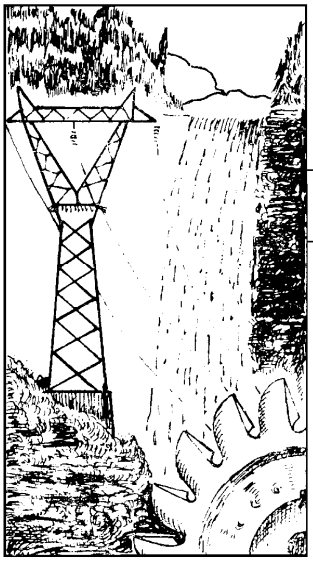


PARTECIPARE

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

LUGLIO
N.7
Anno 2016

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

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

SOMMARIO:

Auguri !!!
Il grande vaccino
Spittiamo il kwh
Promemoria per prossimi isopensionati - art 4
Incontro Rsu/Rls Zona TV dell'11 maggio 2016
Sulla flessibilità nel rapporto di lavoro
Apprendistato duale (alternanza - scuola-lavoro)
Lutti
Lavoratori protagonisti - azienda aperta al cambiamento
I canoni RAI nella bolletta dell'energia elettrica
Arca e Fisde
Enel: nuova organizzazione servizi Italia.
Enel ingegneria e ricerca ricollocazioni personale eccedente
Redeployment 2016 – generazione - chiusura fase nazionale
Enel: premio di risultato redditività aziendale
Terna - redditività 2015 cassa 2016
Terna procede con l'avvio del nuovo assetto di controllo e conduzione
Renewable - per l'integrazione delle due realtà idroelettriche per ora solo piccole modifiche
Agevolazioni tariffarie ai dipendenti
Enel Area Mercato: i nodi vengono al pettine
Contratto settore elettrico
Cronaca sul superamento ex benefit pensionati e superstiti Enel
Saluti da …
Vertenza Enel Area IR

Brexit

Brexit: è una scelta sbagliata e preoccupante
Gli Stati Uniti d'Europa sono la risposta migliore al rigurgito dei nazionalismi, alla xenofobia, ai tentativi di riportare indietro l'orologio della storia. Ed il sindacato europeo, la Ces, deve impegnarsi ed intestarsi questa battaglia culturale per aprire ora una nuova fase nella vita economica e sociale del nostro continente, ponendo fine alle politiche di rigore economico, ma adottando un percorso chiaro di sviluppo e di crescita capace di ridare slancio e vigore al sogno di una casa comune europea".

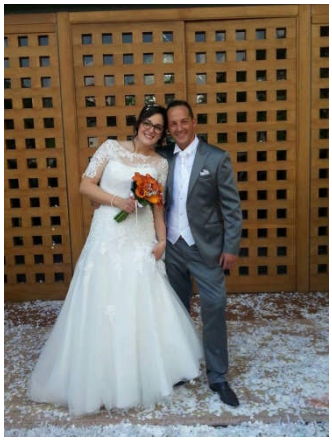
Annamaria Furlan

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

AUGURI!!!

La Flaei Cisl di Belluno e Treviso, partecipa con gioia alla avvenuta celebrazione di due matrimoni:

Il 28 maggio Francesco Cargiuli(rappresentante sindacale regionale per l'Area Mercato dell'Enel) e Alessia Gasparin



Il 25 giugno Michele Corona (che lavora in Enel Green Power a Calalzo) e Michela Panciera.

