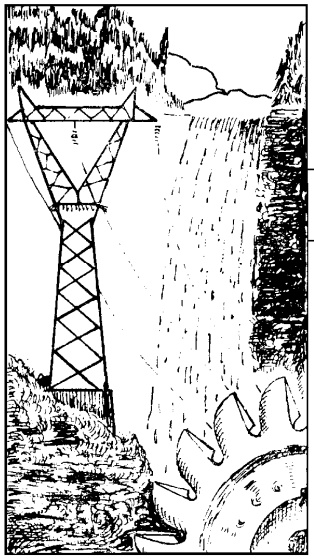


PARTECIPARE

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

Luglio
N. 7
Anno 2012

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

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

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

SOMMARIO:

l'inverno deve passare - la politica scelga la famiglia
grazie all'Emilia l'Italia che non si arrende
Enel, passo in avanti per conversione centrale di Porto Tolle
rinnovo ccnl elettrico 2013-2015
documento confederale di modifica deroghe previdenziali.
Enel Green Power – black-box e accordo trasferte cantieristi
tassazione elementi retributivi finalizzati alla competitività aziendale
elezioni Fopen
revisione dei coefficienti di trasformazione del montante contributivo dal 2013
interpello inps
premi aggiuntivo ve.le. - wfm e adl 2011
Fopen. campagna informativa sulla nuova struttura dei comparti di investimento.
Enel mercato - riorganizzazione del credito
Flaei-Cisl allo specchio anno 2011
lutti
Rsu zona Treviso - incontro del 16 maggio 2012
risoluzione rapporto di lavoro
Terna e le fedeltà aziendali

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

L'INVERNO DEVE PASSARE - LA POLITICA SCELGA LA FAMIGLIA

Avvenire 6 giugno 2012 - Francesco Riccardi

Ci sono cifre che snocciolate fanno assai meno rumore di altre. Alle quali rischiamo di assuefarci, passando oltre, prima ancora di averle valutate a dovere. Numeri preoccupanti che non finiscono sulle prime pagine e non vengono gridati in piazza dai sindacati, ma che pesano oggi e peseranno ancor più domani sul futuro di questo Paese. Sono le cifre drammatiche della povertà infantile in Italia: 1 milione e 876mila bambini versano infatti in una condizione di povertà relativa (i tre quarti sono concentrati nel Mezzogiorno). Addirittura 359mila sono quelli in povertà assoluta, coloro cioè che non di-spongono di «beni essenziali per il conseguimento di standard di vita minimamente accettabili», come sottolineava ieri il rapporto sui diritti dell'infanzia, curato dal gruppo Crc che riunisce 85 tra associazioni e organizzazioni che si occupano di minori. Numeri davvero preoccupanti per l'Italia, ma che certo non ci stupiscono. Perché sono il risultato a medio termine di decenni di disattenzione nei confronti dell'infanzia e della famiglia, di altalenante risposta alla permanente sfida della miseria. È sufficiente ricordare la ripartizione della spesa sociale nel nostro Paese in confronto a quella media europea. Da noi il 51,3% è assorbito dalle pensioni contro il 38,8% medio Ue. Per la lotta all'esclusione sociale restano le briciole: lo 0,2% contro l'1,4% Ue. Così pure per le politiche familiari: viene dedicato appena il 4,7% del totale contro l'8,3% medio in Europa. Complessivamente, l'Italia dedica solo l'1,4% del Pil alla spesa sociale, un punto in meno della media europea, la metà rispetto a Francia e Germania. Il primo intervento monetario di contrasto alla povertà – la social card – è stato varato in Italia solo nel 2008, con una copertura assai parziale (40 euro al mese!). Ma la carta, anziché essere rilanciata e rafforzata, mirandola meglio proprio sulle necessità dei minori in condizioni di povertà, è finita subito sul binario morto di una sperimentazione.

Nel frattempo, la pressione fiscale sulle famiglie è costantemente aumentata negli ultimi anni, senza che vi fossero adeguati contrappesi per i nuclei con figli e per quelli monoreddito. Mentre i salari calavano in termini reali, le imposte sono costantemente aumentate. Le detrazioni per i figli a carico, invece, sono rimaste le stesse: azzerate per i redditi medi, irraggiungibili per gli incapienti. Niente fisco negativo per chi non riesce a godere degli sgravi; niente assegni familiari né detrazioni per chi può contare su entrate di poco superiori al minimo. A parità di reddito, l'ingiustizia di un medesimo trattamento per chi ha familiari a carico e chi non deve provvedere ad alcuno. Con il risultato che il rischio di entrare in povertà cresce oggi in proporzione esponenziale al numero dei figli: spingersi oltre i 3 bambini è una scommessa temeraria. E infatti il numero di figli per coppia è inchiodato al minimo di 1,4, siamo in un rigido inverno demografico.

Da decenni si invoca e si attende l'avvio di una primavera, ma appena ieri il presidente Monti ha confermato che il gelo durerà ancora. Ha parlato del 'fattore famiglia' come di un sistema di sgravi «incompatibile con gli impegni di spesa», perché costerebbe «tra i 17 e i 21 miliardi di euro». Ora, è giusto – come ha sottolineato lo stesso premier ricordando le recenti parole del Papa – «non fare promesse che non si possono mantenere» e tener conto della difficilissima situazione dei conti pubblici italiani. Il tempo della crescita a debito è passato per tutti. Ma l'investimento sulla famiglia è del tutto 'compatibile' con l'impegno per la ripresa dell'Italia, anzi è saggio e indispensabile. Anzitutto perché l'applicazione di un 'fattore' fiscale che tenga conto dei carichi familiari può essere modulabile nelle quantità e graduabile nel tempo. Ma soprattutto perché la compatibilità è sempre relativa al menù complessivo delle altre voci di spesa. È questione di priorità e di scelte strategiche.

E queste spettano alla politica. Non le ha fatte ieri, cominci a farle oggi in Parlamento, sostenendo il rigoroso e faticoso sforzo del governo dei tecnici. Un cammino che non s'inizia, non finirà mai.

L'impoverimento delle famiglie e l'emergenza infanzia, non possono essere derubricate a problematiche marginali. Non c'è futuro se troppi bambini di oggi versano in condizione di povertà, mancano del necessario e hanno un destino segnato. Non c'è futuro di crescita economica, di ripresa della produzione e dei consumi, se non si sceglie di ripartire finalmente dal sostegno alla famiglia.

GRAZIE ALL'EMILIA L'ITALIA CHE NON SI ARRENDE

UN MESE DAL SISMA, MARTEDÌ 26 LA VISITA DEL PAPA

Da Avvenire di mercoledì 20 giugno 2012GABRIELLA SARTORI

A un mese di distanza dal disastroso terremoto che ha devastato la Pianura padana, da Modena a Ferrara, da Mantova a Rovigo, è proprio in queste contrade che si ha la fortuna di vedere un'Italia speciale, un'Italia bellissima. L'Italia del coraggio, l'Italia della voglia di rimboccarsi le maniche, l'Italia che vuol ricominciare, l'Italia che non si arrende: non alla paura, non alla perdita delle vite umane, non alle distruzioni impietose di case, paesi, cittadine, fabbriche. E torri, chiese, campanili secolari, tutto ridotto a un mucchio di rovine. È proprio in queste terre, che Benedetto XVI visiterà martedì prossimo, portando il suo paterno conforto, fra questi cumuli di macerie che si ritrova, fra la gente, il meglio del Paese: la speranza e l'orgoglio di non piegare la testa di fronte al disastro causato dalla forza della natura e dall'insipienza dell'uomo. Anche se il cuore sanguina, questi appartengono al non piccolo numero di italiani e italiane che non piangono.

Chiedono di essere aiutati, non compatiti. Mentre ancora la terra trema e cadono altri ruderi, mentre diventa sempre meno facile la vita sotto le tende infuocate dall'improvviso irrompere dell'estate afosa della Bassa, si organizzano il più possibile per tornare alla 'normalità'. Come già in Friuli, nel 1976, dopo il terremoto che fece quasi mille morti e distrusse gran parte della regione, anche nelle zone oggi colpite si riparte dal lavoro e dalle fabbriche.

Già si sgombrano le macerie, già parecchie aziende riaprono, dentro, ma ancora più spesso, fuori dei capannoni, si pulisce, si riorganizza, riparte la produzione, tornano al lavoro centinaia di dipendenti, si risponde alle richieste, provenienti da tutto il mondo, che qui si riforniscono di prodotti ad alto valore aggiunto: non solo migliaia di forme del famoso Parmigiano e del Grana Padano, ma anche prodotti biomedicali, frutto di passione ma anche di lavoro ad alto contenuto tecnologico. Una fetta importante del Pil dell'Italia viene da qui, da questa gente che non si arrende e che, con quello che fa, contribuisce in termini tanto significativi a creare la ricchezza di cui poi gode anche tutto il resto del Paese. Sono italiani diversi dall'immagine negativa che di solito si dà di noi: gente che 'riaprendo' negozi di fortuna su semplici furgoncini, riprende a vendere ai compaesani generi di prima necessità: ma rilasciando regolari scontrini fiscali. Un'immagine lontanissima da quell'Italia furba e lestofante, 'maestra' dell'evasione fiscale, che le cronache (e anche molta letteratura, a volte 'facile') rimandano fin troppo spesso. Sono terremotati, questi italiani, oggi sotto i colpi della sventura, che non approfittano nemmeno dei 'regali' non richiesti che gli vengono, chissà perché, elargiti: come la possibilità di svolgere in forma ridotta, solo orale, i prossimi esami di scuola (terza media, esami di diploma delle superiori). Questa gente dice: no, grazie, anche sotto le tende, anche nelle nostre aule di fortuna, i nostri esami scolastici saranno uguali a quelli di tutti gli altri: prima gli scritti, poi gli orali.

Questa è l'Italia che c'è, ma che resta sempre troppo in ombra. La grande crisi, se sarà superata, lo sarà per merito di italiani e italiane come questi.

Non certo di quelli intorno ai quali si avvita la gran parte delle cronache: se e come far cadere il governo in carica, se e come vincere le prossime elezioni (come se fosse questo il modo per uscire dai guai), se e come, all'interno nella nazionale di calcio, volgeranno le sorti del 'sacro' ginocchio di Balo o quali altri aneddoti di fondamentale portata saranno rivelati. Questa è la 'solita' Italia: che c'è, ma non è quella che conta. Quella che conta è l'altra, quella che vuol esser aiutata, non compatita. A questa Italia che, a meno di un mese dal terremoto, trova la forza di ripartire con tanta dignità, va un grazie gigantesco, il grazie di tutti: anche di quelli che nemmeno si sognano di dirglielo.

ENEL, PASSO IN AVANTI PER CONVERSIONE CENTRALE DI PORTO TOLLE

Enel spunta un progresso dell'1,91% a quota 2,3440 euro a Piazza Affari dopo che il Consiglio di Stato, con una sentenza pubblicata oggi, ha sbloccato le procedure di autorizzazione per la riconversione a carbone pulito della centrale Enel di Porto Tolle

Secondo il tribunale amministrativo è applicabile la nuova legge varata dalla regione veneto nel 2011 con cui furono modificate le norme istitutive del parco del delta del Po, consentendo la messa in funzione di centrali "sempre che la riconversione assicuri l'abbattimento delle loro emissioni di almeno il 50% rispetto ai limiti previsti per i grandi impianti di combustione".

A questo punto il ministero dell'Ambiente potrà riprendere la valutazione sull'impatto ambientale dell'opera. Il progetto di riconversione da olio combustibile a carbone della centrale era stato presentato nel 2005 e poi bocciato nel maggio 2011 dal Consiglio di Stato, che ha annullato un decreto del ministero dell'Ambiente del 2009 che invece lo avallava.

Ora si riparte. La riconversione, per un investimento complessivo di 2,5 miliardi, e con oltre 800 posti di lavoro stabili a regime, trasformerà l'attuale centrale in un impianto di potenza inferiore ma all'avanguardia sul fronte delle tecnologie. Il passaggio al carbone pulito sarà accompagnato da alcune modifiche all'impianto.

La più rilevante è la riduzione del numero dei gruppi di produzione dell'energia elettrica, da quattro a tre, con una riduzione della potenza installata da complessiva da 2.640 e 1.980 Mw, l'introduzione di caldaie ad altissima efficienza e sistemi di pulizia dei fumi che consentiranno appunto di abbattere tutte le emissioni (ossidi di azoto, anidride solforosa, polveri) a una quota del 50% inferiore a quella stabilita dalle norme generali italiane ed europee a tutela della salute e dell'ambiente.

La centrale di Porto Tolle sarà anche equipaggiata con un innovativo sistema di cattura e sequestro dell'anidride carbonica, per il quale l'Unione Europea ha già stanziato un contributo di 100 milioni di euro. "Ora speriamo che il Governo si muova in tempi brevi per il via libero definitivo, in modo da avviare rapidamente i lavori per questa importante opera pubblica", ha commentato il segretario generale della Cisl, Raffaele Bonanni.

La Cisl ha fatto una battaglia pubblica per difendere la riconversione della centrale Enel di Porto Tolle. Ora il Ministero dell'ambiente non ha più alcun alibi: "deve riattivare subito l'iter autorizzativo. Chi parla di un anno per il nuovo decreto vuole soltanto ritardare il procedimento e bloccare nuovamente il progetto di Porto Tolle", ha concluso Bonanni.

