

PARTECIPARE

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

Luglio
N. 7
Anno 2013

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

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

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

SOMMARIO:

XVII CONGRESSO CONFEDERALE CISL
ASSUNZIONI ENEL
ENEL PIANO USCITE
ACCORDI DEL 17 MAGGIO E DEL 1°
DICEMBRE 2011. SENTENZA DEL
TRIBUNALE DI ROMA.
GLOBAL FRAMEWORK AGREEMENT DI
ENEL
NEXT (ASSOCIAZIONE NUOVA
ECONOMIA PER TUTTI). ADESIONE
DELLA FLAEI E DI A.DI.G.E.
MANCATA GIUSTIFICAZIONE
DELL'ASSENZA: LEGITTIMO IL
LICENZIAMENTO

INCONTRO AREA RETE VENETO DEL 19.6.2013
SERVIZIO SEGNALAZIONE GUASTI SSG
TERNA (Produttività, premio di risultato, orario di lavoro,
AOT Padova))
RINNOVO DEL CONTRATTO DI SETTORE CON
ENERGIA CONCORRENTE
CONSUNTIVO INCENTIVAZIONE PRODUTTIVITÀ
ANNO 2012 CASSA 2013
ASSOELETRICA - ASSEMBLEA ANNUALE 2013
LUTTI

LA VIGNETTA



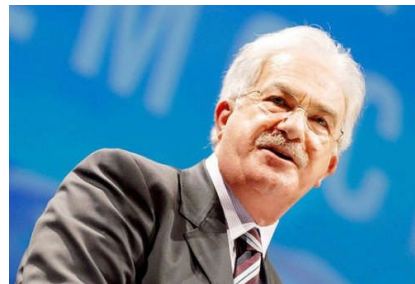
XVII CONGRESSO CONFEDERALE CISL

L'Italia della responsabilità – Un sindacato nuovo per un nuovo Paese

Aperto il XVII Congresso Cisl.



Aperti con la relazione di Raffaele Bonanni i lavori del XVII congresso della Cisl. Davanti a una gremmitissima platea, e alla presenza dei segretari di CGIL e UIL, Camusso e Angeletti e di una folta rappresentanza di ministri, guidati dal presidente del Consiglio Enrico Letta,



Bonanni ha tracciato le linee di impegno su cui la Cisl intende muoversi, facendo appello a quell'Italia della responsabilità su cui è indispensabile far conto per uscire dalla crisi, e uscirne nel segno della necessaria equità.

Forte apprezzamento delle parole di Bonanni è stato espresso da Enrico Letta nel suo intervento di saluto, nel quale ha voluto sottolineare in particolare l'impegno del governo sui temi del lavoro.

Grande apertura al dialogo con le forze sociali, grande sintonia con i valori di fondo cui si ispira l'azione della Cisl, forte sottolineatura del valore dell'autonomia. "Non mi aspetto da voi un atteggiamento comprensivo, mi aspetto che siate inflessibili, come è giusto che sia – ha affermato Letta – Da parte mia vi assicuro piena disponibilità ad un confronto costruttivo e responsabile. Vi chiedo di giudicarmi per i risultati che saprò ottenere: sarò con voi interlocutore attento e disponibile".

*o*o*o

Messaggio del Presidente Napolitano in occasione del XVII Congresso Nazionale della CISL

"Il XVII Congresso Nazionale della CISL si apre oggi in uno scenario economico e sociale difficile, su cui gravano i pesanti effetti della persistente recessione. Le organizzazioni sindacali si trovano di fronte a una sfida di grande complessità: si tratta di riuscire a tenere insieme la prioritaria difesa dei diritti e della dignità del lavoro con l'individuazione degli interventi e degli strumenti innovativi necessari per superare, attraverso l'aumento della produttività e della competitività dell'economia italiana - e anche attraverso il ricorso a forme coraggiose di solidarietà - la drammatica caduta dell'occupazione specie giovanile. Nel solco di una



consolidata tradizione sindacale improntata al dialogo e ispirata a una responsabile visione delle esigenze del paese, la scelta del tema centrale del congresso conferma l'impegno della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori ad offrire il proprio contributo per il superamento di acute emergenze e di profondi fattori di crisi, e quindi per la costruzione di solide basi per un'Italia più giusta, più aperta e socialmente coesa.

In questo spirito rivolgo a tutti i presenti un partecipe augurio di buon lavoro".

Roma, 12 giugno 2013

*o*o*o

Intervento del cardinale Angelo Bagnasco – Presidente della Conferenza Episcopale Italiana

"Esistono troppi sprechi che la gente aspetta di vedere azzerati. Lo spettacolo di eccessive e ingiustificabili disuguaglianze con gli apparati non induce alla speranza e non sprigiona energie

virtuose". Lo ha detto il Cardinale Angelo Bagnasco intervenendo questo pomeriggio al XVII Congresso della Cisl. "Così - ha proseguito il presidente della Cei - pure l'illusione del guadagno



facile, e addirittura la sua incentivazione, non solo non risolve i problemi economici, ma li aggrava e, soprattutto, crea colpevolmente una piaga morale che devasta persone e famiglie mettendo sempre più a rischio la tenuta sociale. Non si tratta di fare del moralismo, ma di preoccuparsi affinché la società non corrompa i suoi cittadini. L'incremento dei vizi, infatti, non può che danneggiare la società, pur se promette a breve termine un facile introito".

La questione "centrale" della crisi, ha detto Bagnasco, "è anche di tipo etico. Senza un vero rinnovamento morale, gli sforzi per risanare l'economia e il tessuto sociale si dimostrerebbero sempre parziali e instabili. Ove fossero diffuse le pratiche dell'evasione fiscale, della corruzione, dell'inadempienza ai propri obblighi civili e del disinteresse per la cosa pubblica, il progresso sarebbe sempre impedito o quantomeno fortemente rallentato". "Le difficoltà che attraversa il nostro Paese dipendono certo dalla crisi economica globale, ma al tempo stesso affondano le radici più in profondità, nelle nostre strutture economiche e sociali, e questo ci obbliga a un ripensamento e a un'analisi critica del modello di sviluppo finora adottato, oltre che del ruolo che in esso assumono il lavoro e l'uomo stesso". Per fare ripartire il lavoro e l'economia, dunque, osserva, "serve il concorso di tutta la società, così come la valorizzazione delle eccellenze di cui l'Italia è ricca, specialmente nell'ambito dell'industria manifatturiera, la cui promozione non può prescindere da maggiori investimenti".

Bagnasco rievoca un'immagine biblica: "il piccolo Davide ha resistito e superato il grande Golia con la sua agilità e il suo genio! Ma le sole imprese non sono sufficienti a ridare vigore al tessuto sociale: si rendono necessari anche investimenti sui lavori di cura, sul versante assistenziale, educativo e sociale" "La crisi, se affrontata con capacità autocritica, coraggio e determinazione, può e deve diventare occasione di discernimento e di nuova progettualità. Non può passare senza averci lasciato un insegnamento; non deve passare -ha aggiunto- senza averci resi consapevoli dei limiti del nostro sistema sociale e capaci di costruire uno sviluppo più giusto e sostenibile". E per uscire dalla crisi per il Card. Bagnasco "occorre responsabilità" ed essere uniti "mettendo da parte interessi corporativi e particolarismi, nella consapevolezza che o ci si salva insieme o tutti si è destinati al declino".

Il Paese "ha bisogno del contributo di un sindacato nuovo, che sappia avanzare proposte concrete, disporsi al dialogo, essere aperto al confronto e disponibile alla collaborazione". "Questo - ha spiegato - non implica l'accettazione acritica di ciò che non è negoziabile, in quanto tradisce valori da cui non è possibile prescindere nel costruire il vero bene dell'uomo. Significa invece essere capaci di pensare e lavorare insieme". Contro la crisi "ci vuole uno choc per ridare fiducia, uno choc positivo". Conclude il Cardinal Bagnasco.

Roma, 13 giugno 2013.

~~*~*



Intervento di Carlo de Masi Segretario Generale FLAEL-Cisl

Roma, Palazzo dei Congressi 12/15 giugno 2013

Premessa

Intervengo a nome e per conto delle tre Federazioni delle Reti FLAEL, FIT e FISTel, non solo e non tanto per economia di tempo, ma per voler trasmettere a tutta l'Organizzazione la concretezza della nostra azione comune.

Il Congresso Cisl e l'Accordo sulla Rappresentanza

Il congresso della Cisl cade in un momento cruciale della vicenda del Paese e ancora una volta il nostro Sindacato, responsabile e riformista, oltre ad aver evitato il declino del Paese, in questi anni difficili e traumatici, è riuscito a dare all'Italia un ulteriore elemento di forza e di rilancio:



l'accordo sulla rappresentanza, che garantisce una maggiore esigibilità dei contratti, un rapporto più lineare coi Lavoratori e la prevenzione del conflitto sociale. Ma, soprattutto, sono emerse proposte concrete e messaggi forti dalla Relazione che Raffaele Bonanni ieri ha presentato in maniera appassionata e determinata.

Il Sindacato e la competitività

Il nostro compito di Agenti Sociali per l'Italia della Responsabilità è quello di andare oltre, agevolando le Imprese, in questo delicato momento di crisi, rispetto alla competitività.

E' questa una sfida strategica e ineludibile, perché rendere le Imprese competitive significa mantenere posti di lavoro, allargare la base occupazionale, redistribuire reddito ai Lavoratori.

A tal riguardo va intensificata la nostra battaglia, come ha detto il Segretario Generale della Cisl, per un fisco equo e solidale, per introdurre cuneo fiscale e credito di imposta e per attivare una SEN (Strategia Energia Nazionale) che abbatta i costi di produzione, oltre che proseguire nella riduzione del debito pubblico e, soprattutto, tagliare, in maniera mirata, la spesa pubblica.



Consumi e Multiutilities



La capacità di consumo dei Lavoratori, dei Pensionati e delle Famiglie dipende anche da altri fattori, tra cui sicuramente il pagamento di oneri e accise su utenze e tariffe. Questo tema fa emergere la centralità dei servizi essenziali, gestiti da Multiutilities e Aziende pubbliche in regime di concessione. Dobbiamo impegnarci per creare un sistema in grado di conciliare socialità, redditività e qualità del servizio, attraverso la soddisfazione dei cittadini/utenti, creando le premesse della Partecipazione alla Governance di queste Imprese. In particolare nei servizi a rete in cui operano le tre Federazioni dell'Energia, dei Trasporti e delle Comunicazioni.

Per un Sindacalismo sovranazionale

In questo quadro è fondamentale anche un'azione internazionale della Cisl, integrante di un approccio nuovo ai problemi, fondato sulla europeizzazione dei diritti e delle politiche di crescita e del lavoro. Per fare ciò occorre cambiare prospettiva, con una concezione del sindacalismo centrata sull'autonomia delle questioni nazionali e su una dimensione globale delle tutele.

I Settori di riferimento

Anche i nostri Settori non sono più garantiti da tempo. Vi è ormai un problema occupazionale rilevante, diretto e indotto. Abbiamo dovuto sottoscrivere accordi di mobilità, solidarietà e cassa integrazione con tutte le maggiori Imprese e gestire le conseguenze negative di ristrutturazioni spinte ed esternalizzazioni con gare al massimo ribasso.

Ma non siamo stati fermi, abbiamo introdotto nuovi modelli di relazioni industriali e ottenuto assunzioni di giovani (sia pure contenute) e rioccupabilità interna. Faccio un solo accenno al Settore di cui mi occupo, quello Elettrico. Domani sottoscriveremo con Enel un protocollo di Relazioni Industriali internazionale che riguarda tutte le Società del Gruppo in Italia e all'estero. Esso rappresenta un elemento di novità assoluta per il Comparto, per Cisl Reti e per tutte le altre Federazioni.

Questo strumento, unico nel suo genere, offre al Sindacato italiano l'opportunità di impostare un agire comune e una visione condivisa su scala globale.

La nuova Confederalità della Cisl

La riorganizzazione interna, decisa negli Organismi, deve trarre lo slogan del Congresso confederale: “Un Sindacato nuovo per un nuovo Paese”. Questo Congresso dovrà dare sostanza a una vera e propria rivoluzione della Cisl e delle Federazioni di Categoria. Un progetto di rinnovata confederalità, da noi condiviso che, dopo i livelli orizzontali, prevede l’aggregazione di Realtà categoriali omogenee, al fine di una migliore azione sinergica, che dovrà dare sostanza a una nuova rappresentanza a tutela degli interessi di Iscritti e Lavoratori.