IL GRANDE VACCINO

La vocazione «personale» dell'Europa:

Avvenire 26 giugno 2016 Marco Tarquinio

È vero: è utile che certi scandali avvengano. E utilmente scandalosa può rivelarsi persino la rovinosa rot-tura tra Unione Europea e Regno Unito, anzi: mezzo Regno Unito, meglio: un Regno Unito più che dimezzato. A rischio di esser fatto a pezzi dai calcoli referendari sbagliati di politici presuntuosi, dai montanti rimpianti di moltitudini di sudditi di Sua Maestà britannica che sono e intendono restare europei e dal fiorire di secessioni ideali (e forse non solo) dalla secessione che è stata chiamata Brexit. Lo scandalo può rivelarsi utile perché, in questo lungo fine settimana di giugno, nell'anno ses-santacinquesimo del cammino comunitario, milioni e milioni di cittadini della Ue e, inevitabilmente, più di un capo di governo e di partito si stanno interrogando sul serio – si spera duramente – su che cosa è stata e su che cosa è l'avventura complicata e bella dell'Unione. E su perché troppi di noi, in alto e in basso nella scala del potere, oggi stimino così poco e così male custodiscano questa straordinaria e pacifica sov-versione di una secolare storia politica di negazione delle radici comuni, di eccitazione degli antagonismi, di ostruzione di porte e di costruzione di recinti, di scatenamento di guerre.

L'abbiamo scritto un'infinità di volte: l'Europa ha bisogno di un ricominciamento. Di più: ha bisogno, in senso letterale, di una rivoluzione. Cioè, di tornare allo spirito e ai valori-guida che all'inizio del cantiere erano ben chiari a De Gasperi, ad Adenauer, a Schuman e a Spinelli. E lo scandalo della Brexit può esserne motivo. Può davvero accendere e tenere viva una ritrovata e vasta consapevolezza, può sgombrarci gli occhi per leggere e condividere la formula del "grande vaccino" al male oscuro dell'Unione che nacque – e deve tornare a essere – Comunità, un male che si manifesta con l'arcigna degenerazione economicistica e burocratica e le derive individualiste e nazionaliste che, insieme, esaltano dettagli e interessi particolari e tutto riducono a cifra, quota, parametro. Anche le persone e tutta la loro vita dal primo inizio all'ultimo istante. Anche il giusto esercizio della cittadinanza. Anche la difesa dei diritti fondamentali di ogni uomo e ogni donna, ovunque siano nati, che la civiltà europea, a lungo alimentata dalle sue radici giudaico-cristiane e dal progressivo affermarsi di una laicità positiva, ha contribuito a definire e a diffondere.

Ma non si scuoterà l'Europa, e non si salverà, se anche stavolta si concentrerà sui saliscendi dei titoli di Borsa (e dei titoli dei giornali simmetrici a quelle logiche). Se si farà incantare dalle sirene e dalle dinamiti dei mercati, se si consegnerà di nuovo alla falsa frenesia e alla vera perfidia delle sibille che governano listini e destini, armate degli algoritmi da incubo del massimo profitto e del minimo rispetto umano. Perché l'Europa o è per la persona o non è. Dicono che è un sogno. Ma l'Europa è questo sogno.

SPITTIAMO IL KWH

Caro Gianni ecco i risultati dell'indagine e dei calcoli fatti. I dati hanno naturalmente degli arrotondamenti.

Considera che nel secondo trimestre 2016 il prezzo si è ulteriormente abbassato ed è destinato a continuare la sua lenta discesa.
Pertanto, se il calcolo ti interessava per i pensionati, devi considerare che lo sconto a loro riconosciuto si sarebbe abbassato progressivamente assieme al prezzo.
Ciao

TONI LOSETTI

Gennaio 2016
Cliente Tipo
Abitazione principale 3 KW potenza impegnata
Consumo annuo 2.700 Kwh

Prezzo 18.84 centesimi di euro/Kwh
Così suddiviso:

Spese per energia
6,91 centesimi di euro per costi di approvvigionamento (36,66% del prezzo)
1,51 centesimi di euro per commercializzazione (7,99% del prezzo)

Spese per trasporto e gestione contatore
3,30 centesimi di euro per servizi di distribuzione, misura, trasporto, perequazione della trasmissione e distribuzione, qualità (17,51% del prezzo)