°°*°

SITUAZIONE GENERAZIONE

A margine dell'incontro sul nuovo Protocollo di Relazioni Industriali/Sindacali, l'ENEL ha dato una informativa sulla situazione di alcuni impianti termoelettrici a olio combustibile per i quali ha richiesto un'incontro al Ministero competente, al fine di definire una modalità di remunerazione della potenza di riserva adeguata a sostenere i costi di mantenimento in efficienza di detti impianti.

La difficile situazione in cui versa la generazione elettrica italiana, "stretta" tra l'esponenziale incremento di energia prodotta da impianti sostenuti dagli incentivi (eolico e fotovoltaico) e la caduta dei consumi, che da tempo andiamo denunciando, si sta concretamente manifestando in tutte le Aziende del Settore elettrico.

A tal proposito, abbiamo predisposto una ulteriore e perentoria richiesta di incontro al Ministero per lo Sviluppo economico, per analizzare una situazione che potrebbe comportare seri e diffusi rischi per l'occupazione diretta e indotta e per l'efficienza e sicurezza dell'intero Sistema elettrico italiano.

In allegato, per opportuna informativa, trasmettiamo la richiesta di cui sopra e la nota informativa unitaria relativa alla comunicazione dell'ENEL.

Sarà nostra cura informarvi tempestivamente sulle eventuali evoluzioni sia a livello aziendale che settoriale anche per definire, in modo coordinato, le necessarie iniziative da mettere in campo.

Cordiali saluti.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

°°*°

Roma, 7 giugno 2012
Ill.mi
Dott. Corrado Passera
Ministro Sviluppo Economico e
Infrastrutture e Trasporti
Prof. Claudio De Vincenti
Sottosegretario di Stato
Ministero dello Sviluppo
Economico
Via Molise, 2
00187 ROMA

Prot. n.: 42
Oggetto: Richiesta di incontro su Generazione Termoelettrica
Egregi,
il Settore che produce energia elettrica da combustibili fossili in Italia è caratterizzato da una consistente presenza di centrali termoelettriche a gas metano ad alta efficienza, da poche centrali a carbone che, se si esclude quella Enel sita nel comune di Civitavecchia, sono piuttosto vecchie con le inevitabili conseguenze sia in termini di rendimento che di emissioni, da vecchie centrali termoelettriche ad olio combustibile che vengono utilizzate solo nei casi di emergenza quando, come è purtroppo accaduto, viene a mancare il gas metano.
In una situazione di significativo calo della domanda e di crescita vertiginosa della produzione elettrica da fonti rinnovabili che, lo ricordiamo, vengono sostenute da generosi incentivi e dispacciate prioritariamente, il Settore termoelettrico è messo in crisi con le ripercussioni negative sia sul versante dell'occupazione che sull'efficienza complessiva del sistema elettrico del Paese.
Una efficace programmazione energetica dovrebbe, a nostro parere, fra le altre cose, preservare e rendere più efficace il Settore termoelettrico nazionale senza il quale, come è ovvio, non può essere garantita la continuità della fornitura elettrica.
Alla realizzazione dei LNG, per diversificare l'approvvigionamento del gas, e di centrali nuove a carbone pulito, deve affiancarsi la modernizzazione delle centrali a carbone esistenti, utilizzando le migliori tecnologie in commercio, compreso quelle che attengono alla cattura delle CO2, come necessaria diversificazione al gas. Mentre le vecchie centrali ad olio, se non riconvertibili, vanno tenute efficienti in quanto potenza elettrica effettivamente disponibile, fintanto che non siano sostituibili da potenza prodotta da altre fonti energetiche altrettanto sicure in termini di disponibilità e flessibilità.
Al riguardo, ricordiamo che a tutt'oggi giacciono presso le Istituzioni e Ministeri competenti, concreti progetti per la riconversione e costruzione di alcune centrali a "carbone pulito" (Vado Ligure, Monfalcone, Porto Tolle, Saline Ioniche, Fiume Santo, Rossano Calabro, Brindisi) che, se rapidamente autorizzati, contribuirebbero a rendere stabile ed efficiente il sistema Paese, a creare migliaia di posti di lavoro e, in considerazione del volume degli investimenti in gioco, che ammontano ad alcuni miliardi di euro, rilanciare l'economia locale di molti territori.
Tra questo è doveroso segnalare il progetto di Fiume Santo (Sardegna) che, nonostante autorizzato a tutti i livelli e integrato ad una infrastruttura strategica già realizzata come IL SAPEI, continua ad essere incagliato per le scelte strategiche assunte dal Gruppo tedesco EON che, evidentemente, non intende rispettare gli impegni assunti con le Istituzioni locali e nazionali.
Per approfondire l'insieme ed il dettaglio di questi aspetti, con la presente siamo a risollecitare un incontro urgente, dichiarandoci sin da ora disponibili a concordare, anche per le vie brevi, la data dello stesso.
In attesa di positivo riscontro, inviamo cordiali saluti.

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

RINNOVO CCNL ELETTRICO 2013-2015

Roma, 31 maggio 2012

Alle Segreterie Regionali e Territoriali FILCTEM – FLAEI – UILCEM

Carissime/i, coerentemente con il percorso per il rinnovo contrattuale condiviso dalle Segreterie Nazionali, sono convocati congiuntamente gli Organismi nazionali delle tre Federazioni, venerdì 8 giugno alle ore 9.30 a Roma presso la sede della CGIL di Corso Italia (salone Di Vittorio), per il varo della proposta di piattaforma unitaria da sottoporre successivamente nelle assemblee dei Lavoratori.
In attesa di incontrarci, raccomandando la puntualità, inviamo cordiali saluti.
Le Segreterie Nazionali
FILCTEM-CGIL Flaei-CISL – UILCEM-UIL

°°*°

Roma, 8 giugno 2012
Alle Segreterie Regionali e Territoriali
Filctem – Flaei – Uilcem
loro sedi

Rinnovo CCNL settore elettrico

Carissime/i,
allegato alla presente inviamo la proposta di piattaforma per il rinnovo del contratto del settore elettrico, con annesso regolamento, approvata nella riunione congiunta degli organismi nazionali in data odierna, che dovrà essere discussa e approvata nelle assemblee dei lavoratori e delle lavoratrici del settore.
La riunione degli organismi nazionali per il varo della piattaforma definitiva da inviare alle controparti è fissato per **lunedì 9 luglio 2012** a Roma. Rammentiamo quindi alle istanze regionali che hanno il compito di portare a sintesi la consultazione svolta nel proprio ambito di inviarci per tempo (possibilmente entro mercoledì 4 luglio) detta sintesi al fine di preparare adeguatamente la riunione nazionale di ritorno. Ovviamente daremo disdetta del contratto entro i termini previsti.
In attesa di incontrarci inviamo cordiali saluti.

I Segretari Generali
Filctem-Cgil Flaei-Cisl Uilcem-Uil

PROPOSTA DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DI SETTORE ELETTRICO
(da sottoporre ai Lavoratori in assemblea)

Il contesto di riferimento

1. L'anno in corso, segnato dal perdurare della crisi, dalla recessione e da un aumento del prelievo fiscale, da una crescita dell'inflazione, ha visto, ancora una volta, lavoratori e pensionati sopportare il maggior peso dei sacrifici.
2. La modesta ripresa prevista a partire dal 2013 non pare sufficiente ad assorbire i deficit occupazionali creati dalla crisi e, in generale, a rilanciare l'economia. Non sono peraltro ancora certe e conosciute le politiche per lo sviluppo che il Governo intende mettere in campo ed i loro effetti sull'economia reale del Paese mentre gli interventi sulle pensioni e sul mercato del lavoro hanno, nel primo caso, aggravato la situazione e nel secondo non risolto il tema della precarietà.
3. Dal punto di vista energetico, alle croniche debolezze del passato si somma il disordine attuale prodotto da una politica che alla programmazione energetica ha anteposto, per ragioni di facile consenso, la proliferazione degli incentivi a pioggia. Oggi si registrano, a fronte di un calo della domanda, un surplus di offerta, importazioni comprese, e un costo del kwh non competitivo.
4. L'intero sistema di generazione, nonostante possa vantare un parco termoelettrico a gas fra i più efficienti, sta vivendo quella che, senza dubbi, può essere definita una vera e propria crisi industriale e produttiva che rischia di distruggere un patrimonio tecnologico e di competenze; non dispone di una adeguata dotazione di impianti di GNL che potrebbero contribuire ad abbassare il prezzo del gas; si è registrata una esplosione incontrollata e non supportata dalla Rete della produzione da fonti rinnovabili, con pesanti conseguenze sugli impianti meno competitivi; continuano a rimanere incagliati miliardi di investimenti in infrastrutture e impianti a carbone pulito, vitali per la sicurezza, per la qualità del servizio e per abbassare la bolletta per famiglie e imprese.
5. In questo quadro, grave di rischi per l'occupazione diretta e indotta, ma anche di futuri black-out, è indispensabile porre in essere azioni di contenimento della crisi e programmare il futuro elettrico del Paese. A tal proposito si ribadisce la richiesta di istituire presso il Ministero dello Sviluppo Economico una Sede permanente di

coordinamento delle politiche energetiche, nella quale si possa sviluppare la concertazione con tutti i soggetti imprenditoriali, istituzionali e sociali.
6. La riunificazione delle aree contrattuali e della filiera, pur richiesta dal Sindacato, sino ad ora non è stata condivisa. È necessario pertanto ritornare su questo argomento per approfondire le ragioni di questa difficoltà e pervenire a definire nei tre CCNL - gas acqua, elettrico, energia - linee guida comuni che nella successiva vigenza contrattuale pongano condizioni per realizzare l'obiettivo.

Relazioni industriali/Sindacali, Rappresentanza e Accordi interconfederali, RSU, Contrattazione, Applicazione

7. Il Settore elettrico italiano è sempre più dipendente dall'andamento dell'economia nazionale e continentale, dai costi delle materie prime e dalle dinamiche finanziarie internazionali. In questo nuovo contesto, l'attuale modello di "governance" delle Imprese elettriche ed energetiche, dimostra forti limiti nel rispondere adeguatamente alle sfide del mercato ed alla missione "sociale" propria di chi deve produrre, trasportare, vendere e distribuire un bene essenziale per lo sviluppo del Paese e la vita delle persone come l'energia.

8. Assumendo a riferimento l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, si ritiene che il rafforzamento dell'Impresa elettrica, in termini di maggiore competitività e redditività, ma anche di migliore qualità del servizio erogato passa, necessariamente, da una sua evoluzione in senso partecipativo che può consentire una risposta corale di tutte le sue principali componenti.

9. Il Contratto di Settore, dovrà dare precisi indirizzi mediante la definizione di linee guida alle Relazioni sindacali aziendali per la costruzione, a quel livello, di migliori modalità di coinvolgimento preventivo dei Lavoratori nei momenti di definizione delle linee strategiche e delle principali decisioni di ordine organizzativo e gestionale conseguenti alle necessità di ricontestualizzazione e/o riorganizzazione delle Imprese come è il caso dei Consigli di sorveglianza.

10.A livello di Settore, inoltre, andranno rilanciati e potenziati gli strumenti di confronto già previsti e finora sottoutilizzati come l'Osservatorio e le Commissioni bilaterali, mentre sulla Responsabilità' Sociale di Impresa, con particolare riferimento alla sostenibilità ambientale, andrà' declinato per via contrattuale ed aziendale il Protocollo sottoscritto tra Confindustria e CGIL CISL UIL sull'efficienza energetica

11. La Bilateralità, in particolare su Formazione, Sicurezza, Ambiente, Socialità dovrà compiere un ulteriore passo in avanti per una sua completa attuazione. Allo stato, sia le Commissioni Bilaterali di Settore che quelle costituite a livello Aziendale, continuano ad essere sedi di dialogo ma non, come dovrebbe essere, luoghi nei quali si assumono decisioni cogenti per le Parti e adeguatamente sostenuti.

12.La Contrattazione Aziendale mirata a cogliere le specificità locali e territoriali dovrà essere ulteriormente arricchita attraverso il trasferimento di titolarità contrattuali capaci di cogliere maggiormente le esigenze del lavoro e coniugarle con lo sviluppo delle imprese .

13.Questo nuovo sistema di Relazioni Industriali dovrà inoltre essere sostenuto da una regolamentazione per la elezione delle RSU/RLSA e dall'attuazione nel Settore dell'Accordo interconfederale del 28 giugno e 21 settembre 2011, sorrette da adeguate agibilità sindacali.

14.Inoltre si propone l'istituzione delle Commissioni di conciliazione, coerenti con l'evoluzione legislativa della materia, anche a livello aziendale.

15.Per quanto riguarda l'estensione del Contratto di settore a tutta la filiera elettrica, andranno definite norme cogenti – onde evitare fenomeni di dumping economico e di sicurezza fra le imprese medesime scaricato sul lavoro – che ne consentano l'applicazione, oltre che a tutte le aziende che operano a qualsiasi titolo in ambito elettrico, anche alle Imprese degli appalti che operano con continuità nel Settore.

Rapporto di lavoro – Tutela del reddito e dell'occupazione

16.Nel Settore elettrico italiano, soprattutto in questo frangente, deve essere evitata la caduta occupazionale per effetto della temporanea congiuntura di mercato. Ciò può essere possibile ricreando le condizioni per il rilancio degli investimenti, sostenendo ricerca e innovazione tecnologica con adeguati piani di conversione e formazione continua, sottoscrivendo impegni per la stabilità occupazionale nelle Imprese del settore.

