compete inoltre, in caso di prestazioni rese in giorni di sabato o in giorni festivi, che si

protraggano oltre un'ora dal termine del normale orario antimeridiano, sempre che non sia utilizzabile il servizio mensa/convenzione sostitutiva.

1.3) Cena
Al dipendente comandato in missione che pernotti fuori sede o che rientri dalla trasferta dopo le ore 20.00, compete il rimborso forfetario per la cena nella misura di cui alla tabella allegata (Allegato A), ovvero al rimborso a piè di lista, secondo quanto più avanti definito.
Analogo rimborso compete anche al dipendente cui sia richiesto di protrarre oltre le ore "20.00 la propria prestazione lavorativa, ovvero che sia chiamato a prestare la propria attività dopo il termine dell'orario di lavoro e tale attività si protragga oltre le ore 20.00.

Massimali 'per il rimborso a piè di lista
In caso di rimborso a piè di lista del pasto meridiano o serale, questo dovrà essere documentato da ricevuta fiscale, per un importo complessivo entro limiti di ragionevole economia, stabiliti in relazione ai corrispondenti importi fortetari: di norma, fino al doppio di tali importi, con possibilità di superamento fino al 250% degli importi stessi in caso di trasferte fuori regione e fino al 300% per le trasferte nei grandi centri urbani es. Roma, Milano - nelle località turistiche e città d'arte.

1.4) Pernottamento e piccole spese
Qualora I_ missione cui è comandato il dipendente comporti la necessità di pernottamento, in quanto la distanza della località di destinazione non è compatibile con un rientro giornaliero in sede, si darà luogo al rimborso a piè di lista delle spese di pernottamento (in albergo convenzionato, in conformità ai criteri di cui alla travel policy aziendale), ovvero al rimborso fortetario delle spese di pernottamento nella misura di cui alla tabella allegata (Allegato A).
Inoltre, per ogni pernottamento fuori sede, con rimborso a fortait o a piè di lista, saranno corrisposti a titolo di rimborso fortetario per le piccole spese non documentabili, gli importi di cui alla tabella allegata (Allegato A).
In caso di rientro presso la propria sede di lavoro dopo le ore 24:00, si darà luogo alla corresponsione di un importo come definito nella tabella allegata (Allegato A).

1.5) Trasfertisti
Tenuto conto del richiamo, di cui alla DV n. 1 - art. 43 vigente C.c.n.l., in merito ai "lavoratori che normalmente svolgono la loro attività in località diversa da quella in cui è ubicata la loro sede di lavoro", sono confermati i criteri per l'individuazione del personale in questione e per l'attribuzione delle maggiorazioni del 40% e del 65% già previsti dall'art. 16 C.c.1. 21.2.1989 (continuità della trasferta, impossibilità di rientro giornaliero, almeno cinque giorni di missione con pernottamento nel mese ovvero almeno 55 giorni con pernottamento nell'anno solare). La normativa in questione troverà applicazione sia nei confronti del personale in forza presso le Direzioni Operation che quelle di Staff.
Ai fini *del* riconoscimento delle maggiorazioni sopra definite, saranno utilmente considerati anche periodi consecutivi di trasferte con pernottamento di cinque giorni anche non consecutivi che si collochino "a cavallo" di due mesi di calendario.
Qualora se ne ravvisi la necessità, la verifica dei criteri per l'individuazione del personale in questione e per l'attribuzione delle relative maggiorazioni, sarà effettuata con le competenti Segreterie regionali delle Organizzazioni sindacali e potrà essere richiesta da una delle parti firmatarie del presente accordo.

Conferma D.V. n. 8 arto 3 C.c.l. 21.2.89
La norma in questione, richiamata dal verbale di accordo di "armonizzazione" del 19.4.2002, prevede la corresponsione, in favore del lavoratore turnista chiamato a svolgere prestazioni superiori a quelle previste dal piano di turno o dall'orario settimanale di *lavoro,* del rimborso delle eventuali maggiori spese che sia costretto a sopportare.
Lo stesso trattamento compete - ricorrendone ovviamente *gli* stessi presupposti anche al personale non turnista e al personale interessato da uno spostamento di orario di lavoro.
Per i rimborsi in questione, al verificarsi delle fattispecie sopra richiamate relativamente a colazione, pranzo (sempre che non sia fruibile il servizio mensa) e cena (punti 1.1, 1.2, 1.3) valgono gli importi forfetari di cui alle tabelle allegate (Allegato A).
Lo stesso dicasi per le eventuali maggiori spese di viaggio, che saranno rimborsate
con modalità e criteri analoghi a quanto più avanti definito.