Però, ha ragione Raffaele: per realizzare un progetto così ambizioso di cambiamento epocale, dobbiamo partire da noi stessi, Uomini e Donne della Cisl, a tutti i livelli dell’Organizzazione, attuando un nuovo modo di fare Sindacato tra la Gente e per la Gente.

Il Progetto Cisl Reti

A questo riguardo, FLAEI, FIT e FISTel sono impegnate con entusiasmo nel Progetto Cisl Reti per dare una dimensione ancora più forte ai Lavoratori che agiscono in Settori strategici, caratterizzati dal principio dell’universalità del servizio. Sulle Reti, peraltro, scorrerà lo sviluppo sostenibile dell’Italia, dell’Europa e del bacino mediterraneo, con oltre 500 MLD di Euro di investimenti entro il 2020 e milioni di posti di lavoro diretti e nei servizi di supporto.

Il percorso comune che abbiamo deciso parte dalla sottoscrizione del Patto Federativo, l’istituzione di tre gruppi di lavoro, che hanno elaborato un documento comune, di documenti identici, con impegni cogenti, approvati all’unanimità nei rispettivi Congressi nazionali. Inoltre, abbiamo programmato, al centro e in periferia, azioni formative congiunte. Realizzeremo il prossimo 10 luglio a Roma, presso l’Auditorium di Via Rieti, un importante Convegno sulla potenzialità delle Reti. Stiamo aprendo una prima sede nazionale delle tre Federazioni, propedeutica ad un Dipartimento sulle materie trasversali di cui ai Gruppi di lavoro. Per proseguire con una mega Assemblea dei Delegati, il 24 Settembre 2013 a Roma, dove, tra l’altro, verrà presentato dal Segretario Generale della Cisl il logo del nuovo “brand” Cisl Reti.

Insomma, non parole ma fatti concreti per dare corso ad un percorso finalizzato a cogliere un obiettivo da condividere e perseguire, al centro e in periferia, per ottenere risultati positivi per tutti.

Una convergenza di interessi per un nuovo soggetto Cisl, capace di proiettarsi nel futuro, in una dimensione moderna e incisiva di sindacalismo riformista e cattolico, che porti in sé l’etica della responsabilità nei servizi universali e il valore aggiunto delle culture e delle identità da preservare di tre Federazioni che hanno segnato e contraddistinto la storia della Cisl.

Grazie per l’attenzione.

ASSUNZIONI ENEL



Enel Infrastrutture e Reti
130 assunzioni entro luglio 2013

Il 3 giugno l’Enel ha comunicato alle Segreterie Nazionali l’avvio di un primo pacchetto di assunzioni operaie in alcune Regioni così suddivise:

- Piemonte e Liguria —>
- Emilia Romagna —> 7
- Sardegna —>
- Campania —> 40
- Calabria —>
- Sicilia —> 40

L'Azienda ha motivato tale decisione con la situazione di criticità presente in alcune Realtà, anche per via di alcuni "licenziamenti" per motivi disciplinari. In altri casi si rende necessario intervenire a causa della drastica riduzione dei reperibili legata all'incremento dei pensionamenti 2011/12.

Come FLAEI, preso atto di quanto deciso dall'Azienda, abbiamo richiesto l'apertura del confronto Nazionale, essendo da oltre 18 mesi sospesi i confronti riguardanti il monitoraggio Regionale concluso nel novembre 2011. Tale sospensione, causata dall'avvio del confronto riguardante gli esodi incentivati (art. 4 della Legge Fornero), ha determinato alcune criticità organizzative che hanno visto l'avvio di varie iniziative sindacali Regionali che non riteniamo superate a seguito di questa prima apertura sui livelli occupazionali.

I temi sollevati dalla FLAEI in questi 18 mesi attengono alla:

- copertura della reperibilità tecnica ed operaia;
- avvio dell'insourcing, così come previsto dagli accordi, riportando all'interno le attività esclusive e parte di quelle distintive;
- chiara distinzione dei lavori affidati agli appalti;
- riorganizzazione delle attività di verifica che gravano, in termini di incremento di attività, sulle Strutture regionali sia in termini occupazionali che per mancata attribuzione dei premi.

Inoltre, dai dati forniti dall'Enel sul bacino di oltre 2000 Lavoratori interessati all'Esodo incentivato entro il 2014, vi è la necessità di ricoprire tutte le posizioni operaie e tecniche, i cui problemi non vengono certo risolti da questo primo pacchetto di assunzioni.

Al termine della riunione abbiamo rimarcato l'inderogabilità di avviare il confronto, secondo quanto previsto dal nuovo Protocollo di Relazioni Sindacali, per ridefinire gli attuali Accordi economici Regionali. Per questo motivo sollecitiamo le Realtà che non hanno ancora concluso i confronti (tre Regioni) sugli adeguamenti economici entro il 2011 a completare il percorso negoziale.

ENEL PIANO USCITE

COMUNICATO AL PERSONALE ENEL

Modalità di presentazione della manifestazione di interesse al Piano di uscite previsto nell'Accordo quadro di regolamentazione del Gruppo Enel dell'art. 4, commi 1-7 ter legge n. 92/2012



In data 9 maggio 2013 è stato sottoscritto l'Accordo quadro di regolamentazione nel Gruppo Enel dell'art. 4, commi 1-7 ter, legge n. 92/2012 (allegato al presente comunicato). Tale accordo è finalizzato ad accompagnare alla pensione fino ad un massimo di 3.500 dipendenti che cesseranno il rapporto di lavoro negli anni 2013 e 2014.

Il Piano di uscite è rivolto ai dipendenti del Gruppo Enel in Italia che maturano i requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata nei 4 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

Le misure dell'art. 4 della citata legge n. 92/2012 prevedono la corresponsione a carico dell'Azienda a favore dei dipendenti interessati al Piano, tramite INPS, di *"una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti"* con versamento all'INPS della *"contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento"*.

Le manifestazioni di interesse dovranno essere presentate da parte dei dipendenti, a partire dalla data del presente comunicato e fino al 31 agosto 2013, utilizzando l'apposito facsimile (allegato a), da consegnare alle Unità Personale e Organizzazione, che restano a disposizione per ogni eventuale esigenza al riguardo.

A favore dei dipendenti che manifesteranno interesse ad aderire al Piano di uscite entro il 31 agosto 2013, sono previste le seguenti misure, previa sottoscrizione di un verbale di accordo individuale ai sensi della normativa vigente:

A. Incentivo all'esodo omnicomprensivo così quantificato:

~ **A.1** importo pari a:

- n. 6 mensilità per coloro che raggiungono i requisiti pensionistici entro 24 mesi dalla cessazione

- n. 7 mensilità per coloro che raggiungono i requisiti pensionistici da 25 mesi fino a 36 mesi dalla cessazione
- n. 8 mensilità per coloro che raggiungono i requisiti pensionistici da 37 mesi fino a 42 mesi dalla cessazione
- n.9 mensilità per coloro che raggiungono i requisiti pensionistici da 43 mesi fino a 48 mesi dalla cessazione per il cui calcolo viene presa a riferimento la retribuzione utile ai fini della norma transitoria di cui all'art. 47 CCNL elettrici
- ~ **A.2** importo pari a quello percepito ai sensi dell'accordo sindacale 1° dicembre 2011 sulle misure di sostegno al sistema di previdenza complementare in azienda per gli anni residui rispetto ai 65 anni di età (lettera alle Organizzazioni sindacali prot n. 114 del 1°.12.2011)
- ~ **A.3** importo pari all'eventuale "penalizzazione" (riduzione percentuale applicata alla prestazione di art. 4) ai sensi dell'art. 24, comma 10, legge n. 214/2011, per coloro che accederanno al trattamento di art. 4 in data anteriore al compimento del 62° anno di età (c.d. "penalizzazione temporanea")
- ~ **A.4** importo pari all'eventuale "penalizzazione" (riduzione percentuale applicata alla liquidazione della pensione) ai sensi dell'art. 24, comma 10, legge n. 214/2011, per coloro che accederanno alla pensione in data anteriore al compimento del 62° anno di età. Detto importo non può superare il 6% di riduzione.

L'incentivo all'esodo viene corrisposto in forma rateizzata dividendo l'importo complessivo dovuto per il numero dei mesi in cui viene percepito il trattamento ai sensi dell'art. 4 legge n. 92/2012 .

B. Iscrizione senza oneri FISDE e ARCA quali soci straordinari durante il periodo in cui viene percepito il trattamento di art. 4 legge n.92/2012.

Nel caso che le manifestazioni di interesse pervenute fino alla data del 31 agosto 2013 non risultino adeguate rispetto al Piano di uscite previsto in ciascuna società del Gruppo, le Parti valuteranno le misure da intraprendere per far fronte alle eccedenze, tra cui la richiesta di tempestiva apertura di un tavolo presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dello Sviluppo Economico.

Le Unità Personale ed Organizzazione di appartenenza sono a disposizione dei lavoratori interessati per fornire ogni informazione ed indicazione operativa.

Direttore Personale e
Organizzazione
Massimo Cioffi

Roma 1 giugno 2013

°°*°

**MANIFESTAZIONE DI INTERESSE AL PIANO DI USCITE 2013 -2014 AI SENSI
DELL'ACCORDO 9 MAGGIO 2013 (COMUNICATO AL PERSONALE DEL 1° GIUGNO 2013)**

Il sottoscritto/a i
nato/a a il
assunto/a il
n. dipendente
codice fiscale
residente a
Società

presa visione del contenuto del Comunicato al Personale e dell'Accordo sindacale del 9 maggio 2013, ivi compresa la norma transitoria e relativi allegati tenuto conto della prevista maturazione dei requisiti pensionistici nei quattro anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro (non oltre il 31.12. 2018) considerate le misure previste dall'Accordo sindacale 9 maggio 2013 nei confronti dei dipendenti che manifestano interesse al Piano di uscite entro il 31 agosto 2013 e che cessano il rapporto di lavoro previa sottoscrizione del verbale individuale di cui al punto 7.1. di detto Accordo

**MANIFESTA INTERESSE
AL PIANO DI USCITE 2013 -2014
AI SENSI DEL SOPRACITATO ACCORDO SINDACALE E DEL RELATIVO COMUNICATO**

..... ,,, ,li ,

(FIRMA DEL DIPENDENTE)

°°*°

Accordo del 9 maggio 2013. Circolare del Ministero del lavoro del 19 giugno 2013

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con circolare n. 24/2013, ha diramato le disposizioni applicative dell'art. 4, commi da 1 a 7-ter della Legge Fornero (Legge 92/2012), relative all'accordo quadro del 9 maggio c.a. firmato dall'Enel con le Organizzazioni maggiormente rappresentative (FLAEL, FILCTEM e UILTEC).

Fattispecie

La circolare individua tre fattispecie: la prima (**Incentivo all'esodo mediante accordo aziendale**) è

quella prevista con l'accordo del 9 maggio 2013.

La circolare specifica in maniera chiara ed inequivocabile che si tratta di una fattispecie a formazione progressiva che si compone di un **accordo tra le Parti** (il Datore di lavoro e le Organizzazioni sindacali) e ha bisogno della **successiva adesione** da parte del Lavoratore.

La cessazione del rapporto di lavoro sarà frutto, quindi, di una risoluzione consensuale.

Requisiti dei Lavoratori

I lavoratori coinvolti debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei 4 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

Tale requisito sarà **verificato dall'INPS** e sarà condizione per la validità della cessazione del rapporto di lavoro. Nel caso di accordo con **adesione** del Lavoratore, infatti, quest'ultima **sarà resa invalida dalla mancata sussistenza dei presupposti**.

Il raggiungimento, nei 4 anni dalla cessazione del rapporto di lavoro, dei requisiti del pensionamento, andrà verificato con riferimento alle regole vigenti al momento della cessazione del rapporto di lavoro, fermo restando che la prestazione di cui all'art. 4 **non può, in ogni caso, oltrepassare la durata di 48 mesi**.

Procedure Amministrative

Il Datore di lavoro dovrà presentare apposita **domanda** all'INPS, con le modalità che dovranno essere ancora definite dall'Istituto, **comprensiva della lista dei lavoratori coinvolti** (nel nostro caso, quelli che hanno aderito all'accordo 9 maggio 2013).