17.Le scelte del Governo di allungare il tempo di lavoro per avere diritto alla pensione e di non tagliare con nettezza le troppe forme di precarietà portano a ribadire che per realizzare compiutamente la stabilità di impiego, in particolare con la trasformazione in Contratti a tempo indeterminato, si dovranno consolidare come le uniche modalità di ingresso l'Apprendistato professionalizzante e l'Inserimento con stabilizzazione al termine del periodo previsto, che, in ragione dell'alta scolarità di ingresso richiesta, deve essere riconsiderato.

18.Per il governo congiunto dei processi di ristrutturazione, crisi produttive e/o industriali, in attesa di valutare compiutamente i provvedimenti legislativi in via di emanazione, è necessario definire linee guida che prevedano, in detti casi, l'impegno delle Imprese all'adozione di strumenti non traumatici (es. Contratti di solidarietà, Ammortizzatori sociali, Clausole sociali, ecc.) accompagnati da adeguate forme di integrazione al reddito e programmi di formazione specifici e mirati al reimpiego.

19.In tal senso andrà valutata l'opportunità della costituzione, anche a livello di Settore di Strumenti per la gestione comune della materia.

Organizzazione del lavoro

20.Negli ultimi anni i processi di ristrutturazione e riorganizzazione continua delle Imprese hanno portato i livelli degli organici al limite della sostenibilità con pesanti ripercussioni sui ritmi di lavoro e sugli orari di fatto, in particolare per il personale assoggettato alla reperibilità.

21.A tal proposito, si richiede l'istituzione di momenti di confronto periodico con le RSU, nei quali, sulla base dei dati a consuntivo sugli orari di fatto e dell'analisi dei processi, individuare le soluzioni più opportune, anche sul piano dell'organizzazione del lavoro e della modulazione dell'orario, per consentire la migliore coniugazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Salario e politiche retributive

22.Innanzitutto va attuata la verifica prevista nel CCNL 5 marzo 2010 che, in base all'andamento dell'inflazione nel periodo di riferimento, prevede l'eventuale conguaglio dell'aumento dei minimi procedendo altresì all'adeguamento della base di calcolo.

23.Per stabilire l'aumento economico dei minimi tabellari per il triennio 1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2015 andranno presi a riferimento i parametri inflattivi, tenendo a riferimento l'incertezza della congiuntura economica.

24.Pertanto l'aumento al parametro 248,5, in funzione dell'esito delle verifiche di cui sopra, della evoluzione della base di calcolo, nonché dell'andamento complessivo del negoziato, dovrà essere tra il 7 e il 9%.

25.Per quanto riguarda il salario di risultato, definito con accordi aziendali, per il quale si richiede la conferma del regime fiscale a prescindere dai limiti di reddito, nel novero dei parametri e degli obiettivi andranno inseriti anche quelli legati alle performance ambientali, al risparmio ed all'efficienza energetica.

26.In merito alle forme di salario individualizzato, si richiede la loro confluenza nel nuovo Sistema di classificazione.

Classificazione del Personale

27.Il rinnovo contrattuale dovrà acquisire quanto concordato in sede di negoziazione del nuovo sistema di classificazione del personale, attualmente in corso, ed eventualmente completarlo. In ogni caso bisogna dare attuazione a quanto previsto dal CCNL precedente circa il conglobamento della ex indennità di contingenza nei minimi tabellari ed alla revisione delle declaratorie non più coerenti con i mestieri richiesti.

28.Più in particolare, a livello di contratto di settore dovranno essere previste le modalità di implementazione del nuovo sistema in azienda ed eventuali applicazioni sperimentali sempre con riferimento alle Linee guida definite nel rinnovo precedente.

29.In coerenza con i temi del mercato del lavoro, andrà valorizzata la formazione continua, non solo quella in ingresso, finalizzata alla crescita professionale, ma anche ai fini di un proficuo utilizzo nel tempo dei Lavoratori più anziani.

30. Sui Quadri aziendali, in considerazione della evoluzione di queste figure professionali e del loro inserimento nei nuovi contesti organizzativi, si richiede la verifica del ruolo effettivamente agito, dei livelli di tutela dell'andamento reale dell'orario di lavoro e della prestazione, dei benefit/trattamenti individuali erogato al fine di un aggiornamento della normativa.

Socialità e Welfare contrattuale

31.La dimensione sociale del Contratto di Settore, considerate le positive esperienze fino ad oggi maturate dai Fondi previdenziali e assistenziali, deve fare un ulteriore salto di qualità attraverso:

- la definizione di un percorso di unificazione dei Fondi di Previdenza complementare, anche mantenendo, in via transitoria differenze contributive, prevedendo l'attivazione, da parte aziendale, della posizione assicurativa dal momento di accesso al lavoro, a prescindere dalla tipologia contrattuale di ingresso;
- l'evoluzione del FISDE in Fondo di riferimento di Settore, prevedendo allo scopo la confluenza negoziata degli accordi esistenti in materia di Assistenza sanitaria integrativa e l'obbligatorietà del trattamento anche con quote variabili di contribuzione aziendale negoziate a quel livello.

Inoltre, in materia di socialità e tempo libero, si richiede la sottoscrizione di uno specifico protocollo per l'erogazione di servizi alla persona/famiglia.

°°*°

PROCEDURA SINDACALE PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DI LAVORO DEL SETTORE ELETTRICO

Coerentemente alle intese interconfederali del 28 giugno e 21 settembre 2011, con la presente FILCTEM/CGIL – FLAEI/CISL – UILCEM/UIL, ferme restando le autonome prerogative delle singole Federazioni, stabiliscono, in ordine al prossimo rinnovo contrattuale, il seguente iter democratico per la predisposizione della Piattaforma Contrattuale, la sua discussione nei posti di lavoro e successivo inoltro alle Parti datoriali, la trattativa e la sottoscrizione dell'Accordo.

La proposta di Piattaforma, elaborata unitariamente dalle Segreterie nazionali, sarà sottoposta, per la sua approvazione, alla riunione congiunta degli Organismi

nazionali di FILCTEM- FLAEI - UILCEM (Attivo Unitario) che la varano, stabilendo i tempi entro i quali svolgere la consultazione dei Lavoratori.
Successivamente saranno tenute assemblee in tutti i luoghi di lavoro, nelle quali saranno raccolti gli eventuali contributi provenienti dal dibattito, anche sotto forma di emendamenti.
Al termine di questa fase, in un apposita riunione unitaria gli Organismi regionali FILCTEM- FLAEI - UILCEM (Attivo Unitario Regionale), faranno sintesi di quanto emerso dalla consultazione dei Lavoratori nel proprio ambito territoriale precisando, in un apposito rendiconto delle assemblee:
· il livello del consenso sulla bozza di piattaforma;
· gli argomenti sui quali si è registrata la maggiore attenzione;
· eventuali proposte di modifica e/o integrazione.
Solo gli emendamenti/proposte che saranno condivisi nella riunione unitaria degli Organismi regionali potranno essere portati al livello nazionale.
La successiva riunione unitaria degli Organismi nazionali, sulla scorta di quanto pervenuto dal territorio, varerà la Piattaforma definitiva che sarà inoltrata alle Parti datoriali nei tempi contrattualmente stabiliti. In quella sede viene approvata, su proposta delle Segreterie nazionali, la composizione della Delegazione trattante che affiancherà le stesse in tutto il negoziato.
Detta Delegazione trattante si comporrà:
- dalle Segreterie nazionali;
- da 66 Responsabili regionali e/o territoriali di ogni singola Federazione suddivisi pariteticamente;
- da 66 Delegati provenienti dai posti di lavoro suddivisi in proporzione alla rappresentatività di ciascuna Federazione (28 FLAEI – 28 FILCTEM – 10 UILCEM).

In attesa della applicazione delle procedure previste dall'accordo del 28 Giugno 2011 fanno testo i dati sul tasso di sindacalizzazione certificati dalle Associazioni datoriali del Settore.
I Lavoratori e Le Confederazioni saranno tenuti informati circa l'andamento della trattativa e coinvolti nel caso dell'insorgenza di eventuali problemi al fine di garantire una proficua conclusione unitaria del negoziato.
Al raggiungimento dell'ipotesi di Accordo, essa sarà siglata, previo consenso della Delegazione trattante, e successivamente sottoposta al giudizio vincolante dei lavoratori mediante una specifica consultazione certificata promossa da FILCTEMFLAEI
- UILCEM. L'esito positivo della stessa determinerà la firma definitiva del nuovo Contratto nazionale di settore.
Per ogni Assemblea andrà redatto un verbale nel quale andrà riportato il livello di consenso registrato sul complesso dell'ipotesi di accordo, non su singole parti, espresso con il voto palese dei presenti in assemblea,
Roma 8 giugno 2012 1 2 U 0 1 6

°°*°

Traccia utile per le prossime Assemblee che si terranno nei vari luoghi di lavoro.

Con questa assemblea unitaria di FILCTEM FLAEI UILCEM si apre per i Lavoratori di_____la stagione del rinnovo contrattuale. Il nostro contratto va a rinnovo entro l'anno, così come per altre categorie vicine alla nostra. Complessivamente, sono quasi un centinaio i contratti che, entro il 2012, dovrebbero essere rinnovati. Il contesto nel quale si svolgerà il rinnovo é sotto gli occhi di tutti; é una delle stagioni contrattuali piú difficili incontrate dal Sindacato italiano dal dopoguerra ad oggi. Anni di disattenzione e di assenze della politica hanno portato questo Paese in una situazione pericolosa. In ballo non ci sono solo l'economia nazionale, l'euro, l'Europa comunitaria. E' in gioco il futuro di interi popoli e di un continente di fronte agli effetti di una globalizzazione fuori controllo. E' in gioco lo stesso concetto di democrazia europea fondato, a differenza di tutto il resto del mondo, sull'equilibrio tra economia di mercato e welfare sociale. Un equilibrio diverso tra Paese e Paese (Germania, Italia, Francia, Regno Unito, Spagna, ecc.), ma in ogni caso socialmente più avanzato rispetto a tutti gli altri continenti. Basta questa riflessione per dimostrare la differenza contestuale tra il rinnovo che ci apprestiamo a fare e quello realizzato, con un anno e 3 mesi di ritardo, il 5 marzo del 2010. Ma altre differenze importanti possono esser colte, se prendiamo a riferimento il nostro settore. Molta acqua è passata sotto i ponti dal 4 marzo 2010 (26 mesi) quando, dopo un anno e mezzo, riuscimmo a rinnovare (bene) il nostro contratto.
Già allora, erano chiare (almeno a noi) le prime avvisaglie del declino economico e produttivo nel quale si trova oggi l'Italia e, per quanto ci riguarda, i Lavoratori Italiani.
Oggi, senza dubbio di smentita possiamo dire che quello sottoscritto il 5 marzo 2010, che andrà a scadenza il prossimo 31 dicembre 2012, è stato un buon contratto, un ottimo contratto, sotto quasi tutti i punti di vista. Non ultimo, quello delle regole che ci consentono, per la prima volta da decenni, la possibilità di rinnovarlo prima della scadenza, dando così risposte in tempo reale ai bisogni dei lavoratori. I prossimi sei mesi, pertanto, saranno una grande occasione che non deve essere sprecata. Il contratto va rinnovato, entro i termini, per due ordini di motivi:

1) il primo, insito nelle stesse nuove regole, condensabile in uno slogan: rinnovare prima, significa rinnovare bene:

- Perché finalmente, non avremo bisogno di strumenti utilizzati nel passato, utili quanto invisi ai lavoratori, per coprire i ritardi di rinnovo: esempio Una tantum o indennità di ritardato rinnovo
- Perché i tempi sindacali sono preziosi e i bisogni pressanti dei lavoratori mal si coniugano con tempi di rinnovo biblici, quali quelli registrati nel passato
- Perché, vista la difficile congiuntura nazionale e internazionale, rinnovare subito significa "mettere al sicuro" il contratto in tempi in cui – come dimostra l'azione di questo Governo – nulla sicuro è!

2) il secondo, lo troviamo nel grande bisogno di questa nazione ma anche di questo settore: lo sviluppo. Parola magica che, per noi, ha un significato ben preciso: lavoro sicuro, redistribuzione della ricchezza, speranza in un futuro per noi, per le nostre famiglie, per i giovani. E lo sviluppo, deve partire da subito, anche dal nostro rinnovo contrattuale che deve contribuire a creare i presupposti. La parola crisi è già usurata per il troppo uso che, da oramai tre anni, ne è stato fatto nei media. Parola che quasi perde significato soprattutto perché, spesso, è stata utilizzata per nascondere i deficit della classe dirigente italiana, europea e mondiale.

Deficit di comprensione, proposta e soluzioni che ha caratterizzato la classe politica italiana di questi anni e che ha portato questa nazione alla rassegnata accettazione di misure da "ultima spiaggia" come quella sulle pensioni o quelle sulla tassazione.

Ma ciò che non si è usurato, in questi anni, è stata proprio la crisi e suoi effetti sul lavoro, sui lavoratori e le loro famiglie, sui pensionati, sui più deboli. Ma, bisogna dirlo senza timore di aver perso di vista il nostro compito di rappresentanti di interessi: la crisi ha effetti anche sulle Imprese e dell'intero sistema produttivo italiano. Non è fuori luogo affermare che non si può redistribuire ricchezza se prima non la si crea. Questa è la prima delle considerazioni che ha animato l'azione di FILCTEM, FLAEI e ULCEM negli ultimi anni:

- quando sollecitavamo – inutilmente - le Istituzioni a costituire una cabina di regia per un Settore oramai fuori controllo
- quando abbiamo richiamato tutti – inutilmente – a far ripartire gli investimenti o in carbone pulito - oltre 10 miliardi per Porto Tolle, Rossano Calabro, Savona, Fiume santo, ma anche per Tavazzano e Ostiglia, Brindisi nord, San Filippo del mela
- sulla rete mt/bt per sostenere adeguatamente la green economy (che si sta rivelando mera speculazione, senza un posto di lavoro stabile e elettrico, senza vantaggio ma solo oneri per i cittadini
- sulla ricerca (carbon sequestration), sicurezza nucleare
- sul gas per gli LNG
- sulla termovalorizzazione e sulla cogenerazione.