Spesa per oneri di sistema
4,61 centesimi di euro per oneri generali di sistema previsti dalla legge (tutte le addizionali ecc.) (24,47% del prezzo)
Gli oneri generali di sistema sono così suddivisi:
85,76% incentivi fonti rinnovabili e assimilate (componente A3)
7,35% oneri per la messa in sicurezza del nucleare e compensazioni territoriali (componente A2 e MCT) in questi sono compresi anche 135 milioni di euro/anno destinati al bilancio dello stato.
4,32% promozione dell'efficienza energetica (componente UC7)
1,30% regimi tariffari speciali per la società rete FS (componente A4)
0,69% compensazioni per le imprese elettriche minori (componente UC4)
0,43% sostegno alla ricerca di sistema (componente A5)
0,15% bonus elettrico (componente As)
0% agevolazioni per imprese manifatturiere a forte consumo di energia elettrica (componente Ae)

Imposte
2,52 centesimi di euro per imposte che comprendono IVA e accise (13,38% del prezzo)

°°*°

Dove operava la riduzione dell'80%?
Tutte le voci – ad esclusione delle Imposte, Accise ed IVA – erano soggette all'agevolazione tariffaria dell'80%

PROMEMORIA PER PROSSIMI ISOPENSIONATI - ART 4

Ricordiamo che dopo la firma del verbale ART 4, si deve fare richiesta di isopensione:

- **presso il patronato INAS** del proprio territorio, che a sua volta invierà la pratica all'INPS per l'iter burocratico.
- Inoltre 3 mesi prima di maturare il diritto alla Pensione provvederà a contattarvi ed inoltrare la richiesta di Pensione all' INPS.

- **presso l'INPS** per chi non voglia passare per il patronato.
- Ricordarsi 3 mesi prima di maturare i requisiti alla pensione di passare all'INPS per fare domanda.

Documenti per istanza ISO PENSIONE:

- -lettera INPS di certificazione del diritto
- -domanda di art. 4 compilata dall' azienda
- -carta d' identità
- -codice fiscale
- -codice IBAN per accredito pensione
- -carta d'identità e codice fiscale del coniuge
- -data del matrimonio
- -codice fiscale dei figli a carico.
- La segreteria regionale consegnerà, al momento della firma, un nota su da farsi verso ARCA – FISDE - FPEN

INCONTRO RSU/RLS ZONA TV DELL'11 MAGGIO 2016

Quinto di Treviso, 11.5.2016
Presenti:
per la direzione: M. Ing. Girardi e M. Dott. Bevilacqua
per il sindacato: B. Michieletto e F. Cadorin
RSU/RLS: M. Iuculano, M. Tocanne, G. Bonato, M. Sgroi, V. Bitto e C. Meneghin

Argomenti RSU

- **Nuova reperibilità:**

Dal 02 di maggio è entrata in vigore la nuova modalità di chiamata del personale reperibile in caso di guasto. L'azienda unilateralmente, senza prima sentire ed informare i lavoratori, ha deciso di adottare questa nuova modalità che prevede l'individuazione e la chiamata, all'interno della stessa unità operativa, del reperibile più vicino al guasto.Abbiamo ribadito il nostro completo disaccordo sia per il modo che nella sostanza.
Pensiamo sia difficile che la nuova modalità possa migliorare gli ottimi risultati finora raggiunti, mentre di fatto si escluderà dagli interventi da mono-operatore i colleghi residenti in aree esterne alla U.O. L'azienda tra alcuni mesi si è impegnata a fare una verifica sulla distribuzione degli interventi per guasto del personale reperibile.
Nella prima settimana si sono verificati dei casi nei quali il personale è stato chiamato ad intervenire anche fuori dai confini di zona, chiediamo ai lavoratori di segnalare eventuali casi simili.
C'è l'impegno dell'azienda di trasferire dove possibile il personale nelle unità operative comprendenti il comune di residenza.

- **Turni reperibilità:**

Abbiamo evidenziato come ci siano delle posizioni scoperte nei turni di reperibilità
1 Od., 1 M B ,1 TV, 1 V V e come esodi art. 4 e eventuali probabili passaggi di alcuni colleghi operativi ad altri incarichi andranno ad aggravare la situazione
L'azienda valuterà come ricoprire alcune posizioni anche con nuove assunzioni che avverranno dal mese di luglio probabilmente attingendo dalle graduatorie delle ultime assunzioni.
Per l'unità operativa di Vittorio Veneto l'azienda ritiene che il numero corretto di reperibili sia di 5 per turno.