Su tale lista l'INPS svolgerà le attività di verifica dei requisiti soggettivi ed emetterà **l'estratto conto certificato**, validando le singole posizioni individuali e calcolando l'importo iniziale della prestazione e l'onere connesso con la contribuzione figurativa correlata.

La mancanza dei requisiti soggettivi in capo ad uno o più Lavoratori comporta, in base alla circolare, **l'invalidazione dell'accordo** (pag. 5).

Si tratta di una imprecisione in quanto l'accordo riguarda altri soggetti (Datore - OO.SS. firmatarie), per cui deve ritenersi **invalida l'adesione** del Lavoratore all'accordo, come precisato a pag. 4 della stessa circolare: *"nel caso di accordo con adesione del lavoratore, infatti, quest'ultima sarà resa invalida dalla mancata sussistenza dei presupposti"* (requisiti minimi pensionistici entro 4 anni dalla cessazione del rapporto di lavoro).

Dopo l'emanazione della Circolare, occorrerà aspettare le successive comunicazioni dell'INPS per rendere definitivamente operativo l'accordo.

ACCORDI DEL 17 MAGGIO E DEL 1° DICEMBRE 2011. SENTENZA DEL TRIBUNALE DI ROMA.

A seguito degli accordi del 17 maggio e del 1° dicembre 2011, con i quali è stato trasformato l'istituto dell'agevolazione tariffaria riservata ai dipendenti del Gruppo Enel, alcuni lavoratori avevano adito le vie legali per far dichiarare l'inefficacia, nei loro confronti, dei suddetti accordi e, di conseguenza, veder confermato il beneficio della riduzione sulle tariffe di vendita dell'energia elettrica.

I ricorrenti sostenevano, infatti, che l'istituto fosse stato soppresso in modo illegittimo.



Il Tribunale di Roma, con sentenza n. 5241/2013, ha ritenuto che, contrariamente a quanto affermato dai lavoratori ricorrenti, gli accordi del 17 maggio 2011 non fossero mere proposte contrattuali sottoposte all'accettazione dei singoli lavoratori, ma veri e propri accordi che le Parti si erano riservate di sottoscrivere in attesa dell'effettuazione di una verifica tra i lavoratori. Verifica che ha dato esito favorevole (80%) ed a seguito della quale sono stati sottoscritti i successivi accordi del 1° dicembre 2011 con i quali si è provveduto alla sostituzione dell'agevolazione tariffaria con altre misure di sostegno al sistema di previdenza complementare.

Nel rigettare i ricorsi proposti, il Giudicante ha stabilito che la disciplina contrattuale è applicabile anche ai ricorrenti, in quanto la stessa, essendo stata adottata in sede di contrattazione collettiva aziendale, per la delega contenuta sulla materia nella contrattazione collettiva di settore si applica automaticamente a tutti i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dalla relativa contrattazione.

La sentenza conferma la convinzione della FLAEI, sempre sostenuta, circa la correttezza, anche dal punto di vista legale, degli accordi sottoscritti. Motivo che l'aveva portata ad invitare i lavoratori a non farsi attirare da "facili chimere" ed a riflettere prima di adire le vie legali e sostenere inutilmente spese giudiziarie. Impostazione la cui validità è stata ribadita dalla sentenza del Tribunale di Roma.

GLOBAL FRAMEWORK AGREEMENT DI ENEL



Enel: De Masi (FLAEI-Cisl) Accordo Internazionale rafforza Relazioni Industriali

E' stato sottoscritto il 4 giugno 2013 a Roma il Protocollo "Global Framework Agreement di Enel" dalle due Federazioni Internazionali dei Servizi Pubblici e dell'Industria, nonché dalle Federazioni Nazionali di Categoria della FLAEI-Cisl, FILCTEM-Cgil, UILTEC-Uil.

Lo rende noto il Segretario Generale della FLAEI-Cisl, Carlo De Masi.

Erano presenti all'Accordo Rappresentanti sindacali europei, russi e del Sud America, oltre ai Responsabili aziendali italiani e degli altri Paesi dove l'Enel è presente.

Si tratta – prosegue Carlo De Masi – del primo Accordo Internazionale di così elevato rilievo etico, sociale e sindacale, al quale ha fornito un contributo anche l'ILO (Organizzazione Internazionale dei Lavoratori).

I principi ispiratori di questa intesa che apre una strada nuova nelle Relazioni Industriali – precisa il Segretario Generale della FLAEI-Cisl – sono quelli del rispetto dei diritti umani e del lavoro, la sostenibilità ambientale, il rigore etico, la responsabilità sociale d'Impresa e l'anticorruzione, il tutto in un disegno di ampio rispetto dei Lavoratori diretti e dell'indotto, insieme a quello dei Cittadini di tutti i Paesi dove l'Enel opera attivamente.

Gli elementi qualificanti dell'Accordo – sottolinea De Masi – si rintracciano nell'istituzione di un Comitato strategico e nelle tre Commissioni bilaterali operative.

Il primo: il Global Work Council, esercita una funzione di indirizzo, del quale fanno parte insieme ai massimi Dirigenti Enel i Segretari Generali delle Federazioni Nazionali Italiane di Categoria. Le tre Commissioni, invece, si occuperanno una di formazione per l'occupazione e la qualificazione professionale, una seconda delle Pari Opportunità, la terza di salute, sicurezza e ambiente di lavoro.

Le Commissioni sono costituite da Rappresentanti dell'Enel e dei Sindacati italiani e internazionali.

Si apre con questo Accordo – conclude il Segretario Generale della FLAEI-Cisl – una stagione di innovazioni e opportunità su scala mondiale che il Sindacato italiano, in particolare la FLAEI-Cisl, ritiene strategiche per introdurre la Partecipazione dei Lavoratori ai destini dell'Impresa e per la tutela, sempre più indispensabile, su scala globale dei diritti dei Lavoratori.

NEXT (ASSOCIAZIONE NUOVA ECONOMIA PER TUTTI). ADESIONE DELLA FLAEI E DI A.DI.G.E.

LA FLAEI E ADiGE, hanno aderito alla Associazione NEXT, Nuova Economia per Tutti.

L'Associazione (www.nexteconomia.org) ha finalità di sostenere società civile, soggetti economici e Istituzioni per un cambiamento negli obiettivi dell'attuale economia di mercato e



creare le condizioni per un benessere sostenibile economicamente, socialmente ed ecologicamente. Il successo degli Attori di mercato dipenderà sempre più dalle scelte dei singoli Consumatori e Risparmiatori e, pertanto, occorre consentire a questi soggetti di disporre di una formidabile e potente forma di partecipazione e di indirizzo della vita economica. Attraverso il proprio consumo e risparmio i Cittadini possono orientare e vagliare scelte produttive,

compiendo, di fatto, un atto lungimirante di razionalità. La consapevolezza dei Cittadini globali, dell'importanza e delle potenzialità del 'votare' politiche commerciali scegliendone i prodotti, è cresciuta notevolmente nel corso degli ultimi anni. Per rispondere a tali esigenze di coordinamento e informazione, e sprigionare l'energia necessaria allo sviluppo di una nuova economia per tutti, si è ritenuto che siano maturi i tempi per promuovere una grande alleanza organizzata dei Consumatori e dei Risparmiatori responsabili, i "consum-attori". I candidati naturali a formarla sono quelle Organizzazioni dei lavoratori e quelle Reti della società civile da sempre impegnate nel promuovere i valori della sostenibilità. Importante è anche il ruolo di quei luoghi di formazione e gruppi di ricerca che forniscono gli strumenti per capire e veicolare i cambiamenti in atto. Ad essi si aggiungono naturalmente tutti i Cittadini sensibili, gli Imprenditori e le Associazioni imprenditoriali lungimiranti NEXT si propone, quindi, come il "crocevia della reputazione", un luogo di incontro e di scambio di informazioni ed esperienze a disposizione di Cittadini-Consumatori, Aziende, Organizzazioni della società civile.

Su NEXT le Aziende auto-valutano la loro sostenibilità e presentano iniziative e progetti sostenibili, accettando i commenti e il confronto con i "consum-attori", cioè i consumatori responsabili che orientano le loro azioni di acquisto e consumo sulla base di criteri di sostenibilità. A loro volta, i "consum-attori" potranno dire la loro sulle Aziende che accettano il confronto sul portale di NEXT. Riteniamo l'iniziativa interessante anche in virtù delle nuove strategie che si possono mettere in campo, non solo nel campo del consumerismo tradizionale. Il voto con il portafoglio, infatti, è uno strumento flessibile che si può adattare non solo all'acquisto di prodotti di Aziende sostenibili, come dimostrano le iniziative di Cash MobEtico avviata per la prima volta a Roma nel mese di maggio c.a. da parte di NEXT.

Suggeriamo a tutti coloro che sono interessati, l'iscrizione alla newsletter del sito www.nexteconomia.org per tenersi aggiornati e avviare così una forma di partecipazione che la FLAEI auspica. Cordiali saluti. Per

MANCATA GIUSTIFICAZIONE DELL'ASSENZA: LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO

La Corte di Cassazione Civile, Sezione Lavoro, è intervenuta in tema di giustificazione dell'assenza o impedimento dal lavoro da parte del dipendente e, con sentenza n. 10552 del 7 maggio 2013, ha dichiarato legittimo il licenziamento del lavoratore rimasto assente senza giustificazione dal posto di lavoro, ancorché l'impedimento al lavoro sia dovuto a malattia.



La comunicazione dell'impedimento/assenza del lavoratore è normalmente prevista dal CCNL ed è da tenere distinta dalla giustificazione della malattia attraverso l'invio del certificato medico.

Per i lavoratori addetti al settore elettrico la materia è disciplinata dall'art. 28 del CCNL che recita: *“tutte le assenze – qualora il lavoratore non abbia potuto darne preventivo avvertimento – devono essere comunicate (fermo restando la successiva giustificazione, se richiesta) dal dipendente all’Azienda entro le prime due ore (decorrenti dall’orario base) della mattina del primo giorno di assenza stessa, salvo casi di forza maggiore”*.

Per la Suprema Corte rientra tra i normali obblighi di diligenza e correttezza del lavoratore assicurarsi che impedimenti nello svolgimento della prestazione, pur legittimi, non arrechino alla controparte datoriale un pregiudizio ulteriore, per effetto anche di inesatte comunicazioni circa la ripresa del lavoro.

La norma collettiva che sanziona con il licenziamento l'assenza ingiustificata tutela l'affidamento che il datore di lavoro deve poter riporre nella continuità ed effettività della prestazione; ciò che rileva – si legge nella sentenza - non è tanto l'effettività della malattia quanto piuttosto la diligenza nell'esecuzione della prestazione che si concreta anche nella corretta e tempestiva informazione al datore di lavoro della sua impossibilità.

L'inosservanza dell'obbligo e, quindi, l'omessa o la ritardata comunicazione, determina l'assenza ingiustificata dal posto di lavoro e configura un'infrazione disciplinare che legittima la reazione sanzionatoria del datore di lavoro.

Le possibili sanzioni vanno modulate in base a due fattispecie di mancata o ritardata comunicazione dell'assenza:

1. qualora sia intervenuta la giustificazione e il datore di lavoro abbia avuto comunque conoscenza dell'impedimento, la mancata comunicazione consente l'irrogazione di una sanzione disciplinare conservativa;

2. qualora non sia intervenuta alcuna giustificazione oppure sia stata effettuata con un ritardo tale da superare la normale tollerabilità, la mancata comunicazione consente il provvedimento espulsivo.

La Corte di Cassazione ritiene che la tempestiva comunicazione al datore di lavoro è espressione della corretta esecuzione degli obblighi contrattuali in virtù dei principi dettati dall'art. 1375 c.c. e dall'art. 1175 c.c. relativi alla correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto ed il lavoratore è tenuto, oltre che a comunicare l'assenza, a verificare anche, in caso di malattia, la corrispondenza alle prognosi effettuate nelle certificazioni mediche presentate.

INCONTRO AREA RETE VENETO DEL 19.6.2013

PRODUTTIVITA'

Si è svolto in data odierna l'incontro con la Direzione ENEL Area rete per discutere in merito ai risultati dell'incentivazione anno 2012 cassa 2013 ed allo stato della produttività per l'anno 2013 (cassa 2014).

Nel 2012 tutte le unità della DTR TRI hanno raggiunto il 130% del premio tranne l'Esercizio Rete che ha raggiunto il 123%.