E' dieci anni che denunciamo una bolletta esageratamente alta per imprese e famiglie, e ora ci si meraviglia che i consumi elettrici sono precipitati per la prima volta dal dopoguerra ad oggi. Noi eravamo da tempo ben consapevoli e ci saremmo dovuti confrontare con una grande contraddizione. La coesistenza nel nostro mondo di crisi e sviluppo:

- crisi della vecchia tecnologia (es. gli impianti a olio per i quali chiedevamo riconversione e che oggi, rischiano di diventare cattedrali nel deserto)
- sviluppo delle nuove tecnologie eolico e fotovoltaico, smart grids e smart city, che peró non creano posti di lavoro stabili

Eravamo già pronti e rivendicavamo, già nei precedenti rinnovi contrattuali, gli strumenti per gestire questa situazione, strumenti che le Istituzioni e le Imprese ci hanno negato per miopia, egoismo, paura del nuovo:

- la già citata cabina di regia per contribuire ad uno sviluppo organico del sistema elettrico/energetico e per sfrancarlo dalla speculazione e dal pressapochismo miope di molte/troppe istituzioni locali;
- un nuovo modello di governance per le imprese – fondato sul relazioni industriali concretamente partecipative, per coinvolgere i lavoratori nelle principali decisioni strategiche che riguardano il loro futuro;
- un sistema di operatività relazionale bilaterale, prevalentemente su sicurezza e formazione;
- un ombrello contrattuale per la tutela del reddito e dell'occupazione (fondo).

Oggi più di allora e con più necessità di allora, intendiamo, con ancor più determinazione e forza, rivendicare ciò che è utile e necessario ai lavoratori elettrici italiani. A quelli di oggi, per quelli di domani. Una delle principali chiavi di lettura di questa Piattaforma unitaria è **(priorità)**

1. Quella già accennata del rilancio dello **sviluppo**. Le imprese elettriche devono riprendere a investire nella infrastrutturazione elettrica italiana, ma bisogna creare le condizioni: devono essere recuperati i capitali sia per quanto riguarda la dimensione pubblica, sia per quella privata (gli azionisti devono investire nelle imprese elettriche italiane).
2. Un'altra, la redistribuzione, che parte dalla consapevolezza che **il nostro settore è oramai strutturalmente legato all'andamento dell'economia** (nel passato non era così). Oggi dobbiamo fare i conti con il fatto che lo stato di salute delle nostre imprese é legato all'andamento della domanda e, per conseguenza, dell'economia. La contrattazione elettrica dell'oggi e del domani, deve essere coerente con i cicli economici. In sostanza, ripetiamo, **per ridistribuire il valore, prima bisogna crearlo.**
3. **L'occupazione,** intesa come: tutela dell'esistente; rilancio del turn-over; nuova occupazione per i nuovi business (FER, Smart grids, Smart city); sviluppo e stabilizzazione di quella in entrata; regolazione di quella in uscita. Ma anche in termini di inclusione, che significa dare il contratto elettrico a chi ne ha diritto.
4. **Le nostre non sono più aziende a continuità occupazionale** Lo erano formalmente nel passato in quanto monopoliste, ma anche perché il settore elettrico era in fase di espansione (crescita della domanda e delle infrastrutture) dal dopoguerra alla fine del 2010. Lo erano, in modo sostanziale, nella prima fase della liberalizzazione, grazie agli alti margini di profitto. Margini che oramai si sono ridotti considerevolmente. Oggi, dobbiamo fare i conti con la realtà. L'occupazione é, come il contratto interdipendente dall'economia e dall'andamento del ciclo economico. **In ENEL,** in particolare sulla generazione (soprattutto negli impianti ad olio combustibile fermi oramai da diverso tempo), mercato, servizi, registriamo sofferenze occupazionali. Nell'ambito della stesura del nuovo protocollo relazioni industriali stiamo tentando di convenire su una gestione condivisa e non traumatica delle eccedenze. **In EON** incontriamo grandi difficoltà (esuberi di Gruppo 11.000, di cui 6000 in Germania e il resto negli altri Paesi, Italia compresa. Siamo in presenza di una politica industriale aggressiva, tesa a massimizzare gli utili attraverso risparmi sul costo del lavoro e taglio drastico degli investimenti. **In Edison, Edipower, Tirreno Power, Cofely,** anche loro alle prese con la crisi della generazione italiana. Crisi congiunturale per alcuni aspetti: calo della domanda e over-capacity. Crisi strutturale per altri: ingresso di oltre 12000 MWh di potenza fotovoltaica che costringe gli impianti termoelettrici alla sottoproduzione o alla fermata per lunghi periodi. Tutte le società sono alle prese con carenza di capitali, impianti fuori mercato, difficoltà autorizzative. 4) **il salario** di primo e di secondo livello, che, oggi più di ieri, va tutelato dall'inflazione e legato alla professionalità reale.
5. **La qualità e la sicurezza** sul lavoro e del lavoro devono essere consolidate, migliorate e messe al riparo dagli effetti della crisi sui bilanci aziendali.

6) **La socialità** e il welfare contrattuale, sempre più dirimenti nel determinare la qualità della vita intesa come salute, relazioni, sicurezza, devono essere potenziati. Nel predisporre la piattaforma eravamo consapevoli delle domande che i Lavoratori, nelle assemblee, ci avrebbero posto: domande anche scomode e sulle quali ci siamo interrogati, rispetto alle difficoltà che in questi ultimi tre anni abbiamo incontrato. Domande alle quali la Piattaforma vuole dare una risposta concreta. Prima di tutto le regole per il rinnovo, per dare certezze ai Lavoratori

- l'accordo 28 giugno 2010
- il coinvolgimenti di RSU e Delegati dai posti di lavoro
- la predisposizione e la validazione democratica della piattaforma
- la composizione della delegazione trattante

Le nostre Controparti, quelle che ci troveremo di fronte, sono due:
- Assoelettrica
- Energia concorrente

E questo complica il nostro rinnovo. Nel merito cosa proponiamo:

L'evoluzione delle Relazioni sindacali

- concretamente partecipative e bilaterali. I Tempi impongono la condivisone o che non annullano ma invece esaltano il ruolo negoziale
- il decentramento alla contrattazione aziendale di molte materie

 Per rilanciare il sindacato nel posto di lavoro e nell'azienda

- norme inclusive prevedendo specifiche deroghe contrattuali

 Per gli appalti
 Per la green economy

Lavoro, formazione, sicurezza

- Contratti di ingresso più certi e stabilizzati
- Tutela del reddito a livello aziendale, prevedendo standard minimi di settore per l'accesso agli Ammortizzatori sociali regolato con accordo aziendale
- strumenti di settore – integrativi o sostitutivi agli AASS, definiti in coerenza con l'evoluzione legislativa sulla materia

7

- un mercato del lavoro di settore regolato (domanda e offerta) realizzato attraverso la costituzione di strumenti dedicati (fondo per la ricollocazione/riqualificazione).

La qualità del lavoro

- Fino ad oggi sull'art. 39 non siamo riusciti a sfondare
- Serve il controllo reale sull'orario di fatto o Riposi fisiologici
- Straordinario
- Poteri da portare sul posto di lavoro

La Classificazione

- Le nostre richieste del maggio 2011 o Riduzione del numero di inquadramenti e attivazione del salario orizzontale
- Rivisitazione dei profili professionali e delle declaratorie
- Regolazione del salario individualizzato
- Regole certe per vertenze e ruolo di controllo sindacale
- Riduzione della scala parametrica
- Lo stato del negoziato
- Le Aziende ritengono che la crisi deve indurre la cautela
- Hanno paura che un nuovo sistema possa introdurre meccanismi che incrementano il costo del lavoro
- Propongono un sistema con meno inquadramenti ma senza salario orizzontale
- Le possibilità o Non accetteremo un sistema peggiorativo

- Potremo essere disponibili ad una attuazione della riforma in tempi piú lunghi (è ovvio che un accordo é migliore se sottoscritto con aziende che hanno superato le difficoltà piuttosto che con aziende in presa agli effetti della crisi) ma non siamo disponibili a rinunciare agli obiettivi che da anni ci poniamo:

 Trasparenza e semplificazione del sistema
 Riconoscimento della professionalità
 Regole per lo sviluppo della carriera

- ma soprattutto vogliamo puntare sul rapporto professionalità/ /formazione/carriera
- sui quadri, figure cardini dell'organizzazione aziendale, dobbiamo chiedere la rivisitazione della normativa, anche per impedire un loro utilizzo in mansioni dirigenziali che potrebbe configurarsi come un vero e proprio sfruttamento.

Socialità e welfare

I fondi aziendali e ultra-aziendale (Fopen, Pegaso, Fisde, ecc.) sono un esempio di efficienza ed efficacia.

- Previdenza: estendere e consolidare a livello di settore
- Assistenza, come la previdenza, é una esperienza positiva e di buone pratiche, che deve assumere una dimensione settoriale
- Welfare aziendale che deve fornire servizi a persone e famiglie, per semplificare la vita.

Il salario

- L'inflazione: o il recupero del 2012 può variare da un minimo di un 0,5% ad un massimo difficilmente quantificabile ma comunque intorno al 2-3%. Per gli anni precedenti gli scarti si compensano
- Nel prossimo triennio 2013 - 2015 le previsioni si attestano sul 6,5%
- la richiesta, in funzione dell'andamento 2012 é collocata quindi tra il 7 e il 9%
- La base di calcolo o Nel 2010 era di 2306 al parametro medio (248,5)
- Ad essa bisogna sommare l'incremento dello scorso contratto (157) e tentare di negoziare l'inserimento di ulteriori voci retributive)
- Il salario di secondo livello - premio di risultato - da negoziare nelle aziende, deve prevedere norme di settore che consentano di cogliere ulteriori fattori di miglioramento e produttività (efficienza energetica, sviluppo FER, sostenibilità ambientale, ecc.)

Conclusioni Piattaforma concreta realizzabile attagliata ai tempi ed alle necessità. Sono state fatte scelte. No al libro dei sogni, in momenti difficili come questo. Riformista, perché le tutele del domani passano dalle scelte coraggiose che faremo oggi. Solidale, perché è per i lavoratori di oggi e di domani, per quelli che rischiano il posto di lavoro e per quelli che ritengono di essere (sbagliando) più sicuri e al riparo. Moderna, perché è Sintetica, Chiara, Realizzabile La parola ora ai lavoratori che, possono ritrovarcisi tutti S**iamo aperti alla proposta positiva**

- Ma dobbiamo mantenere una coerenza complessiva, anche in termini di sostenibilità economica

Non possono esserci spazi per nuovi corporativismi e non possiamo perderci nei dettagli

- Indennità, trasferimenti, ecc. sono materie che vogliamo spostare a livello aziendale

Non può esserci spazio neanche per un passatismo dannoso quanto miope Abbiamo una grande sfida e grandi difficoltà davanti a noi Difficoltà esterne: **crisi, imprese miopi, istituzioni sorde, speculazione** Ma anche difficoltà interne **dobbiamo far capire ai lavoratori il valore e la necessità di un sindacato confederale in questo momento**

La situazione è obiettivamente difficile per alcuni, meno per altri Lo sconto energia in ENEL è stato un campo di prova importante perché, al di là del merito, ha dimostrato che: **Non era facile elaborare una piattaforma per tutti** e per quelle che, con certezza saranno istanze di segno anche opposto *(Un turnista di Torre Nord Enel potrebbe chiedere cose molto diverse da un Turnista di Alcantara Cofely che rischia il posto)* Ma questo Sindacato ha un compito importante, storico. Oggi, dobbiamo avere il coraggio di essere altrettanto lungimiranti come lo siamo stati nel passato:

• Negli anni 90, costruendo con fatica La Previdenza complementare e l'Assistenza sanitaria integrativa

• Nei primi anni 2000 con il contratto di settore che ha evitato agli elettrici ció che invece é accaduto in altri settori vicini e simili al nostro (telefonici)

A chi ci ha preceduto era richiesta lungimiranza, progettualità, coraggio, anche contro le resistenze culturali. Per noi, oggi, serve ancor più lungimiranza, progettualità, coraggio, convinzione ma anche la condivisione e il consenso dei Lavoratori che, con il loro sindacato, hanno la possibilità di costruire il propri futuro a partire da questo rinnovo.

DOCUMENTO CONFEDERALE DI MODIFICA DEROGHE PREVIDENZIALI.