Abbiamo ribadito ,come già richiesto nei precedenti incontri ,che venga adottato lo stesso criterio dello altre U.O. con 6 reperibili contemporanei.
Reperibilità Tecnici: individuati alcuni operativi da inserire in un percorso di crescita a breve saranno reperibili in affiancamento.

- **Capo squadra Oderzo :**

Entro l'estate verrà ricoperta la posizione

- **Esodi art 4:**

Adesioni totali sono circa il 14% dell'organico della Zona
Previste 10 uscite nel 2016 (3 op. 7 imp.)
Per la firma degli accordi si attendono le certificazioni INPS che dovrebbero arrivare entro la fine del mese di maggio

- **Trasferimenti:**

Dal 1 maggio: G. Bonato da sq. OD a sq. S. Lucia stessa UO, V. De Faveri da UO OD. a UO VV stessa sede S. Lucia, A. Derguti da UO VV a UO OD sede Oderzo.
Dal 1 marzo : E. Strazzer da UO VV a TLV sede Quinto
Dal 1aprile F. Zara da UO TV al CO Mestre
Benedetti si valuta passaggio ad altre UO con scambio
Zandonà e Chech si valuta come ufficializzare il trasferimento alla sede di Nove di Vittorio V.

- **Verifiche :**

a seguito uscite art. 4 è previsto un organico composto da un capo filiera e 3-4 verificatori con appoggi dalle unità operative, non sono previste assunzioni. Appena possibile verranno fatti i trasferimenti di Sinigaglia e Scarpa.

- **Mense :**

Segnalata la necessita di convenzionare alcuni locali mensa per le aree di Valdobbiadene e della Val Cavasia.

- **Riposi aggiuntivi :**

Verranno fatte 2 giornate di formazione (a maggio e giugno) per tutti i capi UO su come calcolare i riposi fisiologici e aggiuntivi. Abbiamo chiesto che venga fornito a tutti uno schema di calcolo.

- **Personale in appoggio Puglia e Sicilia:**

per il personale operativo ci sono le coperture fino a fine anno, invece per il personale tecnico ci sono delle carenze.

- **Fibra ottica:**

la zona di Treviso per il momento non sarà interessata dalla posa delle fibra ottica, comunque nel secondo semestre dell'anno inizierà la sostituzione dei contatori con la posa del CE 2.0.

Argomenti RLS

- **Visite in cantiere**

Continuano le visite in cantiere anche in regime di guasto e ci sono stati alcuni casi sanzionati. E' necessaria una analisi per verificare eventuali carenze nella conoscenza o criticità nei comportamenti senza fermarsi alla pura sanzione.

- **Formazioni in programma:**

appena verrà comunicata la data parte dei Vigili del Fuoco verrà fatta la formazione in scarpata per il personale di Task-Force. Verranno organizzati 4 cantieri didattici per la formazione sull'operatività sulla mensole MT tipo boxer.

- **Nuovo vestiario:**

presso l'unita operativa di Montebelluna verrà testato il nuovo vestiario che è composto di una base leggera con livello di protezione di classe I per tutte le attività fuori tensione e l'impiego di una tuta da indossare solo in occasione di attività a rischio di esposizione all'arco elettrico per il raggiungimento della classe II di protezione.

- **Imbragature**

La zona acquisterà per tutto il personale operativo le imbragature della Pezl

LE RSU-RLS

SULLA FLAESSIBILITA' NEL RAPPORTO DI LAVORO

13 giugno 2016 News Flaei a cura della segreteria regionale Veneto

Il 24 febbraio di quest'anno è stato firmato un importante accordo nel gruppo Enel che recepisce alcune novità introdotte dal dlgs 151/2014:

• la flessibilità ultragiornaliera per i part-time
• la flessibilità ultragiornaliera per i permessi di allattamento
• la cessione delle ferie tra colleghi per assistenza ai figli minori in gravi condizioni i salute (il primo caso in Francia è del 2014 ed ha dato origine alla legge Mathys, nel riquadro).