Alla richiesta di spiegazione di questo risultato, a c c o m p a g n a t a d a l l a considerazione che altre DTR, pur avendo consolidato per la qualità del servizio

penalità e non premi, non si sono viste penalizzare la produttività, la Direzione ha risposto che i target DTR non sono

stati raggiunti e non si è conseguito il miglioramento atteso, da qui il mancato raggiungimento del 130%.

Permane da parte nostra la critica nell'utilizzo di indicatori eccessivamente legati alla casualità e poco o per nulla dipendenti dai lavoratori, oltre che un'elevata complessità degli stessi che conferiscono a questo strumento una connotazione di strategia aziendale più che effettiva produttività del lavoro e dei lavoratori.



Per l'anno 2013 è stata illustrata la situazione parziale a maggio che, pur con qualche criticità legata alla maggiore severità degli obiettivi, fa prevedere un risultato buono, ma difficilmente replicabile con quello del 2012.

Registrazione chiamate al Servizio Segnalazione Guasti

La Direzione ha illustrato le procedure e le responsabilità di accesso alle registrazioni vocali delle chiamate in arrivo al servizio segnalazione guasti di Enel Distribuzione. Il sistema, nell'alveo di un accordo sottoscritto in sede nazionale, esclude qualsiasi forma di controllo delle attività dei lavoratori ed è finalizzato a creare un sistema di tutela dalle contestazioni derivanti da reclami dei clienti e da eventuali verifiche ispettive dell'AEEG e da ispezioni della funzione di audit.

E' stato richiesto che le registrazioni possano essere accessibili anche ai lavoratori per ricorsi avversia comportamenti scorretti della clientela. Su questo aspetto l'azienda si è riservata una risposta.

Varie

Sono state sollevate dalla FLAEI alcune questioni di carattere generale.

1. Richiesto elenco del personale aggiornato.
2. Conferma sull'applicazione degli istituti contrattuali per i recenti trasferimenti, anche di personale laureato e quadro.
3. Richiesta di una valutazione delle richieste di trasferimento giacenti da tempo
4. Chiarimento su garanzie di accesso allo straordinario in caso di trasferte a latitudini più meridionali.
5. Chiarimenti su squilibri di carichi di lavoro tra U.O. e motivi della mancata assegnazione di assunzioni nella nostra regione.
6. Conferma sul mantenimento dell'istituto del mutamento temporaneo di mansioni.

Le risposte ottenute non sono state completamente soddisfacenti ovvero nell'ordine:

1. L'elenco richiesto sarà inviato appena possibile.
2. L'Art.42 viene applicato a tutti se ne ricorrono le condizioni. Sulla questione continuiamo a nutrire dubbi su accordi particolari proposti a chi, per posizione, può permettersi di rifiutare.
3. 1. Forniremo, come FLAEI un elenco di trasferimenti su cui l'azienda si impegna a trovare un momento di sintesi condiviso.
4. Gli straordinari nel redivivo "progetto vele" servono per massimizzare la produttività del personale in trasferta lunghe. Pur nell'ottica del contenimento dei costi, questa gestione "free" dello straordinario è possibile per progetti definiti ad alto rendimento in termini di rientro di risorse finanziarie.
5. Le assunzioni sono legate a mancanza di personale dovuto a licenziamenti e/o a situazioni di grave carenza.
6. Il mutamento temporaneo di mansioni non è sparito e sul tema abbiamo dato degli esempi di mancata applicazione che vanno recuperati.

Come FLAEI ci siamo impegnati a sostanziare le situazioni con appositi elementi:

- l'elenco delle domande di trasferimento giacenti
- le anomalie nell'utilizzo di mezzi, viaggi, straordinari, prebende e vantaggi individuali ecc.
- i ritardi nell'effettuazione di colloqui, attribuzione di abilitazioni, percorsi professionali, ecc.
- i nominativi di operai che operano prevalentemente come impiegati.

Sul fronte formazione è stato anche chiesto per il prossimo incontro di avere un focus sulla formazione personale operaio mt-bt per le attività AT considerato che il progetto si trova in fase di completamento.

I responsabili sindacali FLAEI nei territori sono a disposizione per raccogliere segnalazioni e osservazioni sulle questione poste.

SERVIZIO SEGNALAZIONE GUASTI SSG

Nota di riunione



Erano presenti per Enel Distribuzione: Nemesio Ballanti (IR RCA), Marianna De Luca (IR PO), Mario Lattanzi (IR RCA), Raffaella Mallardo (IR ING); per le Organizzazioni sindacali: Stefano Vanni (Filctem-Cgil); Sergio Piancone (Flaei-Cisl); Claudio De Giorgi (Uiltec-Uil).

In data 18 dicembre 2012, al fine di adempiere a far data dal 1° gennaio 2013 alle previsioni della delibera dell'Autorità per l'energia elettrica e il gas (AEEG) n. 198 del 2011, Enel Distribuzione ha sottoscritto con le Organizzazioni sindacali nazionali del settore elettrico un accordo con il quale le Parti si sono date atto che il suddetto sistema di registrazione, realizzato per gli scopi e con le modalità indicate dall'Azienda nella documentazione tecnica allegata, è tale da escludere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 2, legge n. 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei lavoratori), ogni finalità di controllo a distanza, diretto o indiretto, sull'attività lavorativa degli operatori.

Nell'occasione della stipulazione dell'accordo i soli casi di accesso aziendale alle registrazioni telefoniche presi in considerazione tra le Parti sono stati i seguenti: richieste dell'AEEG per i controlli che la stessa si riserva di effettuare sulla corretta tenuta del registro delle interruzioni e quindi anche sulle registrazioni vocali delle chiamate; verifiche tecniche di funzionamento (programmate e/o su guasto) del sistema di registrazione, richieste delle Forze dell'ordine e/o dell'Autorità giudiziaria, oltreché tutti i casi in cui ciò sia previsto da e/o in adempimento ad obblighi di legge.

In tale sede le Parti si erano date atto dell'esigenza di incontrarsi nuovamente, dopo un congruo periodo dall'avvio in esercizio del sistema di registrazione, sia per effettuare una verifica in ordine ad eventuali problematiche riscontrate dagli operatori nell'utilizzo del sistema sia per un approfondimento su ulteriori casi di accesso aziendale alle registrazioni vocali.

In data 20 maggio 2013 Enel Distribuzione e le Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori del settore elettrico si sono incontrate per effettuare un approfondimento in merito ad ulteriori casi di accesso aziendale alle registrazioni vocali delle chiamate in arrivo al numero verde del Servizio Segnalazione Guasti (SSG) di Enel Distribuzione, ad integrazione di quanto previsto con accordo tra le Parti del 18 dicembre 2012.'

Qui di seguito si dà conto dei contenuti dell'incontro tra le Parti e di quanto tra le stesse considerato e convenuto.

a) accesso alle registrazioni vocali a fini di monitoraggio della qualità del servizio

La citata delibera dell'Autorità per l'energia elettrica e il gas (AEEG) n. 198/2011 prevede in capo al distributore l'obbligo di mantenere costantemente aggiornato il registro delle interruzioni, gli elenchi delle segnalazioni e chiamate telefoniche degli utenti per richieste di segnalazione di guasto da parte del cliente al numero verde, di conservare per ciascuna chiamata la registrazione vocale della stessa, e di metterla a disposizione dell'Autorità in tempo utile per l'effettuazione di controlli di sua competenza che, come detto, la stessa si riserva di poter effettuare.

Enel Distribuzione ha interesse a fare in modo che, in caso di controlli, risulti che il servizio di ricezione guasti venga assicurato nel rispetto dei requisiti prescritti dall'Autorità, poiché è previsto in caso di non conformità che l'AEEG possa adottare provvedimenti sanzionatori per i casi di mancanze più gravi, procedere ad una riduzione dei premio o ad un incremento delle penali, con conseguenze negative non solo sul piano patrimoniale ma anche per l'immagine aziendale.

Al fine di prevenire il verificarsi di tali ipotesi, l'Azienda ha provveduto a definire con propri documenti interni come deve essere gestito il servizio di segnalazione guasti, si è assicurata che gli operatori addetti alla ricezione delle chiamate in arrivo al numero verde e alla assegnazione del ticket per la riparazione del guasto fossero adeguatamente informati e formati; e ha predisposto una procedura di monitoraggio sul servizio SSG, avendo cura di assicurare che le relative azioni vengano effettuate con modalità trasparenti, rispettose della dignità dei lavoratori, oltretutto ovviamente delle previsioni di legge, in particolare in materia di riservatezza nel trattamento dei dati personali.

Nel corso dell'incontro di cui alla presente nota, l'Azienda ha provveduto ad illustrare alle organizzazioni sindacali le modalità con le quali verranno effettuate le citate azioni di monitoraggio, tenuto conto che costituisce prassi normale, e non una mera eventualità, che l'AAEG effettui attività di vigilanza sulla corretta applicazione da parte del distributore delle regole che essa stessa prescrive, come per esempio sul rispetto degli standard di servizio tecnico e/o commerciale di distribuzione.

Per assicurarsi un elevato livello di compliance rispetto agli standard dell'Autorità, Enel Distribuzione si è già da tempo dotata di personale qualificato che, sulla base di documenti tecnici e procedure interne chiaramente definite, effettua "verifiche ispettive" con modalità del tutto analoghe a quelle utilizzate dall'Autorità nell'esercizio delle attività di vigilanza che le sono proprie. Ciò allo scopo di anticipare e prevenire i controlli effettuati dall'Autorità e fornire all'unità sottoposta alle azioni di monitoraggio un rapporto nel quale vengono evidenziate eventuali "non conformità" e, se del caso, segnalate esigenze di adozione di interventi correttivi.

Più in particolare, le iniziative di monitoraggio sulla qualità del servizio di segnalazione guasti per le quali è previsto l'accesso alle registrazioni vocali sono identificate come segue: a) effettuazione di chiamate da parte di soggetti a ciò incaricati dall'Azienda al servizio di segnalazione guasti per verificare tempi e modalità di risposta, in maniera del tutto trasparente agli operatori; b) controlli a campione sulle registrazioni vocali delle chiamate per verificare la corretta tenuta del Registro delle segnalazioni.

Le modalità di effettuazione delle citate attività di monitoraggio sulla qualità del servizio sono descritte nello specifico documento aziendale, allegato alla presente nota e messo a disposizione delle organizzazioni sindacali, che ha lo scopo di rendere note anche agli operatori le modalità adottate per l'effettuazione degli interventi.

Lo scopo di dette attività di monitoraggio, per le quali è essenziale l'accesso dell'Azienda alle registrazioni vocali, è quella di assicurarsi che il servizio di segnalazione guasti venga reso alla clientela nel rispetto degli standard definiti dall'AEEG, applicando tipologie di controlli analoghe a quelle che si ritiene verranno adottate dalla stessa Autorità; è escluso pertanto l'utilizzo dei dati di cui l'Azienda sia entrata in possesso a tale scopo per finalità diverse da quelle indicate.

b) accesso alle registrazioni vocali a seguito di formali reclami, contestazioni, procedimenti

La finalità della registrazione vocale della chiamata del cliente disposta dalla delibera dell'Autorità è anche quella di documentare, in caso di contestazioni o reclami, la congruenza delle azioni intraprese dal distributore rispetto a quanto segnalato dal cliente all'operatore; ciò rappresenta un elemento di rilievo ai fini della gestione del rapporto con la clientela ma anche, più in generale, ai fini della qualità del servizio di distribuzione.

Di qui l'esigenza di Enel Distribuzione di accedere alle registrazioni vocali per difendere i propri legittimi interessi in caso di formali reclami o azioni dei clienti, in sede giudiziaria, in procedimenti aperti dall'Autorità e in ogni altro caso in cui il contenuto della telefonata è rilevante ai fini di dimostrare, anche nell'ambito di azioni di audit, il corretto adempimento degli obblighi in capo ad Enel Distribuzione.

Nel caso in cui, per le finalità indicate, Enel Distribuzione proceda al riascolto di chiamate che coinvolgano il singolo operatore, provvederà ad informare di ciò il dipendente interessato di

modo che lo stesso possa richiedere, ove lo ritenga opportuno, di poter accedere alla registrazione vocale.