Le Confederazioni hanno trasmesso alla XI Commissione lavoro pubblico e privato della Camera dei Deputati l'allegato documento unitario nel quale vengono indicate, ai fini di un intervento del Parlamento, le situazioni di maggiore criticità conseguenti all'entrata in vigore della riforma previdenziale contenuta nel Decreto Legge 6 dicembre 2011, n. 201, cosiddetto "Decreto Salva Italia".
L'iniziativa fa seguito agli incontri intercorsi con i Capi gruppo in Commissione lavoro delle forze politiche di maggioranza che si erano impegnati con i Segretari generali delle Confederazioni sindacali ad individuare alcune proposte di modifica della normativa previdenziale, indicando a tale scopo le relative fonti di finanziamento.
Il documento elenca le situazioni sulle quali il Sindacato ritiene necessario intervenire ed ipotizza le modifiche indispensabili per porre rimedio alle evidenti distorsioni ed iniquità generate dall'attuale normativa.
Le tipologie evidenziate attengono a lavoratori:
• collocati in mobilità ordinaria;
• collocati in mobilità lunga;
• titolari di prestazione straordinaria a carico dei Fondi di solidarietà di settore;
• per i quali sia stato previsto, da accordi collettivi, il diritto di accesso ai Fondi di solidarietà di settore;
• autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione;
• con accordi individuali o collettivi di esodo;
• che raggiungevano il diritto alla pensione con i requisiti contributivi precedenti il D.Lgs.503/1992;
• licenziati disoccupati.
Una ulteriore riflessione, con proposte di modifiche, viene dedicata agli effetti prodotti sui lavoratori derogati dall'aumento dei requisiti pensionistici in base alla speranza di vita.
La FLAEI supporta e sostiene con convinzione l'azione di CISL, CGIL e UIL che si fa sempre più pressante per far modificare, in aula, il contenuto del Decreto al fine di salvaguardare tutta la platea dei lavoratori che rischiano di restare per anni senza lavoro e senza pensione.
E' indubbiamente un dato positivo il fatto che in Commissione Lavoro del Senato, il Governo abbia recentemente accolto un ordine del giorno, impegnandosi alla copertura totale per tutti coloro che hanno sottoscritto accordi di esodo entro il 31 dicembre 2011,

INTERPELLO INPS

Testo della Richiesta della Flaei-Cisl di Treviso

RISULTA CHE L`INPS NON RILASCI IL CERTIFICATO CONFERMATIVO DEI CONTRBUTI VERSATI AL 31.12.2011¸ DATA DI MATURAZIONE DEL DIRITTO A PENSIONE CON LE PREESISTENTI REGOLE PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA EX FONDO PREVIDENZA ELETTRICI. MANCHEREBBE IL PROGRAMMA DI GESTIONE. E` POSSIBILE QUANTO ASSERITO E'¸ IN CONTRASTO CON LE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE?
CORDIALITA'.|

Risposta dell'Inps
Gentile utente,
con riferimento alla sua richiesta INPS.CCBFF.25/04/2012.1007310Le comunichiamo quanto segue:

A seguito colloquio telefonico Le fornisco il testo del messaggio 24126 del 20.12.2011, che può reperire per intero consultando il sito dell'INPS (www.inps.it) nella sezione "circolari e messaggi" in alto a sinistra. Per comodità le fornisco un estratto del messaggio.
Com'è noto l'art. 24, comma 3, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, in corso di conversione, dispone che il lavoratore che maturi entro il 31 dicembre 2011 i requisiti di età e di anzianità contributiva, previsti dalla normativa vigente, prima dell'entrata in vigore del predetto decreto, ai fini del diritto all'accesso e alla decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia o di anzianità consegue il diritto alla prestazione pensionistica secondo tale normativa e può chiedere all'ente di appartenenza la certificazione di tale diritto.
A tal proposito si sottolinea che il conseguimento del diritto alla prestazione pensionistica secondo la normativa previgente all'entrata in vigore del decreto in oggetto è subordinato alla maturazione entro il 31 dicembre 2011 dei requisiti di età e di anzianità contributiva previsti dalla predetta normativa, a prescindere dall'avvenuta certificazione di tale diritto. Infatti detta certificazione ha una funzione dichiarativa e non costitutiva del diritto.
Pertanto, alla luce della vigente normativa, anche in caso di mancata certificazione del diritto alla prestazione pensionistica, il lavoratore che maturi entro il 31 dicembre 2011 i requisiti di età e di anzianità contributiva previsti dalla normativa vigente prima dell'entrata in vigore del decreto in esame, ai fini del diritto all'accesso e alla decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia o di anzianità, consegue il diritto alla prestazione pensionistica secondo tale normativa.
Cordiali saluti
La ringraziamo per aver utilizzato il servizio INPSRisponde, non esiti a contattarci per ulteriori richieste.

ENEL GREEN POWER – BLACK-BOX E ACCORDO TRASFERTE CANTIERISTI

L'11 giugno, si è svolto l'incontro con Enel Green Power per discutere di un eventuale accordo quadro sul Black-Box e sulle trasferte cantieri Enel Green Power.

Black-Box (scatola nera)

L'Enel relativamente all'accordo black-box, ha manifestato l'intenzione di installare delle apparecchiature sui veicoli con l'obiettivo di ridurre efficacemente e prevenire i tassi infortunistici.

Gli incidenti stradali rappresentano, per l'azienda, una delle principali cause di infortunio sia in ambito lavorativo che in itinere.
Filctem, Flaei e Uilcem hanno espresso la loro disponibilità a definire un accordo quadro che permetta lo sviluppo di tecnologie atte a ridurre gli infortuni. Hanno, però, confermato la loro contrarietà all'utilizzo di tale strumento per il controllo dei lavoratori, sottolineando come nel campo dell'attività che i lavoratori in Enel Green Power svolgono, queste non migliorino l'efficacia e la tempestività degli interventi.
Le organizzazioni sindacali hanno altresì dichiarato, rispetto alla bozza di accordo presentata dall'azienda, che non ritengono corretto il richiamo ad intese già siglate in altri settori aziendali (vedi WFM), pertanto valutano inopportuno e da stralciare il richiamo alla geolocalizzazione dei lavoratori e dei percorsi da essi effettuati.

Consente di effettuare la **localizzazione** del mezzo, controllare e comandare diversi dispositivi di bordo, effettuare servizi di **telemetria del motore** e rilevare in tempo eventuali **anomalie**.
La black box è **facilmente installabile a bordo di qualsiasi mezzo** ed è equipaggiato con:

- Un ricevitore GPS a 12 canali ed un modem GPRS multi slot classe 10, che consentono di inviare la posizione del mezzo ad intervalli prefissati da un minimo inferiore al minuto, ad un massimo di 24 ore.
- Memoria flash da 1MB e memoria RAM da 64 KB che consentono di memorizzare le posizioni o i dati rilevati da sensori appositamente installati, ed inviarle su richiesta dell'utente.
- Sensori di movimento e di temperatura.
- 4 ingressi digitali, 2 ingressi analogici, 3 uscite digitali, per equipaggiare il mezzo con appositi sensori e comandare da remoto alcuni circuiti esterni come la chiusura centralizzata o il blocco del motore.

- Interfaccia RS232 o RS485 per la connessione ad un computer palmare in dotazione all'autista del mezzo o per la connessione ad una stampante per la stampa di documenti a bordo del veicolo (optional).
- Interfaccia CAN-bus per la diagnostica del veicolo (dedicato ai veicoli che supportano lo standard FMS esteso e che prevede l'installazione dell'interfaccia FMS proprietaria del costruttore del veicolo).

Con la **lettura della telemetria del veicolo** (disponibile per veicoli che supportano lo standard FMS esteso, prevede l'installazione dell'interfaccia FMS proprietaria del costruttore del veicolo) il **modulo Myfleet consente di monitorare lo stile di guida dell'autista** e di effettuare una diagnostica del motore.
Fornisce informazioni in tempo reale relativamente a:

- **Km percorsi**
- **Litri di carburante consumati**
- **Valori del LIVELLO SERBATOIO**
- **Rifornimenti/Perdite di carburante**
- **Consumo medio**
- **Economia medio**
- **Tempo veicolo acceso/spento**
- **Velocità media**
- **Velocità massima**
- **Stile di guida (giri motore, velocità, frenate)**

Trasferte cantieri di Enel Green Power

L'azienda, relativamente all'accordo sulle trasferte cantieri di Enel Green Power, ha mostrato l'esigenza a prestare la propria attività lavorativa in sedi di lavoro sempre più distanti e per periodi prolungati e quindi di definire una logica di omogeneizzazione dei trattamenti economici nel perimetro impiantistico di Enel Green Power.
Filctem, Flaei e Uilcem hanno chiesto che nell'accordo sulle trasferte per i lavoratori di Enel Green Power, si comprenda l'esigenza di tutelare maggiormente i lavoratori dal punto di vista economico in funzione dell'allargamento del perimetro operativo senza però penalizzare i livelli salariali già in essere.
L'incontro è riaggiornato per il giorno 4 luglio

TASSAZIONE ELEMENTI RETRIBUTIVI FINALIZZATI ALLA COMPETITIVITÀ AZIENDALE

Il Decreto del Presidente del Consiglio del 23 marzo 2012, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 125 del 30 maggio 2012, ha notevolmente ridotto la platea dei possibili aventi diritto alla cosiddetta detassazione degli elementi retributivi finalizzati alla competitività aziendale.
Su Partecipare abbiamo illustrato le modifiche, rispetto all'anno precedente, apportate dal citato Decreto all'importo massimo assoggettabile alla tassazione sostitutiva ed al limite di
reddito annuo oltre il quale non è possibile accedere alla detassazione.
Come noto sono stati ridotti da 40.000 a 30.000 € il limite del reddito annuo e da 6.000 a 2.500 € l'importo massimo assoggettabile all'imposta sostitutiva.
Le aziende elettriche, con le quali il Sindacato aveva stipulato verbali di accordo per l'individuazione degli strumenti di flessibilità capaci di favorire incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa ai fini della competitività aziendale, hanno naturalmente provveduto a detassare tali elementi a far data dal gennaio 2012 in base ai precedenti parametri.
Le modifiche apportate dal DPCM citato, ufficializzate solo il 30 maggio scorso, hanno comportato che anche i percettori di redditi 2011 non superiori a 40.000 €, seppure superiori a 30.000 €, si siano visti detassare le voci retributive connesse agli strumenti di flessibilità che, di norma nelle aziende elettriche, attengono a:

- premio di risultato;;
- indennità turnisti;
- indennità reperibilità giornaliera prestata;
- compenso lavoro notturno;
- compenso lavoro straordinario;
- compenso lavoro supplementare.

Siccome in base ai nuovi limiti detti lavoratori non hanno diritto alla detassazione, le Aziende sono tenute a sottoporre a tassazione normale le voci retributive interessate ed a recuperare il controvalore della differenza di tassazione sulle retribuzione degli stessi.
Lo stesso recupero dovrà essere effettuato, per la parte eccedente, nel caso l'importo assoggettato a detassazione abbia già superato, nei primi mesi del 2012, i 2.500 €.
L'Enel, rispondendo ad una nostra precisa sollecitazione, ha convenuto che il recupero delle somme dovute dal lavoratore a seguito di tassazione ordinaria venga rateizzato tenendo conto dei maggiori importi da trattenere.
Sarà nostra cura verificare la possibilità che analogo comportamento sia tenuto anche dalle altre Aziende del settore

ELEZIONI FOPEN

Ambito	Aventi diritto	Votanti	Schede bianche	Schede nulle	Voti validi	Flaei	Filtcem	Uilcem	Ugl
TV - Quinto	104	77	1	3	73	**33**	33	7	0
Montebelluna	55	45	1	1	43	**19**	21	3	0
Oderzo – Conegliano	52	48	1	1	46	**25**	19	2	0
Nove	97	57	1	1	55	**31**	16	8	0
Tot. Prov. TV	318	227	4	6	217	**108**	89	20	0
	100%	71,4	1,2	1,9	68,2	**34**	28	6,3	0
		100 %	1,8	2,6	95,6	**47,5**	39,2	8,8	
					100%	**45,1**	41,0	9,2	0
Veneto	3.091	1.938	35	67	1.834	**926**	729	155	24
	100%	62,7	1,1	2,1	59,3	**30,0**	23,6	5,0	0,8
		100%	1,8	3,4	94,6	**47,8**	37,6	8,0	1,2
					100%	**50,5**	39,7	8,5	1,3
Italia	41.644	27.779	390	77	26.659	**11.847**	10.726	3.561	24
	100%	66,7	0,9	0,2	64,0	**28,4**	25,7	8,5	0,0
		100%	1,4	0,3	96,0	**42,6**	38,6	12,8	0,1
					100%	**44,4**	40,2	13,4	2,0

REVISIONE DEI COEFFICIENTI DI TRASFORMAZIONE DEL MONTANTE CONTRIBUTIVO DAL 2013

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 120 del 24 maggio 2012 è stato pubblicato il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali 15 maggio 2012 inerente la revisione triennale dei coefficienti di trasformazione del montante contributivo.

I nuovi coefficienti avranno validità a partire dal 1° gennaio 2013.
Con la riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, attuata con la Legge 8 agosto 1995, n. 335, è stato introdotto il sistema di calcolo contributivo. L'importo della pensione annua viene calcolato in base ai contributi versati e rivalutati: il montante contributivo maturato viene moltiplicato per il coefficiente di trasformazione relativo all'età di pensionamento.