2) Spese di viaggio
I viaggi per servizio devono essere effettuati di norma con mezzi pubblici di trasporto e le relative spese - ove la Società non provveda a fornire direttamente i titoli di viaggio come da travel policy aziendale - verranno rimborsate a piè di lista dietro presentazione dei documenti giustificativi.
Qualora la località di missione, anche se all'interno del comune in cui è ubicata la sede di lavoro, non sia raggiungibile con mezzi pubblici di trasporto, ovvero gli orari di quelli esistenti non siano compatibili con le necessità di servizio, la Società potrà mettere a disposizione del lavoratore un mezzo aziendale ovvero lo autorizzerà, in via subordinata, a raggiungere detta località con il proprio automezzo con conseguente rimborso secondo quanto previsto nel paragrafo

seguente.

3) Rimborso spese chilometriche per l'utilizzo del proprio automezzo
L'art. 43, 10 comma, del vigente C.c.n.l. prevede il rimborso forfetario per le spese derivanti dall'utilizzo per motivi di servizio dell'automezzo di proprietà del lavoratore, secondo importi definiti a livello aziendale.
Detto rimborso compete al dipendente che, preventivamente autorizzato, utilizzi per ragioni di servizio il proprio automezzo, secondo gli importi di cui alla tabella allegata (Allegato B) differenziati a seconda che la trasferta sia in ambito comunale o fuori comune.
L'autorizzazione in questione è condizionata all'accertamento dell'avvenuta stipulazione, a cura del dipendente, della copertura assicurativa per la responsabilità civile R.C.A., conformemente alle disposizioni legislative vigenti in materia.
Il rimborso viene riconosciuto dal luogo effettivo di partenza al luogo di svolgimento della prestazione, facendo riferimento al tragitto logisticamente più conveniente, sulla base dei chilometri effettuati, oltre ai pedaggi autostradali.
Le tariffe di rimborso chilometrico sono comprensive delle spese per: assicurazione di legge, tassa di possesso, svalutazione del mezzo motorizzato ed interesse sul capitale, carburante, lubrificanti, pneumatici, manutenzione e riparazioni, ricovero, spese di conseguimento e rinnovo patente (fatta eccezione per le patenti speciali richieste dall'Azienda).

4) Trasferta di lunga durata
Per trasferte continuative di lunga durata. intendendo per tali quelle superiore al mese, viene confermato quanto disciplinato dall'art. 43. comma 2, del vigente C.c.n.1.

5) Trasferte imbarcati
In caso di lavoratori che effettuino la loro attività imbarcati sulle navi (posa cavi sottomarini, riparazione guasti cavi sottomarini, ecc.), in luogo delle piccole spese di cui al precedente punto 1.4 - è riconosciuta una indennità di € 50 per ogni giornata d'imbarco.

6) Trasferte all'estero
In caso di trasferta all'estero, il rimborso delle spese di pernottamento ed alloggio avviene esclusivamente secondo il criterio del piè di lista, sulla base dei documenti giustificativi prodotti. In analogia a quanto previsto per le trasferte nazionali, il rimborso delle spese di vitto può avvenire, oltreché a piè di lista, anche a forfait.
Nelle ipotesi di trasferta occasionale, è riconosciuta una indennità di trasferta, anche a copertura delle piccole spese non documenta bili (analogamente a quanto riconosciuto per trasferte in ambito nazionale), come di seguito indicata:
.- € 35 per ogni giornata di trasferta nell'ambito dei paesi dell'Unione Europea;
- € 50 per ogni giornata di trasferta nell'ambito dei paesi extra Unione Europea,
Nelle ipotesi di trasferte continuative di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a trenta giorni, ma inferiori a 6 mesi (infatti per periodi superiori troveranno applicazione gli accordi di distacco), il trattamento economico è demandato ad accordi tra l'Azienda ed il lavoratore interessato, eventualmente assistito dalle RSU/OO.SS. territoriali.
Qualora il fenomeno delle trasferte all'estero dovesse acquisire una dimensione considerevolmente superiore rispetto a quella attuale le Parti si impegnano, laddove se ne ravvisi la necessità, ad integrare la disciplina di cui sopra.

7) Ore Viaggio
In caso di svolgimento della prestazione lavorativa in località diversa dall'abituale posto di lavoro, che comporti l'utilizzo dei mezzi aziendali. limitatamente al personale addetto alla guida di detti mezzi le ore eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero, occorrenti agli spostamenti di andata e ritorno, vengono compensate come orario straordinario.