Si conferma che la registrazione delle chiamate dei clienti al numero verde di segnalazione guasti di Enel Distribuzione viene effettuata su linea telefonica dedicata. L'operatore, come già indicato nell'accordo del 18 dicembre 2012, ha a sua disposizione un diverso telefono sia per effettuare altri tipi di conversazioni di servizio (p.es. per l'assegnazione del ticket di riparazione del guasto) sia per conversazioni private, in modo da escludere riflessi sulla sfera di riservatezza dell'operatore. Si tratta inoltre di registrazioni parziali: il sistema di registrazione opera esclusivamente sulle chiamate in entrata. Qualora infatti l'operatore ritenga di avvalersi del medesimo apparecchio telefonico dal quale ha ricevuto la chiamata del cliente anche per effettuare l'assegnazione del ticket per la riparazione del guasto, la chiamata in uscita non viene registrata; ciò riduce al minimo essenziale l'ambito dei soggetti e delle telefonate soggette a registrazione.

Tutto quanto sopra considerato, le Parti si danno atto che per i casi esaminati, come già per le ipotesi di cui all'accordo 18 dicembre 2012, è esclusa ogni finalità diretta o indiretta di controllo a distanza sull'attività degli operatori.

Roma, 5 giugno 2013

*o*o*o

Verbale di accordo

Roma, 10 giugno 2013

Tra

Enel Distribuzione, rappresentata da: Contino, De Luca, Barra

e

- Filctern-Cgil, rappresentata da: Berni, Vanni
- Flaei-Cisl, rappresentata da: Meazzi, Piancone
- Uiltec-Uil, rappresentata da: Marcelli, De Giorgi

Premesso che

In data 18 dicembre 2012 Enel Distribuzione e le Organizzazioni sindacali Filctem, Flaei e Uilcem (ora Uiltec) hanno sottoscritto un accordo in materia di **registrazione vocale delle chiamate telefoniche dei clienti al numero verde del servizio di segnalazione guasti (SSG)** di Enel Distribuzione, in ottemperanza a quanto previsto dalla delibera n. 198/2011 dell'Autorità per l'Energia Elettrica e Gas (AEEG).

Con tale accordo le Parti si sono date atto che le finalità della registrazione, le caratteristiche del sistema e le modalità adottate dall'Azienda per la conservazione e protezione dei dati sono adeguate e tali da escludere ogni ipotesi di controllo a distanza dei lavoratori nella esecuzione della prestazione lavorativa.

In tale occasione, al fine di rispettare l'obbligo di cui alla delibera n. 198/2011 dell'Autorità per l'Energia Elettrica e il Gas (AEEG) di registrazione delle chiamate di pronto intervento a partire dal 1° gennaio 2013, le Parti hanno preso in esame i riflessi sul personale derivanti dalla installazione del sistema di registrazione, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4 della legge 20 maggio 1.970 n. 300, riservandosi di effettuare successivamente un approfondimento su ulteriori ipotesi di accesso aziendale alle registrazioni vocali rispetto a quanto già previsto dal citato accordo 18 dicembre 2012.

Detto accordo prevede l'accesso aziendale alle registrazioni vocali in caso di richieste dell'AEEG, per le verifiche tecniche di funzionamento (programmate e/o su guasto) del sistema di registrazione, per ottemperare a richieste delle Forze di polizia o dell'Autorità giudiziaria, e in ogni altro caso di accesso previsto da e/o in adempimento di un obbligo di legge.

Tenuto conto che

In data 20 maggio 2013 le Parti si sono incontrate per effettuare una verifica a valle dei primi mesi di funzionamento del sistema e per esaminare ulteriori casistiche di accesso alle registrazioni telefoniche vocali.

Nel corso dell'incontro Enel Distribuzione ha evidenziato che nel periodo di esercizio del sistema di registrazione, dal 1° gennaio 2013, non sono state rilevate problematiche tecniche o funzionali riferite ai servizi SSG e/o ai sistemi di registrazione.

Ha provveduto altresì ad illustrare le innovazioni introdotte, gli obblighi nei confronti dell'AEEG evidenziando altresì l'esigenza di estendere l'accesso aziendale alle registrazioni vocali per le finalità e con le modalità di seguito precisate ed illustrate nella relativa documentazione aziendale.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno riconosciuto la legittimità dell'interesse aziendale ad accedere alle registrazioni vocali per le finalità qui di seguito indicate e la proporzionalità degli interventi rispetto agli scopi dichiarati e in relazione alla tutela degli interessi dei lavoratori.

Tutto ciò premesso e considerato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 2, della legge 20 maggio 1970, n. 300, le Parti hanno convenuto quanto segue

Enel Distribuzione potrà accedere alle suddette registrazioni telefoniche vocali nelle seguenti ulteriori ipotesi rispetto a quanto già previsto con verbale di accordo 18 dicembre 2012:

a) azioni di monitoraggio della qualità del servizio di segnalazione guasti di Enel Distribuzione effettuate dall'Azienda mediante soggetti a ciò specificamente incaricati, con le modalità definite in specifiche procedure e note operative aziendali, finalizzate a verificare che le richieste di pronto intervento e il relativo registro delle interruzioni siano trattati in maniera conforme alle delibere dell'AEEG, nonché alle norme e procedure aziendali;

b) procedimenti formali nei quali l'Azienda debba agire per la tutela dei propri legittimi interessi patrimoniali o a tutela dell'immagine aziendale quali, tipicamente, reclami da parte di clienti o di soggetti terzi, controversie giudiziarie, azioni di audit, procedimenti aperti dall'AEEG o da altra Autorità competente, e comunque in tutti i casi nei quali il contenuto delle registrazioni vocali sia utile a dimostrare il corretto adempimento degli obblighi di [nel Distribuzione e/o dell'operatore SSG.

Enel Distribuzione dichiara che lo scopo dell'accesso alle registrazioni vocali nell'ambito delle azioni di monitoraggio della qualità del servizio di cui alla lettera a) è unicamente quello di assicurare che il servizio di segnalazione guasti sia esercito nel rispetto dei requisiti definiti dall'AEEG; è pertanto escluso l'utilizzo delle registrazioni vocali per finalità diverse da quelle indicate.

In caso di accessi mirati di cui alla lettera b) effettuati a seguito di formali reclami o di altri procedimenti da cui consegue l'identificazione e il coinvolgimento di uno specifico operatore, Enel Distribuzione provvederà ad informare dipendente interessato affinché questi possa richiedere, ove lo ritenga opportuno, di procedere al riascolto delle relative registrazioni vocali. Enel Distribuzione dichiara che lo scopo degli accessi di cui alla lettera b) è unicamente quello di tutelare la posizione dell'azienda e, eventualmente, dell'operatore, nello specifico procedimento, fatte salve le responsabilità per dolo e colpa grave.

Le Parti si danno atto che per i casi esaminati, come già per le ipotesi di cui all'accordo 18 dicembre 2012, è esclusa ogni finalità diretta o indiretta di controllo a distanza sull'attività degli operatori.

Resta fermo tutto quanto previsto tra le Parti con citato accordo 18 dicembre 2012 e nell'allegata nota informativa, in merito alle modalità e alle procedure di registrazione, di archiviazione e di accesso alle registrazioni, ferme restando le integrazioni del presente accordo.

Si provvederà nelle dovute forme ad informare il personale.

Letto, confermato e sottoscritto

*o*o*o

Verbale di accordo

Roma, 18 dicembre 2012

Tra

Enel Distribuzione, rappresentata da: Contino, De Luca, Barra

e

Filctem-Cgil, rappresentata da: Berni, Vanni, Sorrentino

Flaei-Cisl, rappresentata da: Meazzi, Piancone

Uilcem-Uil, rappresentata da: Martelli, Fasetti

Premesso che

L'Autorità per l'Energia Elettrica e il Gas, con delibera n. 198 del 2011, ha previsto l'obbligo per le imprese distributrici, al fine di **verificare le informazioni contenute nel registro delle interruzioni**, di produrre, su richiesta della medesima Autorità e in tempi compatibili con l'espletamento delle operazioni di controllo, l'elenco degli utenti BT effettivamente coinvolti nelle interruzioni lunghe e brevi.

Tale registro deve contenere una serie di informazioni relative a ciascuna interruzione e alla stessa univocamente associabili tra le quali è prevista anche la registrazione vocale della chiamata per ciascun caso in cui l'utente parli con un operatore per richieste di pronto intervento.

Al fine di ottemperare alla citata delibera, Enel Distribuzione ha provveduto a definire le modalità tecniche e le procedure per la registrazione delle suddette chiamate al numero verde del Servizio di Segnalazione Guasti, e ha predisposto idonei apparecchi e sistemi di registrazione.

Le finalità, le caratteristiche del sistema di registrazione delle chiamate, le modalità di archiviazione e le procedure di accesso ai dati sono descritte nella allegata Nota Informativa «Servizio Segnalazione Guasti. Registrazione delle chiamate pervenute al numero verde 803500» e relativo «Allegato tecnico» trasmesso alle Organizzazioni sindacali nazionali in data 19 novembre 2012 e esaminato tra le Parti, in sede tecnica, in data 14 dicembre 2012.

Precisato che

Il sistema di registrazione vocale delle chiamate in arrivo al Servizio Segnalazione Guasti di Enel Distribuzione è finalizzato esclusivamente a soddisfare l'obbligo posto in capo alle imprese di distribuzione dall'Autorità per l'Energia Elettrica e il Gas.

Detto sistema di registrazione delle chiamate è unico a livello nazionale ed è gestito attraverso la piattaforma integrata Enel SSG alla quale sono collegate le postazioni dei Centri Operativi; conseguentemente le modalità e le procedure di registrazione, archiviazione e accesso ai dati relativi alle chiamate in entrata sono le medesime sull'intero territorio nazionale.

Tutto ciò premesso e specificato, le parti convengono quanto segue:

- Enel Distribuzione fornisce agli utenti un servizio di segnalazione dei guasti per le richieste di pronto intervento sottoposto alle norme e alle procedure di controllo disposte dall'Autorità per l'Energia Elettrica e il Gas.
- Enel Distribuzione, in forza di quanto previsto dalla delibera AEEG 198/11, è obbligata per effettuare detto servizio a registrare le chiamate vocali in arrivo al SSG Enel e a conservare tale dato nel registro delle interruzioni.
- Le caratteristiche del sistema di registrazione delle chiamate di segnalazione guasti alla rete elettrica adottato da Enel Distribuzione e le indicazioni relative alla operatività del sistema sono descritte nella «Nota informativa» e relativo «Allegato tecnico» del 19 novembre 2012 richiamati in premessa e di seguito allegati che costituiscono parte integrante del presente accordo;
- Il suddetto sistema di registrazione delle chiamate di segnalazione guasti, realizzato con le modalità e per gli scopi indicati, è tale da escludere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 2, legge n. 300 del 20 maggio 1970, ogni finalità di controllo a distanza, diretto o indiretto, sull'attività lavorativa degli operatori;

- La conservazione delle registrazioni, conformemente alle indicazioni dell'Autorità, è fissata in 5 anni; sono fatte salve specifiche richieste dell'Autorità Giudiziaria;
- Le misure di protezione e tracciabilità degli accessi sono adeguate a garantire la protezione dei dati e la riservatezza dei dipendenti.

Si provvederà ad informare il personale, anche ai sensi dell'art. 13 D.Lgs. n. 196/20003, in merito alle modalità di registrazione delle telefonate ed all'impiego delle stesse.

TERNA

Firmato l'accordo sul premio di risultato 2012/cassa 2013

Nell'incontro del 29 maggio u.s. abbiamo sottoscritto l'accordo con Terna relativo al Premio di Risultato



2012/cassa 2013 a titolo di "redditività aziendale" che prevede gli importi lordi da corrispondere alla generalità dei Lavoratori da parte dell'Azienda con le competenze del mese di giugno 2013. Le risultanze del Bilancio del Gruppo Terna vedono

l'indicatore Ebitda raggiungere i 1.390 milioni di euro e centrare il valore Target, stabilito lo scorso anno, con il conseguente riconoscimento del 100% dello stanziamento concordato e la relativa corresponsione dei sotto indicati importi.

QS euro	1.627,21	B1s euro	957,88
Q "	1.460,18	B1 "	914,84
Ass "	1.288,87	B2s "	854,40
AS "	1.206,32	B2 "	794,97
A1s "	1.155,59	CS "	704,90
A1 "	1.102,62	C1 "	637,94
BSs "	1.050,00	C2 "	587,91
BS "	1.005,26		

Abbiamo inoltre definito i nuovi valori di Ebitda da raggiungere per il riconoscimento del Premio di Risultato 2013 cassa 2014, provvedendo a restringere l'intervallo considerato Target per consentire, anche con piccoli incrementi dell'Ebitda, di ottenere maggiori riconoscimenti economici per i Lavoratori. In riferimento all'incremento retributivo che il nuovo Contratto di Settore ha demandato alla contrattazione di secondo livello (in Terna per l'anno 2013 pari a 114,84 € per il BSs) abbiamo concordato, con l'Azienda, in via sperimentale per l'anno 2013, di abbinarlo alla voce "Redditività Aziendale" che sarà riconosciuto, sulla base del risultato ottenuto, alla generalità dei Lavoratori (Quadri, Impiegati e Operai).