I coefficienti di rivalutazione previsti dalla Legge 335/1995 sono rimasti inalterati sino a tutto il 2009 e sono stati aggiornati a partire dal 1° gennaio 2010 con la Legge 24 dicembre 2007, n. 247.
La stessa Legge ha previsto che l'aggiornamento dei coefficienti di rivalutazione debba avvenire ogni tre anni, mentre la Legge 22 dicembre 2011, n.214, ha stabilito che i coefficienti di trasformazione siano calcolati fino all'età di settant'anni, fatti salvi gli adeguamenti alla speranza di vita.
I coefficienti sono calcolati in base alla variazione dell'aspettativa di vita e all'andamento del prodotto interno lordo e conglobano una percentuale di indicizzazione delle pensioni (il tasso di sconto è stato definito in misura pari all'1,5%).
A partire dal 2012 tutti i lavoratori sono interessati dal calcolo contributivo, seppure per periodi diversi, in base alla propria anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, desumibili dalla tabella che segue:

Nessun contributo prima del 1996	Meno di 18 anni di contributi al 31/12/1995 (misto)	Almeno 18 anni di contributi al 31/12/1995 (misto)
Calcolo pensione interamente contributivo.	Calcolo pensione retributivo sulle anzianità contributive maturate fino al 31/12/1995.	Calcolo pensione retributivo sulle anzianità contributive maturate fino al 31/12/2011.
	Sulle anzianità contributive maturate dal 1/1/1996 in poi calcolo contributivo.	Sulle anzianità contributive maturate dal 1/1/2012 in poi calcolo contributivo.

questa la tabella con i nuovi valori dei coefficienti che, come detto, saranno utilizzati per il calcolo delle pensioni con decorrenza dal prossimo 1° gennaio 2013.

Età	**Divisori**	**Valori**
57	23,236	4,304%
58	22,647	4,416%
59	22,053	4,535%
60	21,457	4,661%
61	20,852	4,796%
62	20,242	4,940%
63	19,629	5,094%
64	19,014	5,259%
65	18,398	5,435%
66	17,782	5,624%
67	17,163	5,826%
68	16,541	6,046%
69	15,917	6,283%
70	15,288	6,541%
tasso di sconto = 1,5%		

Le successive revisioni interverranno nel 2016, nel 2019 e successivamente ogni due anni.
Per opportuna conoscenza e raffronto riportiamo i coefficienti di rivalutazione in vigore nei diversi periodi.

Età	**Valori**		
	Dal 1.1.1996	**Dal 1.1.2010**	**Dal 1.1.2013**
57	4,720%	4,419%	4,304%
58	4,860%	4,538%	4,416%
59	5,006%	4,664%	4,535%
60	5,163%	4,798%	4,661%
61	5,334%	4,940%	4,796%
62	5,541%	5,093%	4,940%
63	5,706%	5,257%	5,094%
64	5,911%	5,432%	5,259%
65	6,136%	5,620%	5,435%

Età	Valori		
	Dal 1.1.1996	Dal 1.1.2010	Dal 1.1.2013
66			65,624%
67			65,826%
68			66,046%
69			6,283%
70			6,541%

Dal prossimo 1° gennaio 2013 sarà di fatto necessario accedere alla pensione con un anno di età in più rispetto alla situazione attuale per poter ottenere un analogo importo di pensione. Infatti i coefficienti di trasformazione in vigore dal prossimo anno sono praticamente uguali a quelli previsti dall'attuale normativa per un'età inferiore di un anno.
Sebbene allo stato il calcolo contributivo sia ancora poco utilizzato, tranne nei casi in cui il lavoratore scelga tale sistema per poter accedere a pensione con una minore età, particolare attenzione dovrà essere posta da coloro che, avendo già raggiunto i requisiti, non accedono immediatamente alla pensione in quanto la data di decorrenza della pensione, al momento della variazione dei coefficienti di trasformazione, può incidere sull'importo della pensione. Diversa e maggiore sarà, infatti, la pensione contributiva corrisposta in caso di decorrenza dal 1° dicembre 2012 (cessazione dal servizio al 30 novembre) piuttosto che dal 1° gennaio 2013 (cessazione dal servizio al 31 dicembre 2012).

PREMI AGGIUNTIVIO VE.LE. - WFM E ADL 2011

VE.LE.
Comunicazione del 31.5.2012 di Enel alle OO.SS.

Alle Segreterie Nazionali
Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uilcem-Uil
c.a. G. Berni, C. Meazzi, R. Marcelli

In riferimento al Premio Aggiuntivo Ve.Le. 2011 di cui alla Metodologia applicativa qui allegata, Vi informiamo che in termini di “recupero energia” i risultati consuntivati sono superiori al target massimo previsto a livello nazionale (1,8 TWh); di conseguenza, anche l’importo di riferimento del premio corrisponde al livello massimo, pari a 750 euro medie.

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

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

Per quanto riguarda il “bonus trasferta Ve.Le.”, che è commisurato alle settimane trascorse in trasferta alle condizioni definite nella citata Metodologia, i relativi importi verranno determinati su base individuale.

Il premio aggiuntivo Ve.Le. 2011 – nelle sue componenti "premio recupero energia" e "bonus trasferta Ve.Le." – verrà corrisposto con le competenze del mese di giugno.
Con l'occasione vi informiamo che sono in corso di consuntivazione i risultati degli indicatori utili ai fini della corresponsione del premio aggiuntivo WFM & ADL 2011.
Siamo a disposizione per il consueto esame dei risultati conseguiti.
Cordiali saluti
Marianna De Luca

°°*°

WFM E ADL
Comunicazione del 6.6.2012 di Enel alle OO.SS.

Alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali
Filctem, Flaei, Uilcem
c.a. G. Berni, C. Meazzi, R. Marcelli

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

Marianna De Luca

KPI UNICO 2011 - Nazionale		
Unità	**Denominazione**	**% Unico**
IR	ENEL IR	71,08

FOPEN. CAMPAGNA INFORMATIVA SULLA NUOVA STRUTTURA DEI COMPARTI DI INVESTIMENTO.

Nell'ambito della campagna informativa su alcune novità relative alla gestione finanziaria, che trovano applicazione dal 1° giugno 2012, il FOPEN ci ha illustrato, con l'allegata lettera del 25 maggio 2012, il processo di razionalizzazione del numero dei comparti di investimento.
Le modifiche riguardano la fusione dei due comparti più piccoli del Fondo: il comparto Obbligazionario ed il comparto Monetario Classe Garanzia in una logica di aggiornamento degli assetti e di revisione generale delle politiche di investimento già avviata in ottemperanza di una disposizione della Commissione di Vigilanza.

I comparti interessati sono:

- il comparto Obbligazionario, al quale hanno aderito, al 31 dicembre 2011, 1.128 Associati e che ha un attivo netto destinato alle prestazioni, a maggio 2012, di 20.246.824 euro;

- il comparto Monetario Classe Garanzia, al quale hanno aderito, al 31 dicembre 2011, 2.296 Associati e che ha un attivo netto destinato alle prestazioni, a maggio 2012, di 31.304.732 euro.

Questo il profilo del nuovo comparto Obbligazionario Garantito: orizzonte temporale di breve periodo (inferiore a un anno) e rischio basso, con l'obiettivo, attraverso l'utilizzo di titoli di debito del mercato monetario ed obbligazionario circoscritti a strumenti finanziari di emittenti di Paesi area Euro (è previsto anche l'utilizzo di titoli azionari fino al 5% del montante), di realizzare con elevata probabilità, in un orizzonte temporale pluriennale, rendimenti comparabili, nei limiti previsti dalla normativa statale e comunitaria, al tasso di rivalutazione del Trattamento di Fine Rapporto.
Il capitale versato nel comparto è garantito, al netto delle spese di iscrizione, delle spese direttamente a carico dell'Aderente, delle spese per l'esercizio di prerogative individuali, di eventuali anticipazioni, trasferimenti di comparto e trasferimenti della posizione previdenziale ad altra forma pensionistica fino al 30 giugno 2012 ovvero, entro tale data, al verificarsi di uno dei seguenti eventi:

- Esercizio del diritto alla prestazione pensionistica complementare al momento della maturazione dei requisiti di acceso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio di appartenenza, con almeno cinque anni di partecipazione ad una forma pensionistica complementare;
- Decesso;
- Invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo;
- Inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi;
- Anticipazione spese mediche.

Viene garantito, inoltre, per il capitale versato alla scadenza del contratto e nei casi citati, il consolidamento delle performance positive della gestione, con riferimento al valore quota di fine anno, qualora i valori quota in corrispondenza dei singoli versamenti siano inferiori.
Il comparto è, inoltre, destinato a raccogliere i flussi di TFR conferiti tacitamente.
La confluenza tra i due comparti avverrà secondo le modalità indicate nella comunicazione del fondo che, per opportunità, si allega.
Il nuovo gestore sarà Pioneer Investment Management Sgr.
A tutti gli Associati che sono nei comparti oggetto della confluenza verrà recapitata dal Fondo una comunicazione che riassume i contenuti dell'operazione e specificate le possibilità per effettuare eventuali cambi (switch) verso altri comparti. Sono naturalmente bloccati i cambi (switch) e le nuove iscrizioni nei due comparti oggetto della confluenza.
Il FOPEN si è caratterizzato per i buoni risultati gestionali che lo traguardano tra i migliori Fondi italiani ed, ancora un volta, l'attività svolta dal Consiglio di Amministrazione si proietta nella piena tutela degli Associati in continuità con la ridefinizione delle linee di investimento che renderà le offerte ancora più aderenti alle esigenze di previdenza degli stessi.

°°*°

Alla c.a,
dei Segretari Generali
delle Organizzazioni Sindacali:
FILCTEM-CGIl
FLAEI-CISL
UILCEM-UIL CISAL-FEDERENERGIA UGL-ENERGIA
ASGB
SAVT ENERGIA

Alla c.a. dei Responsabili della Funzione del Personale delle Imprese Associate

Roma, 2S Maggio 2012
Prot.401/2012

Gentile Ufficio del Personale/OO.SS,
si informa che in questi giorni è in corso una campagna informativa per rendere note alcune novità sulla gestione finanziaria di Fopen.
Il fine è quello di informare tutti gli associati del Fondo che è in fase di realizzazione il processo di razionalizzazione del numero dei comparti di investimento di Fopen. Esso prevede la fusione tra i'attuale comparto **Obbligazionario** e il comparto **Monetario Classe Garanzia** e ha per obiettivo, **ferma restando la contenuta**

rischiosità dell'investimento la semplificazione del!'offerta del Fondo, la più efficiente gestione e in definitiva l'incremento dei vantaggi economici per tutti gli aderenti.
Il contributo di tutti i soggetti coinvolti nella corretta e capiilare divulgazione delle ormazìoni è per lì Fondo di particolare importanza. Si forniscono qui di seguito tutti i dettagli principali che comunque sono più dlffusamente illustrati sul sito web www.fondopensionefopen.it
A tutti gli associati Interessati, e cioè quel!ì che hanno scelto il comparto **Obbligazionario** e quello **Monetario - Classe Garanzia**, verrà recapitata una lettera che riassume I contenuti dell'operazione e ne confronta i cambiamenti. In essa vengono inoltre specificate le modalità per effettuare il cambio del comparto (se ritenuto opportuno): a tale scopo il Fondo ha reso disponibile una finestra temporale più ampia per raccogliere le richieste da parte degli associati.
Tale fusione avverrà in due fasi:

- In corrispondenza della valorizzazione del 31 maggio 2012 ed effetto a far data dallO giugno 2012 l'attuale comparto **Obbligazionario** cambierà denominazione in **Obbligazionario Garantito** e sarà caratterizzato, oltre che dalla garanzia di restituzione del capitale e dal consolidamento della performance passata, da una suddivisione tra Investimento in titoli obbligazionari e in titoli azionari secondo le percentuali *95%..5"10* rispettivamente (in precedenza tale ripartizione era 90%-10%). Gli aderenti pertanto beneficeranno di una garanzia precedentemente non prevista e pure la commissione fissa scenderà dagli attuali 24 bps a 20 bps; anche le eventuali commissioni variabili sono state ridotte. Il nuovo gestore sarà Pioneer Investment Management 5gr.
- In corrispondenza della valorizzazione del 29 giugno 2012 ed effetto a far data dal 2 luglio 2012 avverrà la fusione vera e propria tra il nuovo comparto **Obbligazionario Garantito** e jf vecchio **Monetario - Classe garanzia.** Pertanto gli iscritti a quest'ultimo comparto saranno trasferiti in un nuovo comparto caratterizzato da una garanzia più estesa, da una commissione fissa che passerà dagli attuali 17 a 20 bps , da una riduzione di eventuali commissioni variabili e da una ripartizione dell'investimento tra titoli obbligazionari e azionari secondo le percentuali 95%-5% (dal precedente 100%-0%).

*Tutti gli associati degli originari comparti **(Obbligazionario e Monetario - Classe Garanzia)** vedranno la propria posizione trasferita in un comparto nuovo e dalle caratteristiche diverse (sintetizzate nella tabella di confronto allegata), e avranno la facoltà di modificare la propria scelta.*

A questo scopo, come anticipato, il Fondo ha reso disponibile - solo per gli iscritti a questi due comparti -- una finestra di modifica del profilo di investimento supplementare attivabile, senza costi aggiuntivi, fino al giorno 10 luglio 2012 e che avrà esecuzione in corrispondenza della valorizzazione del 31 luglio 2012. Tutti gli altri associati potranno effettuare lo switch di comparto secondo le regole consuete.
Nel nuovo comparto **Obbligazionario Garantito** confluiranno le contribuzioni degli associati "taciti". Si rende noto inoltre che, a partire dalla data odierna, il Fondo non prenderà più in considerazione le iscrizioni e gli "switch" di profilo di investimento nei due vecchi comparti **(Obbligazionario e Monetario - Classe Garanzia).**
Si segnala infine che la garanzia del com parto avrà un valore maggiore jn quanto:

- coprirà la restituzione del capitale versato (al netto delle spese di iscrizione, delle spese direttamente a carico dell'aderente, di eventuali anticipazioni, di trasferimenti) a scadenza del contratto e al verificarsi degli eventi precedentemente previsti (prestazione previdenziale, riscatto per invalidità maggiore dei 2/3; decesso; riscatto per inoccupazione per un periodo superiore ai 48 mesi) con estensione anche al caso di anticipazione per spese mediche;
- prevedrà, per ciascun contributo mensile, il consolidamento del!a performance passata (se favorevole) determinato in base al valore quota di fine anno, qualora i valori quota riferibili ai singoli versamenti siano inferiori;
- l'asset I location includerà anche un 5% legato all'andamento delle principali borse europee e pertanto - sempre in presenza della garanzia di restituzione del capitale .. il valore quota potrà beneficiare anche di eventuali apprezzamenti dei mercati azionar!.