Invitiamo tutti i colleghi e le colleghe interessate a fruire della novità di questo accordo a contattare il delegato Flaei del loro posto di lavoro per avviare la richiesta e permetterci di dar applicazione a questi importanti strumenti di "flessibilità buona" che rispondono contemporaneamente all'interesse del datore di lavoro e del lavoratore e che producono maggiore efficacia, efficienza, riducono l'assenteismo e aumentano la motivazione al lavoro. In una parola danno qualità a tutto il sistema.

°°*°

CORRIERE DELLA SERA 5 settembre 2014 …. una norma approvata dall'Assemblea Nazionale parigina e

ribattezzata «legge Mathys», in nome di un bambino di 10 anni la cui vicenda ha molto colpito l'opinione pubblica francese. La storia non ha un lieto fine, ma la solidarietà che ha circondato Christophe Germain, un lavoratore dello stabilimento Badoit di Saint Galmier, è servita a trasformare un atto di generosità in una legge. Mathis, il figlio di Christophe Germain, era una bambino malato di tumore. Nel 2009, dopo l'ennesima ricaduta, il padre si è trovato nell'impossibilità di continuare ad assisterlo poiché aveva utilizzato tutti i giorni di vacanza e di permesso a sua disposizione. È nata così l'iniziativa, concordata tra l'azienda e i suoi colleghi, di poter rinunciare ai giorni di permesso retribuito e trasferirli a Christophe per consentirgli di restare vicino al piccolo Mathis. Un tempo prezioso, che ha permesso al padre di essere a fianco del figlio fino all'ultimo giorno di vita. «Un grande gesto di solidarietà che attraverso una legge fissa la possibilità di cedere le ferie a colleghi in grave difficoltà» …..

APPRENDISTATO DUALE (ALTERNANZA - SCUOLA-LAVORO)

Enel Assume 150 Studenti

Possono partecipare gli studenti promossi al 4° anno delle scuole Tecniche

Entro il mese di Giugno c.a. le scuole selezioneranno gli studenti nelle seguenti città:

Province individuate	**Studenti**	**Istituto**	**Province individuate**	**Studenti**	**Istituto**
Milano	20/25	Istituto Giorgi	Latina	20/25	Istituto Galilei Sani
Pordenone	20/25	Istituto Kennedy	Cagliari	20/25	Istituto Buccari Marconi*
Salerno	20/25	Istituto tecnico B. Focaccia	Palermo	20/25	Istituto Vittorio Emanuele III
(* In attesa di conferma)			Catanzaro	20/25	Istituto tecnico E. Scalfaro

I ragazzi promossi in 3° superiore potranno partecipare alle selezioni per entrare nella classe dedicata.

Al termine del percorso previsto dal D.lgs. 81/2015 coloro che acquisiranno il diploma superiore verranno confermati nelle realtà Aziendali di Enel di quella città.

La prima sperimentazione si concluderà quest'anno ed ha coinvolto 145 ragazzi di altre 7 città.

I ragazzi interessati saranno circa 150 e verranno selezionati dalle scuole entro il 30 giugno.

I cambiamenti introdotti dal D.lgs. 81/2015 art. 43 comma 9 e dall'Accordo Interconfederale hanno modificato parte della precedente intesa.

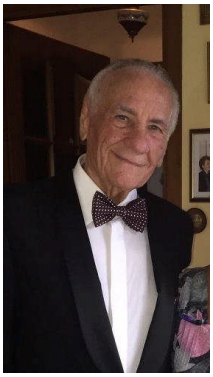
Le principali variazioni riguardano:

- ore formazione previste 380 (erano 270) remunerate al 30% del salario
- ore di formazione in fabbrica - abbiamo confermato il valore al 100% del salario.

Per darvi un riferimento economico mensile rispetto al CCNL elettrico lo studente percepirà una cifra superiore ai 300 euro mensili.