8) Mense
Le Parti si danno atto che l'onere a carico dei lavoratori per la fruizione del pasto presso mense o esercizi convenzionati - o nei cui confronti trovi applicazione, in sostituzione, il sistema del "ticket a valore" - sarà pari a:
- € 0,61 a partire dal 10 gennaio 2011;
- € 0,66 a partire dal 1° gennaio 2012;
- € 0,71 a partire dal 10 gennaio 2013;

S danno altresì atto che il rimborso forfetario delle spese sostenute per l'acquisto del buono mensa e delle bevande, da parte del dipendente che fruisce della mensa in missione, viene fissato nella misura forfetaria di cui alla tabella allegata (Allegato A).
Nelle sedi in cui trovi applicazione il sistema del ticket a valore, resta confermato il valore nominale del ticket stesso nella misura attualmente vigente. L'eventuale adeguamento del valore nominale è demandato ad accordi tra l'Azienda e le competenti Segreterie sindacali regionali.

ASPETTI DI CARATTERE ECONOMICO

I nuovi importi, da corrispondere a decorrere dal 10 gennaio 2011, dal 10 gennaio 2012 e dal 10 gennaio 2013 secondo i criteri normativi sopra riportati, sono evidenziati nelle tabelle allegate, che formano parte integrante del presente

verbale.

* * *

Il presente accordo, che ha effetto dal 10 gennaio 2011 al 31 dicembre 2013, ha validità per tutto il personale in forza al Gruppo Tema.

NORMA TRANSITORIA

Considerato che relativamente alle regioni **Veneto,** Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Campania, Puglia e Sicilia i preesistenti accordi sono scaduti il 31 dicembre 2009, ferma restando la decorrenza dei nuovi importi definiti nel presente accordo, ai lavoratori aventi sede di lavoro in una delle suddette regioni e in forza alla data di stipula del presente accordo sarà corrisposto, con la prima data utile ed in forma una tantum, un importo forfetario determinato sulla base dell'incremento del 0,8 % di quanto percepito nel periodo dal 1° gennaio 2010 al 31 dicembre 2010 e di competenza del suddetto periodo, dei seguenti rimborsi forfetari:

- spese vitto e pernottamento (escluso il rimborso per pasto consumato in mensa);
- spese chilometriche per l'uso di servizio di mezzi motorizzati proprietà del dipendente.

Letto, confermato e sottoscritto

°°*°

Allegato A – Rimborso spese vitto e pernottamento – anno 2011 - Valori espressi in euro.

Regione	Colazione	Pranzo	Cena	Pernottamento	Totale	Extra mensa	Piccole spese con pernottamento a forfait	Piccole spese con pernottamento a piè di lista	Piccole spese in caso dio rientro preso la propria sede di lavoro dopo le ore 24.00
Piemonte	1,90	15,10	13,50	16,00	46,50	4,00	6,00	14,00	3,00
Valle d'Aosta	1,90	14,50	13,50	17,00	46,90	4,00	6,00	14,00	3,00
Liguria	2,10	15,10	13,50	17,00	47,70	4,00	6,00	14,00	3,00
Lombardia	1,90	15,10	14,50	18,00	49,50	4,00	7,00	14,00	3,00
Veneto	**2,10**	**14,50**	**14,50**	**16,00**	**47,10**	**2,75**	**6,00**	**14,00**	**3,50**
Trentino Alto Adige	2,10	14,50	14,50	16,00	47,10	2,75	6,00	14,00	3,00
Friuli VG	2,10	14,50	14,50	16,00	47,10	2,75	6,00	14,00	3,00
Emilia Romagna	2,10	17,12	16,60	18,00	53,82	4,00	6,00	14,00	3,00
Toscana	2,10	17,12	13,50	18,00	53,82	4,00	6,00	14,00	3,00
Marche	2,10	15,10	16,60	18,00	48,70	4,00	6,00	16,45	3,00
Umbria	2,10	15,10	13,50	18,00	48,70	4,00	6,00	16,45	3,00
Lazio	2,10	15,10	13,50	18,00	48,70	2,75	6,00	16,45	3,00
Abruzzo	2,10	15,10	13,50	18,00	48,70	2,75	6,00	16,45	3,00
Molise	2,10	15,10	13,50	18,00	48,70	2,75	6,00	16,45	3,00
Campania	1,90	15,10	13,50	17,00	47,50	2,75	6,00	15,00	3,00
Puglia	1,90	15,10	13,50	17,00	47,50	2,75	6,00	15,00	3,00
Basilicata	1,90	15,10	13,50	17,00	47,50	2,75	7,00	15,00	3,50
Calabria	1,90	15,10	13,50	17,00	47,50	2,75	7,00	15,00	3,50
Sicilia	1,90	14,50	13,50	16,00	45,90	2,75	6,00	14,00	3,00
Sardegna	1,90	14,50	14,50	16,00	46,90	4,00	6,00	14,00	3,00

Allegato A – Rimborso spese vitto e pernottamento – anno 2012 - Valori espressi in euro.