Sempre nella stessa riunione, abbiamo siglato il verbale di Accordo che disciplina lo stanziamento per l'anno 2013 della somma che Terna mette a disposizione di tutti i Dipendenti del Gruppo per i Prestiti, Acquisizione Alloggio e per Gravi Necessità Familiari, che saranno erogati attraverso l'Arca. L'importo definito è di €1.500.000.

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM-CGIL FLAEI-CISL UILCTEC-UIL
Roma, 30 maggio 2012

~~*~*

Verbale di Accordo



Roma, 29 maggio 2013

Tra

Terna S.p.A. - anche in nome e per conto delle Società del Gruppo -
rappresentata dai sigg.: Ranieri, Meneghello, Conticello
e

FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Berni

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

UILTEC, rappresentata dai sigg.: Pirani, Marcelli, De Giorgi

PREMESSO CHE

Con il Verbale di Accordo del 24 Maggio 2011 è stato definito il quadro economico-normativa relativo all'istituto del Premio di risultato a valere per il triennio 2011-2013;

Con particolare riferimento alla quota di premio legata alla voce redditMtà aziendale relativamente all'anno 2012, con il verbale di Accordo del 17 luglio 2012 è stato convenuto di utilizzare l'indicatore Ebitda Gruppo Tema (E), la cui rappresentazione grafica ed i relativi valori vengono riportati nell'allegato al sopracitato verbale;

CONSIDERATO CHE

in data 14 maggio 2013 è stato approvato il bilancio di esercizio per l'anno 2012 di Tema S.p.A. da parte dell'Assemblea degli azionisti;

in base alle risultanze di detto bilancio, il valore dell'indicatore Ebitda Gruppo Tema (E) è pari a 1.390 milioni di euro;

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO SI CONVIENE

1. che sussistono le condizioni per procedere all'erogazione del premio, nella misura pari al 100 % dello stanziamento di riferimento;
2. al riguardo, le quote individuali da corrispondere al personale nei cui confronti trova applicazione l'istituto della "redditività aziendale", per ciascun livellar, di inquadramento, sono pari agli importi lordi così come di seguito indicati:

QS euro	1.627,21	B1s euro	957,88
Q “	1.460,18	B1 “	914,84
Ass “	1.288,87	B2s “	854,40
AS “	1.206,32	B2 “	794,97
A1s “	1.155,59	CS “	704,90
A1 “	1.102,62	C1 “	637,94
BSs “	1.050,00	C2 “	587,91
BS “	1.005,26		

I suddetti importi lordi verranno corrisposti, in unica soluzione, con le competenze del mese di giugno 2013 nei confronti dei lavoratori aventi diritto (comma 1, Verbale di Accordo 24/05/2011) in forza a tale data presso le Società del Gruppo Tema.

Letto, confermato e sottoscritto.

*o*o*o

Verbale di Accordo

Roma, 29 maggio 2013

Tra

Terna S.p.A. - anche in nome e per conto delle Società del Gruppo - rappresentata dai sigg.: Ranieri, Meneghello, Conticello

E

FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Berni

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

UILTEC, rappresentata dai sigg.: Pirani, Marcelli, Oe Giorgi

PREMESSO CHE

Con il Verbale di Accordo del 24 Maggio 2011 è stato definito il quadro economico-normativo relativo all'istituto del Premio di risultato a valere per il triennio 2011-2013;

CONSIDERATO CHE

con particolare riferimento alla voce "redditività aziendale", al comma 3 del sopracitato accordo viene specificato che l'indicatore da utilizzare, relativamente al biennio 2012-2013, sarà annualmente definito dalle parti

il verbale 17 luglio 2012, a valere per l'anno 2012, ha corre l'ato la quota di premio legata a detto istituto all'andamento dell'indicatore Ebitda Gruppo Tema;

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO 'E CONSIDERATO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. anche per l'anno 2013 (cassa 2014), la quota di premio legata alla redditività aziendale, da corrispondere ai lavoratori indicati al comma 1 del Verbale 24 Maggio 2011, nei cui confronti trova applicazione il CCNL del settore elettrico, sarà definita utilizzando l'indicatore Ebitda Gruppo Terna (E)

2. l'erogazione del premio, risponderà ad un criterio di reale variabilità secondo quanto di seguito indicato:

2.1. il raggiungimento di un valore dell'indicatore (E) corrispondente a quello considerato

,"target" comporterà l'erogazione dell'intera quota di premio. A tale valore target sarà associata a una soglia di indifferenza entro un margine di oscillazione predeterminato;

2.2. in presenza di valori dell'indicatore (E) superiori rispetto a quello considerato "target", si procederà ad erogazioni del premio maggiorato fino a un massimo prestabilito, secondo criteri di interpolazione lineare;

2.3. in presenza di valori dell'indicatore (E) inferiori rispetto a quello considerato "target", si procederà ad erogazioni del premio in misura ridotta, sempre secondo criteri di interpolazione lineare;

3. la rappresentazione grafica e i relativi valori sono riportati nell'allegato prospetto, che costituisce parte integrante del presente verbale;

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

5. entro 15 giorni dalla data di approvazione del bilancio relativo all'anno 2013 da parte dell'assemblea degli azionisti, l'Azienda illustrerà alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali i risultati raggiunti, al fine di procedere all'erogazione delle quote individuali conseguenti; tale erogazione avverrà con le competenze del primo mese utile nei confronti dei lavoratori aventi diritto e in forza in tale data;

6. per quanto riguarda le modalità di erogazione, si confermano i criteri in atto, richiamati nel sopracitato Verbale 24 Maggio 2011.

Letto, confermato e sottoscritto.

*o*o*o

Verbale di Accordo

Roma, 29 maggio 2013

Tra

Terna S.p.A. - anche in nome e per conto delle Società del Gruppo - rappresentata dai sigg.: Ranieri, Meneghello, Conticello

E

FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Berni

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

UILTEC, rappresentata dai sigg.: Pirani, Marcelli, De Giorgi

PREMESSO CHE

Il Verbale di accordo sull'incremento retributivo, sottoscritto il 18 febbraio 2013 nell'ambito della trattativa per il rinnovo del CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico, al punto 2 quantifica in € 1201 l'incremento da destinare a produttività a livello aziendale per l'anno 2013;

CONSIDERATO CHE

che tale quota costituisce la componente destinata a definire/incrementare i premi di risultato a livello aziendale secondo criteri e modalità da definire con la contrattazione aziendale;

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. Sperimentalmente, per l'anno 2013, la quota di incremento da destinare a produttività a livello aziendale, come individuata dal più sopra citato Verbale di accordo sull'incremento retributivo, sarà destinata alla voce redditività aziendale, associando l'indicatore Ebitda Gruppo Tema;

1 Importo riferito al parametro medio di settore, pari a 186,63. Riferito alla categoria BSs, l'importo corrispondente è pari a € 114,84

2. l'erogazione del premio risponderà a un criterio di reale variabilità; al riguardo troverà integrale applicazione quanto indicato nei punti 2 e seguenti del verbale di accordo 29 maggio 2013;

3. qualora dalla consuntivazione dell'indicatore Ebitda Gruppo Tema relativamente all'anno 2013 risultasse una performance significativamente negativa, le Parti si incontreranno anche al fine di individuare eventuali opportune soluzioni;

4. la quota di premio oggetto del presente verbale di accordo sarà corrisposta alla generalità dei quadri, impiegati e operai nei cui confronti trovi applicazione il CCNL del settore elettrico;

5. anche tenuto conto degli esiti della sperimentazione relativamente alla soluzione sopra individuata per l'anno 2013, le Parti si incontreranno nel corso dei primi mesi dell'anno 2014 per definire criteri e

modalità di utilizzazione degli incrementi da destinare a produttività a livello aziendale per il biennio 2014-2015.

Letto, confermato e sottoscritto.

°°*°*

Verbale di Accordo

Roma, 29 maggio 2013

Tra

Terna S.p.A. - anche in nome e per conto delle Società del Gruppo - rappresentata dai sigg.: Ranieri, Meneghello, Conticello

E

FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Berni

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

UILTEC, rappresentata dai sigg.: Pirani, Marcelli, De Giorgi

PREMESSO CHE

l'art. 51 del CCNL dei lavoratori addetti al settore elettrico fa rinvio alle discipline in materia di attività ricreative, culturali e sportive in essere nelle Aziende, derivanti da contrattazione collettiva di livello nazionale, normativa confermata dal verbale sindacale nazionale 19 aprile 1992, allegato 1, punto 19;

l'art. 37 (Attività ricreative, culturali e sportive), punto 1.6, del Ccl ENEL 23 aprile 1996

identifica tra le attività dell'ARCA, quelle relative ai prestiti;

le norme generali e i criteri di erogazione per detti prestiti sono contenuti nei Regolamenti di attuazione delle attività ARCA ed in particolare nel "Regolamento per la concessione di prestiti per acquisizione alloggio" e nel "Regolamento per la concessione di prestiti per gravi necessità familiari" di cui al verbale di accordo 12 luglio 1989, così come modificato dai verbali di accordo 3 dicembre 1998, 31 maggio 2001 e 31 gennaio 2008;

il citato art. 37, al punto 8 prevede che l'importo da destinare alla concessione dei prestiti ai lavoratori in servizio per acquisizione di alloggio e per gravi necessità familiari sia definito in accordo con le Organizzazioni Sindacali Nazionali di categoria;

l'attribuzione dei prestiti viene deliberata dagli Organi dell'Associazione.

CONSIDERATO CHE

con la Convenzione tra Tema, anche in nome e per conto delle Società Tema Rete Italia, Tema Plus, e l'ARCA sottoscritta il 24 settembre 2012, è stata mantenuta l'iscrizione dei dipendenti del Gruppo Tema come soci ordinari dell'Associazione ARCA, nonché il relativo riconoscimento dei diritti e doveri di cui allo Statuto dell' Associazione stessa;

con il Verbale di Accordo sindacale 24 maggio 2012 le Parti hanno definito lo stanziamento, per l'anno 2012, per i prestiti per acquisizione alloggio e per gravi necessità familiari specifico ed esclusivo per i dipendenti Tema.

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

viene fissato uno stanziamento, per l'anno 2013, di € 1.500.000 per i prestiti per acquisizione alloggio e per gravi necessità familiari, specifico ed esclusivo per i dipendenti delle società del Gruppo Tema;

qualora si verificassero richieste da parte dei dipendenti superiori allo stanziamento sopra indicato, le Parti si impegnano ad incontrarsi;

per entrambe le forme di prestito, gli eventuali residui di stanziamento, che alla data del 30 giugno 2014 risultassero non assegnati o non utilizzati in base alle domande presentate entro il 31 dicembre del 2013, non potranno essere portati a nuovo nell'anno 2014.

Letto, confermato e sottoscritto.

°°*°*

Incentivazione della produttività/qualità 2012 cassa 2013 e varie

Riportiamo il Comunicato Unitario dell'incontro del 25 giugno u.s., documenti relativi all'incentivazione della Produttività/Qualità, di Terna Rete Italia, anno 2012 cassa 2013.

Vi informiamo, inoltre, che nello stesso incontro l'Azienda ci ha illustrato la necessità di realizzare due modifiche organizzative: una legata alle Attività Informatiche, l'altra legata alle Unità che seguono i sistemi di accumulo.

Informatica:

Nel 2012 l'Azienda aveva provveduto, attraverso un riassetto, alla suddivisione dell'informatica assegnando lo Sviluppo alla Corporate e l'Esercizio Sistemi a Terna Rete Italia. Il nuovo assetto vede l'esigenza di unificare tutta l'Attività Informatica di Terna in un'unica Area all'interno di Corporate

mantenendo però i due filoni distinti. Pertanto le 19 Persone, che seguono l'Esercizio Sistemi, dal 1° di Agosto passeranno sotto la responsabilità dell'Area Informatica della Corporate attraverso la cessione individuale di contratto mantenendo le stesse attività e la stessa sede.