LUTTI

Con grande tristezza e profondamente addolorati comunichiamo che dopo giorni di sofferenza è salito in cielo l'amico Vincenzo Mancuso, Papá di Salvatore, che ha trascorso la sua vita lavorativa al servizio della Flaei iniziando a costituire i primi nuclei di iscritti in Abruzzo successivamente in Campania e poi in Calabria dove ha ricoperto vari ruoli e per lunghi anni la carica di Segretario Generale.



La Segreteria Nazionale

°°*°

Caro Salvatore,
nell'esprimerti la mia vicinanza con la preghiera ho, del papà e di te, il ricordo di un tandem attento alle vicende della nostra Federazione e prezioso per i soci ed i lavoratori elettrici tutti.
Gianni
Flaei Cisl Belluno e Treviso

°°*°

E' deceduta, altresì, la signora Costenaro Elda, moglie di Bettin Angelo, capo impianto di Fadalto prima, e del Reparto di Nove, poi.
Al figlio Luca vanno le espressioni di cordoglio da parte della Flaei di Belluno e Treviso

LAVORATORI PROTAGONISTI - AZIENDA APERTA AL CAMBIAMENTO

Roma, 23 maggio 2016

Abbiamo avuto ragione quando scrivevamo il 3 maggio scorso in un nostro Comunicato Stampa che i Lavoratori di Enel sono sempre stati attenti e protagonisti insieme all'Azienda del cambiamento.

E' questo il commento del Segretario Generale della Flaei-Cisl Carlo De Masi in merito alle precisazioni rilasciate dall'AD di Enel Francesco Starace a seguito delle polemiche suscitate da alcune sue affermazioni nel corso di una lexio magistralis tenuta nelle scorse settimane alla LUISS di Roma.

Queste ultime affermazioni – prosegue De Masi – dimostrano che avevamo visto giusto, le sollecitazioni anche vibranti a favorire il cambiamento espresse ai giovani della LUISS non erano rivolte in alcun modo ai Lavoratori del Gruppo elettrico - come ha precisato lo stesso AD di Enel - bensì prendevano a riferimento alcuni atteggiamenti tipici di una dirigenza che vuole mantenere un "ruolo conservativo", ma anche in questo caso il riferimento non chiamava in causa direttamente l'Enel bensì una precedente esperienza dell'Ing. Starace.
L'Enel è e resta una Società profondamente orientata al cambiamento e tutto il suo personale non ha avuto e non ha alcun bisogno di sollecitazione, interna ed esterna, poiché è abituata a fornire un servizio universale a Cittadini e Imprese in continua evoluzione e trasformazione, attraverso dei Lavoratori preparati, qualificati e abituati ad adeguarsi ai tempi.
A tutto ciò ha contribuito con responsabilità e impegno il Sindacato elettrico sottoscrivendo accordi unici e innovativi per il Paese, per l'Azienda e per Lavoratrici e Lavoratori.
Siamo abituati - conclude il Segretario Generale FLAEI-Cisl - a non sollevare polemiche, bensì a sottolineare con chiarezza e determinazione le ragioni dei Lavoratori, da questo nasce la lungimiranza del nostro Sindacato, che si pone come protagonista anche negli scenari innovativi.

°°*°

Amministratore Delegato di Enel, discorso choc: "Bisogna ispirare paura nei dipendenti"
Una lezione alla Luiss nel corso della quale l'ad di Enel Francesco Starace ha illustrato come si guida un'azienda
EconomiaItaliaPolitica - 18 maggio 2016 10:21 - di Michele Azzu

"Bisogna distruggere fisicamente i centri di potere che si vuole cambiare". "Creare malessere all'interno di questi", e poi "Colpire le persone opposte al cambiamento, nella maniera più plateale possibile, sicché da ispirare paura". Sono solo alcuni segmenti tratti dalle affermazioni fatte da Francesco Starace, amministratore delegato di Enel, a un evento per gli studenti dell'Università LUISS di Roma lo scorso aprile.