Regione	Colazione	Pranzo	Cena	Pernottamento	Totale	Extra mensa	Piccole spese con pernottamento a forfait	Piccole spese con pernottamento a piè di lista	Piccole spese in caso dio rientro preso la propria sede di lavoro dopo le ore 24.00
Piemonte	2,15	15,45	15,00	17,50	50,10	4,05	7,00	15,50	3,.50
Valle d'Aosta	2,15	15,45	15,45	17,50	50,10	4,05	7,00	15,50	3,.50
Liguria	2,15	15,45	15,45	17,50	50,10	4,05	7,00	15,50	3,.50
Lombardia	2,15	15,45	15,45	18,38	50,98	4,05	7,20	15,50	3,.60
Veneto	**2,15**	**15,45**	**15,45**	**17,50**	**50,10**	**4,05**	**7,00**	**15,50**	**3,.50**
Trentino Alto Adige	2,15	15,45	15,45	17,50	50,10	4,05	7,00	15,50	3,.50
Friuli VG	2,15	15,45	15,45	17,50	50,10	4,05	7,00	15,50	3,.50
Emilia Romagna	2,15	17,12	16,60	18,38	54,25	4,05	7,00	15,50	3,.50
Toscana	2,15	17,12	16,60	18,38	54,25	4,05	7,00	15,50	3,.50
Marche	2,15	15,45	15,45	18,38	50,98	4,05	7,00	16,78	3,.50
Umbria	2,15	15,45	15,45	18,38	50,98	4,05	7,00	16,78	3,.50
Lazio	2,15	15,45	15,45	18,38	50,98	4,05	7,00	16,78	3,.50
Abruzzo	2,15	15,45	15,45	18,38	50,98	4,05	7,00	16,78	3,.50
Molise	2,15	15,45	15,45	18,38	50,98	4,05	7,00	16,78	3,.50
Campania	2,15	15,45	15,45	17,50	50,10	4,05	7,20	15,50	3,60
Puglia	2,15	15,45	15,45	17,50	50,10	4,05	7,20	15,50	3,60
Basilicata	2,15	15,45	15,45	17,50	50,10	4,05	7,20	15,50	3,60
Calabria	2,15	15,45	15,45	17,50	50,10	4,05	7,20	15,50	3,60
Sicilia	2,15	15,45	15,45	17,50	50,10	4,05	7,00	15,50	3,60
Sardegna	2,15	15,45	15,45	17,50	50,10	4,05	7,00	15,50	3,60

Allegato A – Rimborso spese vitto e pernottamento – anno 2013 - Valori espressi in euro.	
Colazione	2,20
Pranzo	17,12
Cena	16.60
Pernottamento	18,75
TOTALE	54,67
Piccole spese con pernottamento a forfait	7,50
Piccole spese con pernottamento a piè di lista	17,15
Piccole spese in caso dio rientro preso la propria sede di lavoro dopo le ore 24.00	3,75
Extra mensa	4,15

Confronto Rimborso spese vitto e pernottamento – anni 2011-2013 - Valori espressi in euro.									
Regione	Colazione	Pranzo	Cena	Pernottamento	Totale	Extra mensa	Piccole spese con pernottamento a forfait	Piccole spese con pernottamento a piè di lista	Piccole spese in caso dio rientro preso la propria sede di lavoro dopo le ore 24.00
Veneto 2009	1,83	13,35	13,35	15,14	41,84	1,55	5,43	8,20	---
Veneto 2011	2,10	14,50	14,50	16,00	47,10	2,75	6,00	14,00	3,50
Veneto 2012	2,15	15,45	15,45	17,50	50,10	4,05	7,00	15,50	3,.50
Veneto 2013	2,20	17,12	16,60	18,75	54,67	7,50	17,15	3,75	4,15

Allagato B – rimborsi spese chilometriche per l'uso per servizio di autovetture di proprietà del dipendente – anno 2011 – valori espressi in euro				
Regione	Nel Comune		Fuori Comune	
	Primi 12.000 km	Oltre 12.000 km	Primi 12.000 km	Oltre 12.000 km
Piemonte	0,5285	0,2892	0,4871	0,2521
Valle d'Aosta	0,5285	0,2892	0,4871	0,2521
Liguria	0,5285	0,2892	0,4871	0,2521
Lombardia	0,5285	0,2892	0,4871	0,2521
Veneto	**0,5503**	**0,2539**	**0,5026**	**0,2487**
Trentino Alto Adige	0,5503	0,2539	0,5026	0,2487
Friuli VG	0,5503	0,2539	0,5026	0,2487
Emilia Romagna	0,5503	0,2539	0,5026	0,2487
Toscana	0,5503	0,2539	0,5026	0,2487
Marche	0,4478	0,2468	0,4461	0,2487
Umbria	0,4478	0,2468	0,4461	0,2487
Lazio	0,4478	0,2468	0,4461	0,2487
Abruzzo	0,4478	0,2468	0,4461	0,2487
Molise	0,4478	0,2468	0,4461	0,2487
Campania	0,5285	0,2892	0,4871	0,2521
Puglia	0,5285	0,2892	0,4871	0,2521
Basilicata	0,5285	0,2892	0,4871	0,2521
Calabria	0,5285	0,2892	0,4871	0,2521
Sicilia	0,5285	0,2892	0,4871	0,2521
Sardegna	0,5285	0,2892	0,4461	0,2613