Alla fine del processo rimarranno i seguenti comparti (con relativa asset allocation):

.Monetario	(100% - 0%)
. Obbligazionario Garantito	(95% - 5%)
. Bilanciato Obbligazionario	(70% - 30%)
. Bilanciato	*(50%-50%)*
. Prevalentemente Azionario	(30%-70%)

Si richiama l'attenzione di tutte le parti coinvolte che l'operazione di fusione creerà un comparto con un numero stimato di 3.400 soci e un patrimonio di circa 50 milioni di curo.

TABELLA DI CONFRONTO

Prima 2 comparti …

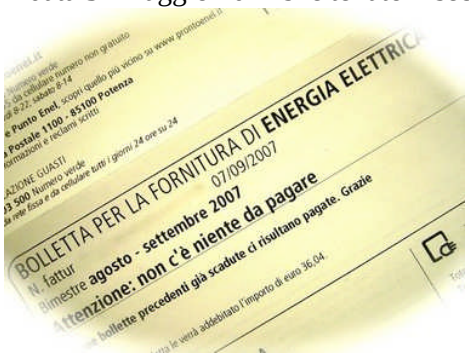
Denominazione comparto	**Obbligazionario**	**Denominazione comparto**	**Monetario – lasse Garanzia**
Garanzia	Assente	Garanzia	Restituzione del capitale a scadenza contratto e a eventi Covip
Asset Allocation	90% obbligazioni – 10% azioni	Asset Allocation	100% obbligazioni
Commissioni di gestione	0,24% + commissioni variabili	Commissioni di gestione e garanzia	0,17% + commissioni variabili
Patrimonio	€ 20 milioni	Patrimonio	€ 31 milioni
Gestore	Schroders Italy Sim	Gestore	Cattolica Assicurazioni Scart

… dopo 1 comparto

Denominazione comparto	**Obbligazionario garantito**
Garanzia	Restituzionedel caèpitale a scdenza dicontratto
Asset Allocation	
Commissioni di gestione e garanzia	
Patrimonio	
Gestore	

ENEL MERCATO - RIORGANIZZAZIONE DEL CREDITO

In data 31 maggio 2012 si è tenuto il secondo incontro sulle attività del Credito della Divisione Mercato.



L'Azienda ha confermato che le modifiche organizzative apportate alla struttura, possono essere considerate come uno sviluppo di reingegnerizzazione - le attività saranno seguite per processo e non più per tipologia di Cliente, come in passato - e che tali novità non avranno nessun effetto in tema di riflessi sul Personale.

L'Enel ha comunque rimarcato che le Risorse interessate da tale novità, avranno la possibilità di seguire il Processo del Credito in maniera più globale, chiarendo che i Centri di Competenza, così come le sedi del Mass Market, verranno confermati, mentre le attività saranno più centralizzate. Tutto questo, sempre a detta della Divisione, serve per rendere più snelli ed efficienti i Processi relativi al recupero del Credito.

Il Confronto sindacale ha registrato momenti di forte tensione in quanto la delegazione aziendale, pervicacemente, ha negato ogni chiarimento, non tanto e non solo sulla modifica in questione, ma più in generale su tutte le attività del Mercato e, in particolare, nel merito delle esternalizzazioni.

Dopo vari momenti di sospensione della trattativa, abbiamo chiesto e ottenuto, l'apertura immediata dell'Organismo bilaterale a suo tempo costituito e mai convocato. Tale opportunità deve essere intesa come una verifica importantissima della filiera aziendale in continua evoluzione e non, come intende l'Azienda, solo come una sede informativa.

A nostro avviso la Divisione sta vivendo forti momenti di tensione organizzativa in conseguenza di carichi di lavoro elevati e squilibrati e, soprattutto, agendo fortemente sulla leva delle esternalizzazioni di attività dequalificando i Lavoratori dell'Enel.

A breve inizieranno le Consultazioni regionali solo dove è presente un congruo numero di Risorse dedicate al Credito. Nelle altre regioni, comunque interessate da queste modifiche, le consultazioni si terranno su richiesta delle Segreterie Regionali.

Infine abbiamo evidenziato le problematiche che stanno insorgendo relativamente alle divise aziendali (Dress Code).

La Delegazione Enel, ha ribadito che le divise sono uno strumento di lavoro e che vanno utilizzate obbligatoriamente come tale.
Filctem, Flaei e Uilcem hanno invece dichiarato il rispetto delle norme sugli ambienti di lavoro inerenti agli strumenti.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

°°*°

Enel SpA – Area Mercato. Convocazione Organismo Bilaterale

Vi informiamo che il giorno 9 luglio 2012 alle ore 10.30 è convocato per una prima sessione, il costituendo Organismo Bilaterale della Divisione Mercato (cfr. al riguardo documento di Confronto del 14 luglio 2011 dell'Area Customer Service).
Vista l'importanza politica dell'iniziativa, al più presto saranno contattati i membri a suo tempo designati e comunicati all'Azienda (Parravicini Renato Area Nord Ovest, Zannini Giancarlo Area Nord Est, Ciacci Simona Area Centro, Solazzo Gianfranco Area Sud e isole, Ambrosio Luciana) per aggiornare il documento di lavoro già predisposto.
Tale documento sarà poi consegnato alle Strutture per le ulteriori riflessioni.
Roma - 5/06/2012

FLAEI-CISL ALLO SPECCHIO ANNO 2011

Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane

Gli iscritti Flaei Treviso

Posto di lavoro	Addetti	Iscritti	Posto di lavoro	Addetti	Iscritti
Zona Treviso					
Staff Zona TV anche delle sedi diverse	28	12	**Terna AOT PD**		
UO Oderzo	23	10	- Linee	8	4
UO Santa Lucia di Piave Conegliano	25	9	- Stazioni	12	4
UO Vittorio Veneto	24	13	TOTALE AOT PD	**20**	**8**
UO Treviso	46	9	**UBH Vittorio Veneto**		
UO Montebelluna	49	17	- Nucleo VV – UE Nove	19+21	19
TOTALE ZONA	**195**	**70**	- Staff UBVV - ALPI	18	7
Unità Sviluppo Rete - Progettazione	11	6	SMI/MII	6	5
Esercizio	5	1	TOTALE PRODUZIONE	**64**	**31**
TOTALE DISTRIBUZIONE	**211**	**77**	**Enel Servizi (AA-Pers. ecc.)**	**3**	**1**
UTC- Punto Enel Treviso - Conegliano e altre Funzioni Mercato	**25**	**13**	**TOTALE GENERALE**	**323**	**130**

Il bilancio di esercizio Flaei Treviso

Costi	Euro	Ricavi	Euro
Cancelleria, materiali per elaborazione e ogg.. ufficio	1.483,79	Contributi Sindacali Nazionali	6.810,74
libri e pubblicazioni non periodiche	79,20	Contributi Sindacali Regionali	536,00
Servizi di manutenzione	195,60	Contributi diversi (Partecipare ecc.)	7.884,08
Servizi tipografici e stampa	1.306,24		
Rimborsi spese membri segreteria	1.379,36		
Spese dirette per vitto e alloggio	382,30		
Spese dirette locomozione	414,42		
Servizi assistenza software	10,90		
Spese postali e di recapito	1.774,99		

Costi	Euro	Ricavi	Euro
Spese telefoniche	227,61		
Spese e commissioni bancarie non finanziarie	185,84		
Canoni per collegamenti telematici	30,76		
Affitti e locazioni passive	1.875,00		
Oneri locativi e condominiali su beni di terzi	3.881,03		
Ammortamento arredi, mobili, macchine ufficio, elaboratori	1.808,00		
Accantonamenti per fondo congressi	500,00		
Accantonamenti per fondo manifestazioni	500,00		
Spese di rappresentanza	180,00		
Contributi associativi	55,00		
Abbonamenti a riviste e pubblicazioni	327,24		
TOTALE	16.597,28	TOTALE	15.230,82
Utile di esercizio	0,00	Disavanzo di esercizio	1.366,46
TOTALE	**16.597,28**	**TOTALE**	**16.597,28**

Stato patrimoniale Flaei Treviso

Attività	Euro	Passività	Euro
Macchine per ufficio elettroniche ed elaboratori	5.424,00	Avanzi esercizi precedenti	3.289,58
Banco Posta	592,36	Fondo spese per congresso	2.000,00
Conto Banco Posta n. 6546972 dal 12.12.2010	940,99	Fondo ,manifestazioni periodiche	2.000,00
Cassa sede	1.058,57	Fondo ammortamento macchine ufficio elettriche ed elaboratori	2.092,80

Conti d'ordine Flaei Treviso

Dare	Euro	Avere	Euro
Confederazione per fondo sedi	4.606,10	Confederazione per fondo sedi	4.606,16

FLAEI CISL TREVISO
RELAZIONE BILANCIO 2011
I revisori dei conti hanno verificato la regolare tenuta della contabilità e, a campione, di relative pezze giustificative della FLAEI Cisl TREVISO relative al 2011, nonché dell'estratto conto bancario.
Il bilancio 2011 riporta i seguenti dati:

Stato Patrimoniale
TOTALE ATTIVITA' Euro 8.015,92
TOTALE PASSIVITA' Euro 9.382,38
AVANZO Euro 1.366,46

Bilancio di Esercizio
TOTALE COSTI Euro 16.597,28
TOTALE RICAVI Euro 15.230,82
UTILE DI ESERCIZIO Euro 1.366,46
I revisori evidenziano un aumento dei costi di circa 800,00 euro sul conto spese postali e recapito, per imputazione di costi in precedenza mai comunicati.
Sono state inserite e suddivise nei rispettivi conti i rimborsi spese membri Segreteria, per un maggior importo di circa euro 700,00, anche questi relativi a costi mai presentati in precedenza.
I revisori dei conti non avendo altre segnalazioni approvano il bilancio consuntivo 2011 della FLAEI CISL TREVISO.

BENOZZI KETIY
BERTO MARISA
Mestre, 22 marzo 2012

I permessi sindacali – RLS 2011

Unità	Componente	Ore anno 2004	Unità	Componente	Ore anno 2004
Enel Produzione UB VV	Pagotto Giovanni	22,8	Enel Area Rete Zona Treviso	Bitto Valter (*)	92,8+4,97
	Tempesta Domenico	154,29		Favaretto Marco	26,4
				Grespan Damiano	45,6
Enel Terna	De Bastiani Mario	43,00		Michieletto Beniamino(*) (**)	319,23
				Lazzaro Mario	7,6
Enel Area Mercato	Cargiuli Francesco	45,78		Schivazappa Gloria	27,25
				Sgroi Mauro	34,00
Totale anno 2011					**824,35**
Totale anno 2010					**545,95**
Totale anno 2009					**865,89**
Totale anno 2008					**1.051,88**
Totale anno 2007					**1.196,96**
Totale anno 2006					**1.040,52**

(*) compreso RSU
(**)compreso RLS

Il bilancio di esercizio 2011 della Flaei-Cisl regione Veneto

Costi	Euro	Ricavi	Euro
Beni strumentali inferiori a 516,46 (per Cisl 5.164,57)	583,48	Contributi Sindacali Nazionali	64.668,30
Cancelleria, materiali per elaborazione e ogg.. ufficio	317,23	Contributi da strutture Sindacali	3.600,00
libri e pubblicazioni non periodiche	35,29	Contributi diversi	10.935,69
Altri materiali diversi di consumo sede	3,00	Interessi attivi su c/c bancari e postali	61,16
Energia elettrica, acqua, gas	1.570,50	Sopravvenienze attive per errori, omissioni di esercizio precedente	200,00
Servizi di manutenzione	45,20		
Canoni di manutenzione	173,09		
Servizi di pulizia	1.681,21		
Servizi di vigilanza	917,85		
Rimborsi spese membri segreteria	9.151,93		
Spese dirette per vitto e alloggio	1.528,71		
Spese dirette locomozione	16.215,79		
Studi e ricerche	1.800,00		
Servizi assistenza software	513,26		
Spese postali e di recapito	94,47		
Spese telefoniche	2.107,17		
Spese assicurative	20,77		
Spese e commissioni bancarie non finanziarie	337,87		
Canoni per collegamenti telematici	555,80		
Affitti e locazioni passive	9.620,00		
,manutenzione su beni di terzi	632,65		
Oneri locativi e condominiali su beni di terzi	3.183,37		
Ammortamento arredi, mobili, macchine ufficio, elaboratori	822,30		
Ammortamento mobili d'ufficio	1.687,01		
Accantonamenti per fondo congressi	8.000,00		
Accantonamenti per fondo manifestazioni	6.000,00		
Accantonamento per fondo vertenze giudiziarie	3.000,00		
Spese di rappresentanza	3.802,59		
Imposte e tasse diverse (ICI, Tarsu, ecc.)	222,28		
Contributi a terzi	800,00		
Contributi sovvenzioni a categorie territoriali	2.556,00		
Contributi ad altri enti CISL	2.222,64		
Abbonamenti a riviste e pubblicazioni	557,60		
TOTALE	80.759,06	TOTALE	79.465,91
Utile di esercizio		Perdite di esercizio	1.293,91
TOTALE	**80.759,06**	**TOTALE**	**80.759,06**