Il manager favorevole alle energie rinnovabili, che poche settimane fa mostrava a Matteo Renzi i nuovi impianti Enel costruiti in Nevada (lo stato americano della celebre Las Vegas), ha illustrato la sua ricetta per garantire il cambiamento all'interno di un'azienda. Alla domanda di uno studente che chiedeva: "Qual è la ricetta di successo del cambiamento in un'organizzazione come Enel?", Starace ha risposto così.
Ispirando paura. Inducendo il malessere, dando potere a un manipolo di persone fedeli alla visione del capo e poi punendo in maniera esemplare chi si oppone. È una visione che, probabilmente, rimanda ad alcuni testi di strategia militare molto usati dai manager, come "L'arte della guerra" di Sun Tzu. Insomma, niente di nuovo sotto il sole: quelle di Starace sono idee abbastanza diffuse fra i manager.
E tuttavia, questo non le rende meno discutibili. Perché fanno proprie una visione violenta dei rapporti di lavoro. È una descrizione che fa paura anche per il contesto in cui è stata fatta. All'Università LUISS, e cioè una di quella scuole che formano la nostra classe dirigente, i giovani che andranno a formare la Confindustria e i consigli d'amministrazione di domani. Ecco l'intervento in questione nella sua interezza
"Per cambiare un'organizzazione ci vuole un gruppo sufficiente di persone convinte di questo cambiamento, non è necessario sia la maggioranza, basta un manipolo di cambiatori. Poi vanno individuati i gangli di controllo dell'organizzazione che si vuole cambiare e bisogna distruggere fisicamente questi centri di potere. Per farlo, ci vogliono i cambiatori che vanno infilati lì dentro, dando ad essi una visibilità sproporzionata rispetto al loro status aziendale, creando quindi malessere all'interno dell'organizzazione dei gangli che si vuole distruggere. Appena questo malessere diventa sufficientemente manifesto, ***si colpiscono le persone opposte al cambiamento, e la cosa va fatta nella maniera più plateale e manifesta possibile, sicché da ispirare paura*** *o esempi positivi nel resto dell'organizzazione. Questa cosa va fatta in fretta, con decisione e senza nessuna requie, e dopo pochi mesi l'organizzazione capisce perchè alla gente non piace soffrire. Quando capiscono che la strada è un'altra, tutto sommato si convincono miracolosamente e vanno tutti lì. È facile".*

Ora, io sono certo che in questa descrizione fatta dall'a.d. dell'Enel non vuole esserci in alcun modo nessun riferimento a violenze di natura fisica. Allo stesso modo, sono certo che un disegno di questo tipo può essere portato avanti senza infrangere formalmente alcuna legge, codice etico, o diritto del lavoratore – sia esso un dirigente, un quadro o un impiegato. Eppure è difficile leggere questo testo e non vedere in questa logica una cultura d'azienda fondamentalmente di guerra.
In che maniera dovremmo interpretare quel: "Colpire le persone in maniera plateale", o il fatto che: "Alla gente non piace soffrire"? Si tratta forse di metafore? Personalmente, questa cultura manageriale mi spaventa. Per la sua logica fredda. Per la maniera in cui valuta le persone come cose. Probabilmente qualche studente avrà avuto piacere a pensarsi un domani in quel ruolo. Ma si tratta, appunto, di ragazzi senza alcuna esperienza della vita.
Perché questa bella favoletta, come avverrebbe nella realtà? Se volessimo applicare queste idee nel mondo reale sarebbe difficile pensare di farlo senza finire per incorrere in un (almeno velato) mobbing sul posto di lavoro, alle pressioni psicologiche. E quindi a persone che, come spesso succede in quei casi lascerebbero il posto di lavoro, alla disoccupazione, all'umiliazione, al non potersi più permettere di mandare i figli in vacanza, alla depressione, allo stress, alla malattia. E i sindacati che ruolo avrebbero in questa storia?
Ma le persone non sono giocattoli, se usate con forza finiscono per rompersi. Mi chiedo, è questa l'azienda in cui vogliamo vivere, lavorare, e dare un futuro ai nostri figli? Che fine ha fatto la visione degli anni '60 di Adriano Olivetti, che riteneva un valore dare ai dipendenti luoghi di svago, di sport, asili nido e campi estivi per i figli? Quell'esempio indimenticabile, anche se di Olivetti oggi rimane poca cosa, è stato utilizzato dalle più importanti aziende americane del tech odierne, da Facebook a Google.
Da noi, invece, siamo tornati al bastone e la carota. Del resto questa è la cultura più volte celebrata da Matteo Renzi che lo ha ripetuto anche di recente: "Ha fatto più Marchionne di tanti sindacalisti". Tuttavia, mi sfugge la quantità di nuovi assunti in Fiat. Mentre in Enel si sta procedendo a 6.000 prepensionamenti che permetteranno all'azienda di procedere a 3.000 assunzioni annunciate. Insomma, non si tratta solo di una lezioncina a dei ragazzi o di una chiacchierata fra manager di successo.
Qui c'è di mezzo la cultura in cui stiamo vivendo oggi – di azienda e di governo – della nostra classe dirigente attuale e futura, dei bambini che cresceranno in questo humus e dei giovani che oggi sono felici di essere assunti col contratto a tutele crescenti e che dovranno confrontarsi per i prossimi 20 anni con questa visione del posto di lavoro, mentre provano a costruirsi una vita. Stando attenti a "non soffrire" e a non "venire colpiti", nel corso dei cambiamenti aziendali.
Ma è davvero questo il paese in cui vogliamo vivere e lavorare?