Allagato B – rimborsi spese chilometriche per l'uso per servizio di autovetture di proprietà del dipendente – anno 2012 – valori espressi in euro				
Regione	Nel Comune		Fuori Comune	
	Primi 12.000 km	Oltre 12.000 km	Primi 12.000 km	Oltre 12.000 km
Piemonte	0,5391	0,2950	0,4968	0,2572
Valle d'Aosta	0,5391	0,2950	0,4968	0,2572
Liguria	0,5391	0,2950	0,4968	0,2572
Lombardia	0,5391	0,2950	0,4968	0,2572
Veneto	**0,5613**	**0,2590**	**0,5127**	**0,2572**
Trentino Alto Adige	0,5613	0,2590	0,5127	0,2572
Friuli VG	0,5613	0,2590	0,5127	0,2572
Emilia Romagna	0,5613	0,2590	0,5127	0,2572
Toscana	0,5613	0,2590	0,5127	0,2572
Marche	0,5391	0,2950	0,4968	0,2572
Umbria	0,5391	0,2950	0,4968	0,2572
Lazio	0,5391	0,2950	0,4968	0,2572
Abruzzo	0,5391	0,2950	0,4968	0,2572
Molise	0,5391	0,2950	0,4968	0,2572
Campania	0,5391	0,2950	0,4968	0,2572
Puglia	0,5391	0,2950	0,4968	0,2572
Basilicata	0,5391	0,2950	0,4968	0,2572
Calabria	0,5391	0,2950	0,4968	0,2572
Sicilia	0,5391	0,2950	0,4968	0,2572
Sardegna	0,5391	0,2950	0,4968	0,2666

Allagato B – rimborsi spese chilometriche per l'uso per servizio di autovetture di proprietà del dipendente – anno 2013 – valori espressi in euro			
Nel Comune		Fuori Comune	
Primi 12.000 km	Oltre 12.000 km	Primi 12.000 km	Oltre 12.000 km
0,5725	0,3009	0,5229	0,2719

Veneto - Confronto rimborsi spese chilometriche per l'uso per servizio di autovetture di proprietà del dipendente – anni 2009-2013 – valori espressi in euro			
Nel Comune		Fuori Comune	
Primi 12.000 km	Oltre 12.000 km	Primi 12.000 km	Oltre 12.000 km
2009	**2009**	**2009**	**2009**
0,483	0,194	0,531	0,214
2013	**2013**	**2013**	**2013**
0,5725	0,3009	0,5229	0,2719

STOP A CENTRALE PORTO TOLLE – IL NO DEL CONSIGLIO DI STATO

CISL: RISCHIA ILSISTEMAITALIANO

Il decreto del 2009 del Ministero dell'Ambiente che aveva dato parere positivo sulla compatibilità ambientale al progetto di riconversione da gasolio a carbone pulito.

Nel 2010 il Tar del Lazio respingeva il ricorso di ambientalisti ed operatori commerciali.

Raffaele Bonanni: "Trovo scandaloso questo rimpallo. Il Governo deve difendere i progetti di riconversione delle centrali elettriche, dichiarandoli strategici"

Roma (*Conquiste del Lavoro 20.5.2011 - nostro servizio*). Via Po chiama Palazzo Chigi. Oggetto: lo sblocco della vicenda della centrale termoelettrica di Porto Tolle (Rovigo). Raffaele **Bonanni** dimostra una fortissima contrarietà dopo avere conosciuto il dispositivo della sentenza emessa della sesta sezione del Consiglio di Stato (presidente Rosanna **De Nictolis**) che di fatto ha fermato la riconversione a carbone pulito del sito veneto.

I supremi giudici amministrativi hanno ritenuto illegittimo il decreto con cui il 29 luglio 2009 il Ministero dell'Ambiente aveva dato parere positivo sulla compatibilità ambientale al progetto di riconversione da gasolio a carbone pulito.

Per i giudici del Consiglio di Stato hanno ragione gli ambientalisti ed un gruppo di operatori commerciali. Mentre nel 2010 il Tar del Lazio aveva dato loro torto.

"Trovo scandaloso - ha tuonato ieri il leader Cisl - il rimpallo tra Tar e Consiglio di Stato, tra governo locale e governo nazionale".

"Due distinte Commissioni nazionali ed una regionale - ha ricordato il segretario generale del sindacato di Via Po – hanno certificato la compatibilità ambientale del progetto. La riconversione porterebbe benefici all'ambiente, alle bollette e al territorio che ospita la centrale".