Accumulo:

Tale Attività si trova collocata all'interno di Terna Plus che segue tutto il raggruppamento delle funzioni non regolamentate.

L'Autorità ha fatto rientrare gli Accumuli tra le Attività Regolamentate pertanto è necessario far uscire questa parte da Terna Plus.

Sulla base di queste premesse TERNA ci ha comunicato che l'Attività legata alle Batterie, con le Risorse che la seguono, saranno trasferite a Terna Storage. Le Risorse interessate sono 5, saranno trasferite alla nuova Società con cessione individuale di contratto nella quale saranno incluse le stesse tutele inserite nelle cessioni fatte in precedenza. Le Persone seguiranno le stesse attività e manterranno la stessa sede.

I relativi incontri per i riflessi sul Personale saranno sviluppati da TERNA con le Strutture Sindacali Regionali del Lazio, dove le Unità hanno sede.

*o*o*o*

Nell'incontro del 25 giugno l'Azienda ha presentato il consuntivo relativo al Premio di Risultato 2012 cassa 2013 a titolo di "incentivazione produttività/qualità" nel quale si evidenziano gli importi lordi da corrispondere, da parte dell'Azienda, ai Lavoratori delle varie Unità con le competenze del mese di luglio.

I risultati vedono in relazione all'indicatore globale di performance (ip), raggiunto in ogni singola unità, il riconoscimento del relativo importo.

Possiamo affermare che **per tutte le unità**, ad eccezione dell'AOT di Torino, è **stato raggiunto il punteggio massimo pari al 130% che equivale, per il BSS ad un importo di 1.365 euro.**

L'AOT di Torino vede comunque un ottimo risultato pari al 123,80%, sempre superiore al valore target del 100%, con un importo, per il BSS, di 1.299,90 euro.

Naturalmente gli importi vanno parametrati alle relative categorie.

Per l'AOT di Torino l'Azienda ci ha precisato che, pur avendo superato il valore target (100%), non è riuscita a raggiungere il 130% a causa di piccoli infortuni che hanno abbassato gli indicatori.

Va evidenziato, per le unità di staff, un cambio rispetto alla metodologia applicativa, infatti il nuovo accordo prevede il riconoscimento del totale importo a differenza degli anni precedenti nei quali veniva riconosciuto il valore target a tutti mentre l'eccedenza al target era riconosciuta sotto forma di incentivo individuale.

Nella stessa riunione abbiamo iniziato a discutere della produttività/qualità relativa all'anno 2013 cassa 2014 in quanto, essendo intervenuto a metà dell'anno il nuovo riassetto di Terna Rete Italia che cambiava il perimetro delle Operations, diventa impossibile definire obiettivi specifici territoriali. Si stanno, perciò, sviluppando le prime valutazioni sull'opportunità/necessità di individuare obiettivi generali, a livello nazionale, rappresentativi e significativi per tutta la società.

Naturalmente nel 2014 si tornerà all'individuazione di soluzioni territoriali.

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

Roma, 27 giugno 2013

*o*o*o*

Definizione orari di lavoro AOT Padova

VERBALE

della riunione tenutasi a Padova il 21 giugno 2013

tra

la TERNA Rete Italia – AOT PD in persona dell'ing. F. Bonci e P. Varotto

e

la RSU del Veneto di AOT PD costituita dai Sigg.: F. Bolgan, E. Callegarin, L. Maino, I. Schiavon, G. Sparapan, G. Pavan, G.C. Borsaro, G. Spanò, V. De Bortoli.

In previsione dell'attuazione del nuovo assetto organizzativo territoriale di TERNA RETE ITALIA, che prenderà avvio il 1° luglio p.v., viene definito l'orario di lavoro per il personale delle costituenti Unità Impianti (U.I.) di AOT PD – Direzione Territoriale Nord Est, avuto riguardo anche della richiesta formulata dalle rappresentanze sindacali di introdurre forme di orario flessibile per talune articolazioni organizzative.



In proposito, l'Azienda precisa che:

- Si rende disponibile per soddisfare la richiesta per un orario con flessibilità c.d. ultragiornaliera per il Team Programmazione delle U.1..

Chiede l'impegno per concordare, in un prossimo incontro, una distribuzione dell'orario settimanale (38 ore) uniforme su cinque giornate lavorative, con prestazioni di sette ore e 36 minuti, per tutte le Unità Impianti.

<<<<<>>>>

Le parti concordano, ai sensi del comma 4 – art . 26 ccln, quanto segue:

A UNITA' IMPIANTI CAMIN.

Sede lavoro Camin. Distribuzione uniforme dell'orario di lavoro settimanale di 38 ore, dal lunedì al venerdì, nella misura ordinaria giornaliera di 7 ore e 36', così articolato:

- orario normale dalle 8,00 alle 16.36
- pausa pranzo dalle 12,00 alle 13,00

Fermo restando quanto sopra precisato viene introdotto l'orario flessibile con compensazione ultragiornaliera per il personale del Team Programmazione con le seguenti modalità:

- orario normale dalle 8,00 alle 16,36
- fascia oraria ingresso al mattino dalle 7,30 alle 08,30
- fascia oraria uscita del pomeriggio dalle 16,06 alle 17,06
- pausa pranzo dalle 12,00 alle 13,00

Sedi lavoro Dolo e Villabona. Restano confermati gli orari attualmente in vigore.

In prossimità dell'accentramento di tutto il personale dell'Unità nella sede di Camin, così come previsto dal *Piano sedi* stabilito in sede sindacale nazionale, potrà essere definito un diverso orario di lavoro.

B UNITA' IMPIANTI DUGALE.

Distribuzione uniforme dell'orario di lavoro settimanale di 38 ore, dal lunedì al venerdì, nella misura ordinaria giornaliera di 7 ore e 36', così articolato:

- orario normale dalle 7,45 alle 16.15
- pausa pranzo dalle 12,00 alle 12,54

Fermo restando quanto sopra precisato viene introdotto l'orario flessibile con compensazione ultragiornaliera per il personale del Team Programmazione con le seguenti modalità:

- orario normale dalle 7,45 alle 16,15
- fascia oraria ingresso al mattino dalle 7,30 alle 8,30
- fascia oraria uscita del pomeriggio dalle 16,00 alle 17,00
- pausa pranzo dalle 12,00 alle 12,54

C UNITA' IMPIANTI VITTORIO VENETO.

Distribuzione dell'orario di lavoro settimanale di 38 ore così definito:

- orario normale dalle 8,00 alle 17,00 dal lunedì al mercoledì
- orario normale dalle 8,00 alle 16,00 il giovedì e venerdì
- pausa pranzo dalle 12,00 alle 13,00

Fermo restando quanto sopra precisato viene introdotto l'orario flessibile con compensazione ultragiornaliera per il personale del Team Programmazione con le seguenti modalità:

- orario normale dalle 8,00 alle 17,00 dal lunedì al mercoledì
- orario normale dalle 8,00 alle 16,00 il giovedì e venerdì
- fascia oraria ingresso al mattino dalle 7.30 alle 8.30
- fascia oraria uscita del pomeriggio dal lunedì al mercoledì dalle 16,30 a17,30
- fascia oraria uscita del pomeriggio il giovedì e venerdì dalle 15,30 a16,30
- pausa pranzo dalle 12,00 alle 13,00

ORARIO FLESSIBILE ULTRAGIORNALIERO –APPLICATIVE MODALITA'

Per quanto concordato a tale titolo nel presente verbale per i Team Programmazione si precisa che:

1 – Per tale tipo di orario viene meno sia il limite giornaliero sia il limite settimanale di orario di lavoro ed il lavoratore può accumulare nel tempo una eccedenza o una carenza rispetto alla prestazione ordinaria (c.d. saldo positivo o negativo) nel limite massimo di 8 ore (+8 / - 8). La compensazione del saldo , nel predetto limite delle 8 ore, non va effettuata entro prefissati limiti temporali.

Qualora il limite delle 8 ore dovesse essere superato si precisa che:

a) l'eccedenza positiva non dà luogo ad alcun trattamento economico né può essere utilizzata a fini compensativi

b) L'eccedenza negativa dà luogo alla trattenuta sulla retribuzione. Il saldo negativo, oltre a poter essere gradualmente ridotto con lavoro ordinario effettuato entro le fasce di flessibilità, può essere ridotto od azzerato utilizzando la spettanza permessi retribuiti ex festività a mezze giornate o giornate intere.

2 – L'eventuale maggior prestazione giornaliera effettuata nell'ambito dell'orario ordinario non può essere considerata lavoro straordinario.

3 – L'eventuale maggior prestazione giornaliera effettuata **su richiesta dell'Azienda** al di fuori delle fasce di flessibilità è qualificabile come prestazione straordinaria;

4 - l'eventuale maggior prestazione giornaliera effettuata nell'ambito delle fasce di flessibilità, anteriormente o posteriormente rispetto all'orario normale è considerata lavoro straordinario **solo se richiesta dall'Azienda** purché eccedente la durata dell'orario "normale" giornaliero ;

5 – la flessibilità viene sospesa per partecipazione a scioperi, fruizione libertà ore pomeridiane (2 novembre, 24 e 31 dicembre), trasferta per intera giornata.

SEDI DI VIA SAN CRISPINO – PADOVA / SCORZE' / CTI DOLO / VILLABONA.

Per il personale non ricompreso nelle Unità Impianti sopra individuate continuerà ad applicarsi l'orario di lavoro attualmente in vigore.

Letto, confermato e sottoscritto

RINNOVO DEL CONTRATTO DI SETTORE CON ENERGIA CONCORRENTE

Trasmettiamo in allegato il comunicato unitario e i testi siglati relativi all'ipotesi di Accordo per il rinnovo del Contratto con Energia Concorrente, Associazione alla quale aderiscono alcune Imprese del Settore fuoriuscite a suo tempo da Assoelettrica, nelle quali sono occupati circa 1.200 Lavoratori elettrici : Axpo Italia, Gdf Suez, Repower, Sorgenia, Tirreno Power.



L'intesa, che si colloca in linea con il Contratto sottoscritto con Assoelettrica, rispetto a questo registra alcune differenze che trovano ragione sia nella ovvia necessità di questa Parte datoriale di non voler sottoscrivere "accordi fotocopia" ma, soprattutto, nella tipologia delle Aziende aderenti, quasi esclusivamente produttori di energia elettrica da gas.

Rispetto alle richieste aziendali inizialmente avanzate (a fronte della Piattaforma Unitaria unica per tutte le Controparti), anche in questo rinnovo si è riusciti ad evitare peggioramenti normativi e salariali, grazie all'accoglimento della proposta sindacale di sottoscrivere due specifici protocolli: uno per la Produttività ed uno per la Flessibilità.

In buona sostanza, Energia Concorrente ha confermato tutto l'impianto del Contratto elettrico sia dal punto di vista della normativa che della parte salariale, ad eccezione di alcune piccole differenze rispetto alle quote di Produttività definite nel primo livello, alla gestione degli Impianti a basso fattore di utilizzo o infermata per ragioni di mercato.

Rimandando per lo specifico alla lettura dei testi che alleghiamo, non possiamo non rilevare che, anche su questo delicato tavolo negoziale, sono stati colti tutti gli obiettivi posti dalla Piattaforma ed evitate pericolose differenziazioni di trattamenti tra Lavoratori dello stesso Settore, riuscendo al contempo a cogliere la specificità delle Imprese di Energia Concorrente.

La parola adesso ai Lavoratori, i quali, siamo certi, se correttamente informati su tutta l'intesa, che ricordiamo comprende tutte le parti contrattuali rinnovate anche con l'altra Associazione datoriale, confermeranno la valutazione positiva a stragrande maggioranza registrata con l'altro rinnovo.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

*o*o*o

ENERGIA ENERGIA CONCORRENTE

Siglata l'ipotesi di accordo del Contratto Nazionale

Nella serata di ieri, presso la sede di Gas de France Suez, è stata siglata l'ipotesi di Accordo per il Contratto Nazionale tra Energia Concorrente e la delegazione trattante composta dalle Segreterie

Nazionali FILCTEM FLAEI UILTEC ed i Rappresentanti dei posti di lavoro delle Società Axpo Italia, GdF Suez, Repower, Sorgenia, Tirreno Power.

L'Intesa - conseguente alla sottoscrizione dell'Accordo del 25 marzo 2013 con il quale era stata concordata l'erogazione della prima tranche dell'aumento dei minimi - garantisce l'incremento salariale triennale in tutte le sue componenti, uniforme a tutto il Settore Elettrico (160 euro sui minimi, 460 euro di erogazione aggiuntiva e 800 euro da destinare a produttività a livello aziendale).