Il bilancio di esercizio 2011 della Flaei-Cisl Nazionale

Costi	Euro	Ricavi	Euro
Carta per pubblicazioni	12.306,20	Contributi Sindacali Nazionali da aziende a livello nazionale	1.854.686,97
Cancelleria, materiali per elaborazione e ogg.. ufficio	5.021,79	Contributi sindacali quote ristorno da Confederazione	16.454,38
Programmi software	5.841,66	Dividendi da società controllate	4.749,53
Materiali sanitari per pulizia	4.659,70	Interessi attivi su c/c bancari e postali	6.616,75
Servizi di manutenzione	3.810,00		
Canoni di manutenzione	2.030,00		
Servizi di pulizia	13.234,71		
Servizi tipografici e stampa	80.861,52		
Trasporti su acquisti beni e servizi	3.864,22		
Compensi di lavoro autonomo professionisti	22.400,38		
Compensi per collaborazioni coordinate e continuative	73.284,70		
Rimborsi spese membri segreteria	252.318,92		
Rimborsi spese sindaci	2.054,97		
Rimborsi spese probiviri	1.455,28		
Contributi prev. Su collaborazioni coordinate e continuative	2.113,00		
Spese dirette per vitto e alloggio	352.048,04		
Spese dirette locomozione	61.786,23		
Studi e ricerche	63.985,52		
Studi diversi di terzi	32.490,54		
Servizi assistenza software	6.110,12		
Corsi di aggiornamento dipendenti ed assimilati	10.852,80		
Spese postali e di recapito	22.844,47		
Spese telefoniche	32.996,42		
Spese assicurative	13.000,00		
Spese e commissioni bancarie non finanziarie	503,32		
Canoni per collegamenti telematici	6.330,01		
Buoni pasto dipendenti ed assimilati	2.170,20		
Spese per acquisto biglietti di viaggio	97.055,38		
Affitti e locazioni passive	117.657,58		
Manutenzione su beni di terzi	2.529,71		
Oneri locativi e condominiali su beni di terzi	90.374,50		
Noleggi beni diversi	10.841,13		
Canoni leasing	7.757,35		
stipendi	65.243,65		
Contributi Inps lavoro dipendente	13.135,00		
Contributi Inail lavoro dipendente	2.725,24		
Oneri sociali per fondo previdenza complementare	4.562,76		
Contributi ad enti diversi	3.000,00		
Oneri previdenziali complementari Fopen	2.000,00		
Spese di rappresentanza	17.526,33		
Imposte e tasse diverse (ICI, Tarsu, ecc.)	70.599,72		
Multe, ammende e sanzioni	800,94		
Perdite su crediti	6.378,00		
Contributi a terzi	29.703,20		
Contributi e sovvenzioni a categorie regionali	123.753,08		
Contributi e sovvenzioni a categorie territoriali	12.000,00		
Abbonamenti a riviste e pubblicazioni	48.204,22		
Spese varie e diverse	6.352,69		
Contributi a fondazione Energeia	41.436,82		
Contributi associazione A.Di.Ge	577,36		
TOTALE	1.855.409,38	TOTALE	1.882.507,63
Utile di esercizio	27.098,25	Perdite di esercizio	
TOTALE	**1.882.507,63**	**TOTALE**	**1.882.507,63**

LUTTI

Sono deceduti:

- la mamma dell'amica Gloria Schivazappa, componente il nostro direttivo territoriale, dopo sette anni di malattia assistita. Significativa la recita del "Padre Nostro", Così introdotta dal celebrante: non sempre è semplice dire questa preghiera dal letto della sofferenza.
- il fratello del pensionato Adami Giuliano di Valdobbiadene per un infortunio agricolo.
- La mamma del collega di EGP Renato Bonomi.

Alle famiglie giungano le condoglianze da parte della Flaei-Cisl trevigiana

RSU ZONA TREVISO - INCONTRO DEL 16 MAGGIO 2012

PRESENTI:

ENEL - G. Zuccon; Gaggio
RSU/RLS - V. Ritto; G. Bollato; M. Iuculano: B. Michieletto; M. Tocanne; G. Trevisan

ARGOMENTI TRATTATI

Consistenze Zona Treviso al I maggio 20121

- **Quadri** N° 5
- **Impiegati** N° 88
- **Operativi** N° 102

Totale 195

Mense:

- l'azienda è alla ricerca di nuove mense nelle località dì Valdobbiadene, Santa Lucia di Piave e Ponzano Veneto.....Sono stati inoltre convenzionati i seguenti locali: Maser Vendra Caffè, Onè di Fonte ..... , Montebelluna Cavour; invece per la sede di Quinto si stanno cercando altri locali da convenzionare

Trasferimenti:

- Nespolo Daniele dalla UO Santa Lucia a UO Quinto Treviso
- Feletti Italo dalla UO Vittorio Veneto alla UO Santa Lucia
- Dal Pos Emanuele dalla U0 Oderzo alla UO Vittorio Veneto
- Mauro Negro trasferito dal 1° marzo alla U.O. Oderzo con cambio Qualifica da Operaio ad Impiegato.

Riconoscimenti professionali:

- Dal Pos Emanuele dal 1^{O} Marzo cat ASs
- Toffolon Nicoletta dal 1^{0} Febbraio cat B2
- De Nardi Augusto dal 1^{O} Febbraio cat B1S
- Zara Fabio dal 1^{0} Maggio capo squadra Bs

Assunzioni:

- Dal 1° Aprile assunta la Sig.Tagnin Cinzia, inserita alle connessioni.

Operai in trasferta:

- Mantengono orario sede di partenza, non necessaria la timbratura e utilizzare la dicitura: "fuori sede per servizio" nel documento cartaceo.

Ex operai diventati impiegati:

- Zona TV sono sci tutti colloquiati entro **aprile** ed avviati, come prevede l'accordo, ai percorso per la BS .

Operai (AT/MT/BT) Bis:

- Entro breve i primi colloqui, se idonei inquadramento dal mese successivo.

Orario di Lavoro:

- 'i ricorda che dopo 13 ore di lavoro è previsto un riposo di almeno 11 ore.
- . Per interventi notturni in reperibilità compresi fra le 22 e le ore 6 del mattino successi' che danno diritto a riposo fisiologico. Si conferma che il riposo va fatto, posticipando l'inizi., dell'orario di lavoro del mattino stesso; come da accordi sindacali.

Produttività:

- Il Responsabile di Zona informa che sono stati conclusi gli incontri con tutte le Unità per illustrare gli obiettivi di incentivazione collettiva fissati per il 2012.

Carichi di lavoro:

e Si fa presente il notevole carico di lavoro per quanto concerne gli allacciamenti dei produttori , se questo trend dovesse continuare è necessario ricercare anche altre soluzioni che consentano una gestione dell'attività all'interno del normale orario di lavoro.

Formazione:

- Conclusa il corso sull'allestimento dei Cantieri Stradali tenuto dalla Polizia Provinciale di TV e che ha interessato tutto il personale operativo.
- Entro fine anno è previsto un Corso di Guida Sicura.
- La Zona di Treviso ha promosso un incontro con il Comando Provinciale dei VVFF per cercare una fattiva collaborazione e coordinamento delle risorse in caso di eventi eccezionali che dovessero interessare il nostro territorio.

Sicurezza:

- Consegna agli RLS il nuovo DVR Documento Valutazione dei Rischi in formato CD. Il DVR verrà analizzato dagli RLS, se necessario chiederemo delle integrazioni al documento stesso. Si ricorda a tutti i lavoratori che se ci fosse la necessità di consultare tale documento, questo è disponibile presso tutte le unità operative
- Sono in fase di acquisto nuovi cartelli stradali per completare la dotazione di ciascuna UO
- Neear Miss 2 segnalazioni di mancato infortunio. La Zona di Treviso è in attesa di una risposta da parte della ditta VEI sulle anomalie di funzionalità verificatesi sugli scomparti DY 803 a fine anno 2011
- Visite VISOR stato di avanzamento come da programma.
- Vestiario: è stata segnalata all'azienda il disagio che comporta il nuovo giubbino per i lavori sotto tensione -che nelle ultime forniture è stato ulteriormente appesantito rendendo la portabilità più faticosa

RISOLUZIONE RAPPORTODI LAVORO

Con la fine del mese di giugno risolvono il rapporto di lavoroi colleghi ella UBH Veneto: De Nardi Luciano, Longo Lorenzo e Zandonà Renato.
Ad essi va il caloroso saluto da parte della Flaei-Cisl di Treviso.

TERNA E LE FEDELTÀ AZIENDALI

Terna

Divisione Corporate Affairs
Direzione Risorse Umane e Organizzazione

Sede legale Terna SpA - Viale Egidio Galbani, 70 - 00156 Roma - Italia
Tel. +39 063138 11 - www.terna.it
Reg. Imprese di Roma, C.F. e P.I. 05779661007 - R.E.A. 922416
Cap. Soc. 442.158.540 Euro interamente versato

Direttore

Roma, lunerdì 4 giugno 2012

Caro/a collega,

nell'esprimerLe una viva gratitudine per l'impegno e la fattiva collaborazione dimostrati nel corso del servizio prestato nei suoi 25/35 anni di lavoro, è con vero piacere che, a nome del Gruppo Terna, desidero invitarLa in compagnia di un familiare

Martedì 26 giugno, alle ore 11.30
presso l'Isola di San Servolo
Venezia

Sarà questa l'occasione per incontrarla insieme al Vertice Aziendale e gli altri colleghi, festeggiando con un brindisi di auguri seguito da un pranzo.

In allegato il programma della giornata con il dettaglio delle indicazioni logistiche per raggiungere l'Isola. Per qualsiasi informazione al riguardo potrà rivolgersi al Sig. Pietro Varotto (mail pietro.varotto@terna.it- tel. 0492962171, cellulare 3290178585) oppure alla dott.ssa Sabrina Raccis (mail sabrina.raccis@terna.it – tel.0492962004, cellulare 3298074349)

Per motivi organizzativi è gradita conferma della Sua presenza e di un Suo familiare entro il giorno Venerdì 15 Giugno p.v. In proposito le invito a far pervenire il modulo allegato agli indirizzi mail sopra richiamati oppure a mezzo fax al numero 0492962010.

Confidando nella Sua partecipazione, Le invio i migliori saluti.

Cesare Ranieri
Direttore Risorse Umane e Organizzazione

Tornano a distanza di tre anni le celebrazioni dedicate ai colleghi che hanno compiuto 25 e 35 anni di anzianità aziendale. "Battesimo del fuoco" in AOT Palermo. A premiare il Presidente Roth e i Direttori.
Le Fedeltà Aziendali proseguono ora a Milano il 21 giugno. Seguirà Torino il 22 giugno e Padova il 26 giugno. Tra settembre e ottobre Firenze, Napoli, Roma e Cagliari.

A Nove

- Piccin Aurelio 35
- La Forgia Giovanni 35
- Perin Mauro 25
- Pin Emanuele 25

Congratulazioni a Voi tutti da parte della Flaei-Cisl di Treviso

TERNA: MODIFICA ORGANIZZATIVA DIVISIONE PUBLIC AFFAIRS DI TERNA S.P.A.

Si è avviato il confronto con TERNA S.p.a., relativa alla nuova articolazione organizzativa della Divisione Public Affairs e ai relativi impatti sulla Struttura di Terna Rete Italia S.p.A..
Secondo l'Azienda la modifica in esame persegue le seguenti principali finalità:

in ambito Terna S.p.A.:

- maggiore focalizzazione, sulla Direzione Regolatorio, Commerciale e Pianificazione Rete, dell'interlocuzione "tecnica" con AEEG, Ministeri, ENTSO-E, ecc. anche ai fini dell'approvazione del Piano di Sviluppo;
- connotazione meno tecnica e maggiormente "politica" della Direzione Affari Istituzionali.

in ambito Terna Rete Italia:

- individuazione di un presidio unico delle attività connesse al processo di sviluppo rete, propedeutiche alla fase di progettazione e realizzazione dei nuovi impianti (autorizzazioni, rapporti con il territorio, ecc.), nonché delle attività a supporto della predisposizione/presentazione del Piano di Sviluppo (studi e modelli di rete, valutazione ambientale strategica, ecc.), attraverso la costituzione della nuova Direzione Sviluppo Rete.

L'Azienda ha anche informato che l'operazione implica il passaggio da Terna a Terna Rete Italia di circa 20 Risorse, già dedicate alle sopra descritte attività, tutte con sede di lavoro in Roma. Il passaggio avverrà mediante lo strumento della cessione individuale di contratto, con le stesse garanzie definite – al termine della procedura prevista dall'art. 47 della L. n. 428/90 - dal verbale di accordo 15 marzo 2012.
Configurandosi, l'argomento trattato, in un perimetro ben definito, che interessa esclusivamente Personale con sede in Roma, abbiamo ritenuto opportuno indicare all'Azienda di avviare con le Segreterie sindacali regionali del Lazio eventuali approfondimenti al riguardo e le consultazioni per l'esame dei relativi riflessi sul Personale.