Il sito è attualmente a gasolio.

Vi operano quattro gruppi da 660 megawatt l'uno. La potenza nominale è di 2640 megawatt.

La previsione era di riconvertire la centrale a carbone pulito con tre gruppi da 660 megawatt l'uno ed una potenza nominale di 1980 megawatt. Dal punto di vista tecnico, l'impianto è considerato strategico per garantire l'efficienza di tutta la dorsale elettrica adriatica. Con lo stop deciso dai

giudici amministrativi, a Porto Tolle sarebbero in ballo circa 3.000 posti di lavoro per cinque anni necessari a costruire l'impianto e 2,5 miliardi di investimenti.
Dopo la sospensione del nucleare e la crisi del nord Africa, gli unici progetti in grado di alleviare la dipendenza energetica italiana, sono quelli di riconversione a carbone pulito, corroborati dal sequestro della Co2. Basti pensare che oltre a Porto Tolle (centrale Enel) ci sono i siti di Rossano Calabro (sempre Enel) e Saline Joniche (della Repower) in Calabria, di Fiume Santo (marchio Eon) in Sardegna, di Vado Ligure (di Tirreno Power) in Liguria. Tutti sono, per la Cisl, investimenti vitali per il sistema elettrico nazionale, per l'economia dei territori ospitanti, oltre che indispensabili per garantire energia elettrica a minor costo alle famiglie ed alle imprese.

Dal punto di vista economico sono in gioco oltre 7 miliardi di euro di investimenti privati e migliaia di posti di lavoro diretti ed indotti che rischiano di andare persi.
"Il Governo - ha evidenziato Bonanni - deve difendere questi progetti, a partire da Porto Tolle, dichiarandoli indispensabili e strategici per l'interesse nazionale.
Compito delle istituzioni deve essere quello di attivarsi per incentivare lo sviluppo e migliorare la competitività italiana".
"Lo stop alla riconversione della centrale di Porto Tolle – hanno aggiunto Gianni **Baratta**, segretario confederale Cisl e Carlo **De Masi**, segretario generale Flaei - dimostra che il sistema elettrico italiano è fuori controllo.
E, di conseguenza, gli utenti, rischiano di essere messi sotto scacco".
Per i due sindacalisti cislini chi ha fatto ricorso al Consiglio di Stato non si è preoccupato che "i lavori di costruzione sono prossimi all'avvio e che l'Enel ha già preassegnato commesse per 1,5 miliardi di euro".
In attesa di conoscere le motivazioni della sentenza, che saranno rese pubbliche solo fra un mese, secondo Baratta e De Masi in Italia, a prescindere da chi governa, dai pareri scientifici, dalle certificazioni ufficiali, bisogna riflettere "sul fatto che non è possibile darsi una politica energetica seria ed efficace".
In viale Regina Margherita, a Roma, nella sede dell'Enel si analizza quanto deciso dal Consiglio di Stato. In una nota i vertici prendono atto "con stupore della sentenza". Per poi contrattaccare.
"Il nuovo impianto - hanno detto - avrebbe migliorato di molto l'ambiente con l'utilizzo delle più avanzate tecnologie di abbattimento di fumi ed inquinanti".
"In vista dell'avvio dei lavori, previsto per fine anno - si legge ancora nella nota - l'Enel aveva già qualificato 400 aziende ed indetto 52 gare per un valore di circa 1,8 miliardi di euro pari a circa il70%dell'intero investimento".
Il comunicato di viale Regina Margherita è molto circostanziato.
"Con questa decisione – si legge ancora - viene impedita inoltre la realizzazione del primo impianto in Europa di cattura e sequestro dell'anidride carbonica su scala industriale, sostenuto dall'Unione Europea".
L'innovativo impianto avrebbe attivato ulteriori investimenti per 1 miliardo di euro e diverse centinaia di nuovi posti di lavoro che, uniti a quelli della centrale, avrebbero portato alla realizzazione di 1.000 posti di lavoro permanenti (tra diretti ed indotto) che invece la sentenza ora azzera.
L'Enel - conclude la nota – intende "preservare, nell'osservanza delle leggi, i suoi interessi, il lavoro di tante persone e imprese per cui valuterà le iniziative necessarie a ripristinare un percorso di agibilità del progetto a Porto Tolle o di altri siti italiani". E, se necessario, pur a malincuore, "si vedrà costretta a portare gli investimenti in altri Paesi interconnessi con l'Italia".