Rispetto a quanto già sottoscritto con le altre imprese e associazioni datoriali (Assoelettrica, Federutility, ecc.) il 18 febbraio 2013, anche questo nuovo contratto nazionale elettrico mantiene, nella forma e nella sostanza, i contenuti tipici della contrattazione sino ad ora sviluppata nel Settore elettrico a garanzia dell'uniformità dei trattamenti per i lavoratori: dalle relazioni sindacali, ai diritti individuali e collettivi, agli aspetti normativi, al salario, allo sviluppo del welfare.

Sul tema delicato della flessibilità/competitività - aspetto centrale e dirimente anche del rinnovo concluso in precedenza - questo accordo ne conferma l'impostazione adattandolo ovviamente al profilo delle imprese associate a Energia Concorrente: fatto non scontato.

Anche questo Contratto coglie appieno gli obiettivi posti in Piattaforma, senza pagare arretramenti sul piano normativo e delle tutele, salvaguardando le retribuzioni in termini di minimi tabellari e di montante salariale complessivamente erogato nel triennio, creando le condizioni per affrontare in sede aziendale i problemi derivati dalla crisi senza che questi si scarichino sui Lavoratori.

In tempi brevi saranno organizzate le assemblee sui posti di lavoro al fine di sottoporre questa ipotesi di accordo al voto certificato dei Lavoratori che, come per l'altro rinnovo contrattuale già sottoscritto, siamo sicuri incontrerà il loro consenso.

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

Roma, 31 Maggio 2013

CONSUNTIVO INCENTIVAZIONE PRODUTTIVITÀ ANNO 2012 CASSA 2013

ENEL EGP –

Unità	Punteggio	bonus malus infortuni	Premio BSS Premio	Q1	quota fopen Q1
PRODUZIONE IDROELETTRICA					
UT Piemonte	110,5%	20,0%	€ 1.865,68	€ 1.511,64	€ 63,65
UT Lombardia	130,0%	20,0%	€ 2.194,92	€ 1.778,40	€ 74,88
UT Veneto	125,8%	20,0%	€ 2.124,01	€ 1.720,94	€ 72,46
UT Emilia Romagna Toscana Marche	130,0%	20,0%	€ 2.194,92	€ 1.778,40	€ 74,88
UT Lazio Abruzzo	124,2%	20,0%	€ 2.096,99	€ 1.699,06	€ 71,54
UT Sud E Isole	117,5%	20,0%	€ 1.984,43	€ 1.607,86	€ 67,70
UT Si Opt Continente	124,2%	20,0%	€ 2.096,99	€ 1.699,06	€ 71,54
UT Si Opt Sicilia	124,2%	20,0%	€ 2.096,99	€ 1.699,06	€ 71,54
UT Si Opt Sardegna	94,3%	20,0%	€ 1.592,88	€ 1.290,61	€ 54,34

AREA INFRASTRUTTURE E RETI

Unità'	PUNTEGGIO	IMPORTP BSS
Sede DTR	130	1.829
Vettoriamento	130	1.829
Sviluppo Rete	130	1.829
Sicurezza Ambiente	130	1.829
Esercizio Rete	123	1.731
Zona Belluno	130	1.829
Zona Monfalcone	130	1.829
Zona Padova	130	1.829
Zona Pordenone	129	1.815
Zona Rovigo	130	1.829
Zona Treviso	130	1.829

Unita'	PUNTEGGIO	IMPORTP BSS
Zona Udine	130	1.829
Zona Venezia-Mestre	130	1.829
Zona Verona	130	1.829
Zona Vicenza	130	1.829

GEM UBH

Unita' Di Business Hydro	Punteggi o Netto	Fattore K	Punteggi o Base	Infortun i	Total e	% in pagame nto	Importo BSS	Importo QS punto b)	Importo QS punto c)
Piemonte	130	0%	130,0	-10%	117,0	117,0	1646,19	1333,80	56,16
Lombardia	130	0%	130,0	-10%	117,0	117,0	1646,19	1333,80	56,16
Veneto	130	0%	130,0	0%	130,0	130,0	1829,10	1482,00	62,40
Emilia/Toscana	130	0%	130,0	0%	130,0	130,0	1829,10	1482,00	62,40
Centro	130	0%	130,0	0%	130,0	130,0	1829,10	1482,00	62,40
Sardegna	121	0%	121,0	20%	145,2	145,2	2042,96	1655,28	69,70
Sicilia	130	0%	130,0	20%	156,0	156,0	2194,92	1778,4	74,88

AREA MERCATO PUNTI ENEL VENETO

Punto Enel	Target vendite totali			Risultati
	Punto Enel	Target vendite totali	Risultati	
Belluno	667	750	833	910
Padova	1.244	1.400	1.556	2.190
Rovigo	1.244	.400	1.556	1.942
Treviso	1.422	1.600	1.778	1.980
Venezia Mestre	1.422	1.600	1.778	2.013
Verona	756	850	944	1.302
Vicenza	1.556	1.750	1.944	2.173

ASSOELETTRICA - ASSEMBLEA ANNUALE 2013, RELAZIONE DEL PRESIDENTE CHICCO TESTA,

Lettera del Segretario Generale Carlo De Masi

Roma, 28 giugno 2013

Al Presidente di
Assoelettrica
Dott. Chicco Testa

Egregio Presidente,



come ogni anno ho partecipato, con una delegazione FLAEI, all'Assemblea annuale di Assoelettrica. Al riguardo, mi vedo costretto, mio malgrado, a doverLe rappresentare lo stupore e il rammarico per le valutazioni, da Lei esternate nella relazione, in merito al Sindacato elettrico italiano ed al Contratto di Settore recentemente rinnovato.

Valutazioni inesatte e venute di pregiudizio che, a mio avviso, non contribuiscono allo sviluppo del "riformismo contrattuale" e, per converso, rischiano di fare arretrare il sistema di relazioni sindacali elettriche che, con grande fatica delle Parti, sono state avviate sul versante partecipativo e non conflittuale proprio da quel Sindacato che, a Suo parere, è incapace di innovare. Senza sterili polemiche, ma per esigenza di verità nei confronti dei Lavoratori elettrici, che tanto hanno contribuito in questi anni alla rilevante redditività delle Imprese, sento il dovere di puntualizzare e ricordare fatti ed eventi che le Sue affermazioni contraddicono.

Intanto, Lei sa benissimo che il costo del lavoro non è l'elemento determinante nelle Imprese elettriche.

Il rinnovo contrattuale ha previsto, caso unico nel panorama italiano, la destinazione di importanti quote di salario di primo livello alla produttività (800 euro nel triennio). La invito a verificare in altri rinnovi contrattuali se sono state destinate – con certezza - quelle che Lei definisce “piccola quota di salario”. Nello stesso rinnovo, inoltre, è stato sottoscritto un “Protocollo sulla flessibilità” che consente, a livello aziendale, l’adozione delle misure più opportune per fronteggiare la crisi, nonché una nuova regolamentazione del diritto di sciopero che vincola ancor più Lavoratori elettrici e Sindacato, da sempre autoregolamentati, nei confronti delle Imprese e dei Cittadini.

Forse Le sfugge che, proprio successivamente a detto rinnovo, con tre importanti Imprese aderenti alla Associazione da Lei presieduta, sono stati sottoscritti Accordi “storici” che, tra l’altro, richiedono ai Lavoratori un grande sacrificio sia in termini di maggior impegno sia in termini di mancato salario. E’ peraltro doveroso ricordarLe che, negli ultimi dieci anni, questo stesso Sindacato, quando ancora di crisi non si parlava, ha accompagnato processi di efficientamento, di razionalizzazione, di esternalizzazione e di flessibilizzazione che hanno comportato:

- una perdita occupazione di oltre 100.000 unità lavorative;

- l’incremento esponenziale dei ritmi di lavoro che, dati alla mano, fanno registrare situazioni che si collocano normalmente al limite (se non addirittura superandolo) stabilito dalle normative di legge in materia di riposi e di tempi di lavoro;

- lo stravolgimento di mansioni e professionalità, per effetto di polivalenza e polifunzionalità, che rendono necessaria una profonda riforma del sistema di classificazione;

- la pressoché totale destrutturazione organizzativa di tutte le Imprese elettriche italiane.

Se questa non è flessibilità, ci dica Lei di cosa si tratta!

Non meno importante è l’argomento delle Imprese in appalto, che svolgono lavori prevalentemente elettrici, essendo state destinatarie, dalla liberalizzazione in poi, di pesanti politiche di terziarizzazione (come da Lei stesso affermato).

Ricordiamo di seguito le argomentazioni che sosteniamo sulla necessità di ricostituire una filiera del lavoro elettrico, oggi frazionato su diverse tipologie contrattuali:

- le gare al massimo ribasso (che stanno “strozzando” le Imprese appaltatrici) con cui le Aziende elettriche assegnano anche importanti porzioni di attività strategiche, dalle quali dipendono l’affidabilità e la sicurezza del servizio elettrico. Gare che, come dimostrato da alcuni “luminosi esempi”, hanno creato situazioni di precarietà occupazionale incompatibili con gli standard del servizio;

- i parametri di misurazione degli infortuni sul lavoro che, nelle Imprese in appalto, registrano valori di gran lunga più elevati (e preoccupanti) di quelli rilevati nelle Imprese elettriche committenti;

- l’opportunità di ricondurre detti lavori agli obblighi stabiliti dalla regolamentazione del diritto di sciopero nel Settore elettrico.

Ben consapevole della complessità del problema e delle implicazioni ad esso connesse, questo Sindacato elettrico non ha mai chiesto l’applicazione “tout court” del Contratto di Settore alle Imprese in appalto ma, al contrario, l’apertura del confronto in sede confindustriale, per verificare, ed eventualmente definire, uno specifico contratto elettrico attagliato alla tipologia di queste imprese e del loro business, a garanzia del servizio e a tutela dei lavoratori. Il tutto, come sempre precisato ai tavoli negoziali, ponendo particolare attenzione, per evitare incrementi del costo del lavoro che si scaricherebbero sia sulle Imprese committenti che sul sistema delle Imprese appaltatrici.

A riprova delle nostre affermazioni, può prendere visione dello scambio di lettere oggetto di intese verbali nelle fasi conclusive del rinnovo contrattuale che, a breve, dovremo definire per concludere il negoziato e sottoscrivere l’accordo del rinnovo.

Tanto premesso, La invito a rettificare le Sue affermazioni ingenerose verso i Lavoratori che rappresentiamo. Al contempo, ci rendiamo disponibili ad un confronto, anche pubblico ed in qualsiasi sede istituzionale e non, su detti argomenti, certi di poter dimostrare il ruolo propositivo, innovativo e coraggioso da sempre svolto dal Sindacato elettrico italiano, in particolare a seguito di una liberalizzazione mal realizzata che, come è ormai evidente, non ha portato benefici né al Sistema elettrico italiano, né alle Imprese, né agli Utenti, né tanto meno alla Forza lavoro che è stata letteralmente devastata.

Distinti saluti.

Per LA SEGRETERIA NAZIONALE
Il Segretario Generale
Carlo De Masi

LUTTI

Sono deceduti:



- Camillo D'Alonzo, già responsabile della FLAEI Trentina
 - Collodel Virginio, già responsabile della FILCA ed ora della FNP CISL;
 - Umberto Brancaleone già della centrale di Agordo, storico rappresentante della Flaei; agordina e bellunese
 - Bettin Italo (Eugenio), già Segretario Regionale Veneto della nostra Federazione
- Franco Bottan già dell'Agenzia di Conegliano negli anni 60. Nel 1970 era stato vittima di un infortunio elettrico che lo aveva purtroppo reso inabile al lavoro



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

*o*o*o

Un saluto particolare a Bettin con il quale ho corso e trascorso una buona parte della mia strada sindacale.

I tempi erano quelli del “famoso e famigerato” art. 15: una scuola per far crescere tanti responsabili Flaei dei posti di lavoro, dove TUTTE le posizioni lavorative venivano esaminate singolarmente e valutate. Il coordinamento in casa Flaei veneta era nelle sue mani e capacità assieme ad altri responsabili.

Restano pietre miliari: la Vertenza regionale sugli inquadramenti, l'istituzione mensa aziendale presso la sede del Compartimento, e così via!

Gianni Carminati