L T lli

°°*°

Roma
Via Salaria
nazionale@flaei.org
Data
19 maggio 2011
11N003

CISL FLAEI
Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane

News
Enel Ingegneria Innovazione

Nuovo stop al carbone di Porto Tolle

Il Consiglio di Stato ha accolto il ricorso di alcune Associazioni fermando il progetto dell'Enel teso a sostituire l'attuale impianto con una centrale moderna a carbone da 2,5 miliardi di euro. Stupore all'Enel, che sul progetto lavora da cinque anni con un iter che sembra non finire mai. Finora sono stati spesi fra i 20 e i 30 milioni di Euro per campionamenti e studi di ingegneria (al netto delle 200 mila ore-uomo per seguire il progetto). E «se necessario» l'Enel potrebbe spostare all'estero l'investimento. La decisione dei giudici potrebbe fermare per un anno e mezzo il percorso contrastato del progetto. Erano già state aperte le gare per le prime forniture da 1,8 miliardi, e centinaia di Aziende già qualificate (400 nell'iter complessivo) vedono dissiparsi il proprio contratto.

Il Sole 24 Ore

A.D. Attività in Italia al lumicino

L'A.D. ha illustrato nell'incontro tra Enel e Segreterie Nazionali il Piano Industriale depauperato dalle scelte conseguenti al nucleare e dalla sentenza del Consiglio di Stato che blocca l'impianto a carbone di Porto Tolle. Emerge chiaramente che i lavori attualmente presenti in Italia finiranno entro il 2012, mentre rimarranno aperti i soli cantieri a termine di Russia e Slovacchia.

Per il futuro si prevede l'avvio di una "collaborazione" con Endesa per un impianto in Irlanda e lo studio di revisione dei 5 impianti spagnoli che dovranno essere ambientalizzati o riconvertiti.

Per il Nucleare Italiano molto dipenderà dalle decisioni politiche legate al referendum. Comunque l'attività ora presente per il nucleare, 12 impianti in Spagna, Francia e Slovacchia, continuerà.

L'Azienda ha evidenziato la necessità di adottare criteri flessibili di gestione e sarà inevitabile per molti cantieristi il loro rientro temporaneo in sede.

L'A.D. ha informato le Organizzazioni Sindacali che si sta valutando il trasferimento di parte della Divisione di Ingegneria e Innovazione di Roma in una sede vicina a Regina Margherita.

BONANNI, Porto Tolle vicenda scandalosa. Governo intervenga

"Il Governo deve sbloccare la vicenda della centrale termoelettrica di Porto Tolle. E' davvero scandaloso il rimpallo tra Tar e Consiglio di Stato, tra governo locale e governo nazionale che, di fatto, stanno bloccando la riconversione a carbone pulito della centrale". E' quanto ha dichiarato il Segretario Generale della Cisl, Raffaele Bonanni. "Due distinte Commissioni nazionali - ha detto - ed una regionale hanno certificato la compatibilità ambientale del progetto. La riconversione porterebbe benefici all'ambiente, alle bollette e al territorio ospitante la centrale"."A Porto Tolle - ha sottolineato il leader della Cisl - sono in ballo circa 3000 posti di lavoro per cinque anni e 2,5 miliardi di euro di investimenti". "In tutto - ha aggiunto Bonanni - sono oltre 7 miliardi di euro di investimenti privati e migliaia di posti di lavoro diretti e indotti che rischiano di andare persi. Il Governo deve difendere questi progetti, a partire da Porto Tolle, dichiarandoli indispensabili e strategici per l'interesse nazionale. Compito delle istituzioni deve essere quello di attivarsi per incentivare lo sviluppo e migliorare la competitività italiana".

Flaei-Cisl: a rischio il futuro energetico del Paese

Carlo De Masi, Segretario Generale Flaei-Cisl, ha dichiarato che la FLAEI, insieme alla Cisl a tutti i livelli, opererà affinché gli investimenti in Italia non si debbono fermare in particolar modo quelli legati al carbone dopo quanto successo per il Nucleare .

Come FLAEI abbiamo sottolineato, quindi, l'esigenza di realizzare un accordo economico specifico per tutto il Personale cantierista che rientrerà in sede. Emerge sempre più che queste decisioni spostano il lavoro di Ingegneria e Innovazione verso l'estero.

PROGETTO QUADRI

Presentazione dell'indagine conoscitiva sull'attuale situazione e sulle esigenze dei Quadri aziendali del settore elettrico.

La FLAEI CISL ha commissionato all'Università de L'Aquila uno studio sulla condizione dei Quadri nel Settore Elettrico, dando seguito agli impegni assunti in sede Congressuale a Montesilvano. L'indagine analizzerà anche le migliori pratiche presenti in altri Settori merceologici inerenti ruolo e competenze di queste figure ad alta professionalità il cui peso, non solo numerico nelle Aziende, è sempre più rilevante. L'indagine sarà svolta da un team di Ricercatori dell'Università de L'Aquila, in collaborazione con il

Coordinamento nazionale Quadri della FLAEI-CISL. Le Aziende coinvolte nello studio sono sei: ENEL, TERNA, EDISON, SOGIN, A2A, GSE. La presentazione del progetto avverrà nella mattinata del prossimo 15 giugno presso il Centro Congressi di Via Cavour n. 50,

DETASSAZIONE COMPONENTI ACCESSORIE DELLA RETRIBUZIONE EROGATE NEL 2011.

L'Agenzia delle Entrate e il Ministero del Lavoro hanno chiarito l'applicabilità dell'imposta sostitutiva del 10% alle somme erogate nel 2011 a fronte di incrementi di produttività, in attuazione di accordi collettivi di livello aziendale o territoriale, precisando che le misure hanno validità dalla data della stipula degli accordi.
Con la circolare n. 19/E del 10 maggio u.s., l'Agenzia delle Entrate ed il Ministero del Lavoro hanno interpretato il disposto combinato dell'art. 53 del Decreto Legge n. 78/2010, convertito nella legge 122 del 30 luglio 2010, e dell'art 1, comma 47, della legge 220 del 13 dicembre 2010.
Con circolare n. 59C dell'1.3.2011 avevamo commentato e illustrato la precedente circolare n. 3/E del 14 febbraio 2011 dell'Agenzia delle Entrate e del Ministero del Lavoro applicativa delle norme prima richiamate, sottolineando che i benefici fiscali per il 2011 sarebbero stati subordinati ad un accordo collettivo, aziendale o territoriale, non necessariamente cristallizzato in un documento cartolare e che, ai fini dell'applicazione dell'imposta, sarebbe stata sufficiente l'attestazione da parte datoriale nel CUD.
La nuova circolare chiarisce, ora, che il beneficio fiscale opera successivamente alla stipulazione dei medesimi accordi o contratti collettivi aziendali o territoriali, ancorché gli stessi prevedano efficacia retroattiva per tutto l'anno 2011, e che, quindi, le somme erogate dal datore di lavoro nel 2011 a fronte di incrementi di produttività, prima della stipula degli stessi accordi, non possono essere assoggettate all'imposta sostitutiva agevolata del 10%.
Ciò in quanto la norma prevede che siano assoggettate ad imposta sostitutiva le somme erogate **in attuazione** dei citati accordi e, pertanto, non ammette la possibilità di correlazione ex post tra le somme erogate e il miglioramento della competitività aziendale.
La nuova circolare restringe, quindi, la portata della precedente formulazione stabilendo che, ai fini della prova, sia comunque indispensabile la formalizzazione per iscritto degli accordi in modo che siano evitati possibili contenziosi fra le Parti sui contenuti delle intese e fra l'Erario e i sostituti di imposta.
In considerazione dell'incertezza che ha caratterizzato l'applicazione del regime agevolato nella prima parte dell'anno, la circolare prevede che ai sostituti d'imposta che abbiano applicato l'imposta sostitutiva sulle somme corrisposte in assenza di accordi o contratti collettivi aziendali o territoriali possano, non essere applicate le sanzioni a condizione che provvedano al versamento della differenza tra l'importo dell'imposta sostitutiva già versato e l'importo effettivamente dovuto in applicazione delle ritenute ordinarie sui redditi di lavoro dipendente, comprensiva di interessi, entro il prossimo 1° agosto.
Gli accordi stipulati nei mesi scorsi in categoria avranno efficacia, pertanto, ai fini della detassazione, dalla data della loro stipula, anche se negli stessi è prevista una applicabilità delle agevolazioni antecedente alla stipula.

MERCATO ELETTRICO: ACQUIRENTE UNICO A TUTELA DEI CONSUMATORI

"Siamo fermamente contrari all'ipotesi di introdurre una qualsiasi forma di obbligo di passaggio al mercato libero dell'elettricità per tutti gli utenti finali, in particolare quelli domestici, con la motivazione di doversi adeguare ad un parere dell'Unione Europea", dichiara Carlo De Masi, Segretario Generale della FLAEI-CISL. "Innanzitutto il mercato dell'energia elettrica non può essere giocato sugli aspetti di business, ma deve essere funzionale al servizio universale per tutti i Cittadini," prosegue il Sindacalista, "in secondo luogo, a quasi quattro anni dalla completa liberalizzazione, come documentato dai dati forniti dall'Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas, lo scenario italiano mostra una percentuale di adesione al mercato libero superiore a quelle di Francia e Spagna".
"Come FLAEI-CISL, siamo convinti che il Servizio di maggior tutela (e l'Acquirente Unico che opera per garantirlo) sia determinante per la garanzia dei Consumatori domestici. Non va dimenticato, peraltro, che lo stesso Acquirente Unico svolge la funzione di approvvigionamento sulla base di meccanismi concorrenziali e delle dinamiche di mercato", conclude De Masi.