°°*°

Mail inviata a tutti i dipendenti Enel il 30 maggio 2016
Cari colleghi,
avrete forse in questi giorni sentito e letto di alcune mie riflessioni sul tema del cambiamento che ho espresso in occasione di un intervento con alcuni studenti della università LUISS lo scorso aprile.

Rivedendo l'intervento e riflettendo su quello che intendevo dire, mi rendo conto di avere sbagliato la scelta delle parole su come si porta avanti un cambiamento in un'azienda. Questo ha facilitato una strumentalizzazione che è seguita nel mese di maggio.
Di questo mi dispiaccio due volte.
La prima perché mi rendo conto di avere ferito la sensibilità di alcuni di voi, colleghe e colleghi, senza i quali il mio lavoro non avrebbe alcun valore, e che non riuscirò mai a raggiungere individualmente per spiegare il mio intento.
La seconda perché i toni e il contenuto non mi appartengono. Chi di voi mi conosce lo sa bene.
Uno dei cambiamenti che stiamo cercando di portare avanti è la consapevolezza che a volte sbagliamo. Credo che sia importante ammetterlo onestamente e imparare dai nostri errori, capaci di andare avanti in maniera più consapevole.
Abbiamo iniziato un bellissimo percorso che sta creando molta attenzione su di noi, per qualunque cosa facciamo e diciamo. Questo, come si è visto, vale soprattutto per chi come me rappresenta l'azienda e vuole che si sia fieri di esserne parte per quanto di bello e di innovativo stiamo facendo in Italia e nel mondo.
Continuiamo il nostro cammino, con maggiore consapevolezza anche delle sue difficoltà.

Francesco Starace

°°*°

Enel: dopo le parole …….. occorrono i fatti!!

Abbiamo letto con interesse la mail inviata ai Lavoratori da parte dell'A.D..
Da tempo l'Azienda, molto attenta alla redazione del bilancio di sostenibilità o alle iniziative unilaterali di Enel Cuore, ha smesso di fare innovazione e ricerca riducendo da 800 a 250 gli Addetti entro il 2018, impoverendo un Gruppo che era di riferimento per l'ingegneria e per la ricerca elettrica del Paese.
Eravamo innovativi quando siamo riusciti a:
 unificare le centinaia di Aziende nazionalizzate d'Italia creare i più grandi gruppi Termoelettrici progettare le simulazioni tramite una modellistica che si è sviluppato dopo il disastro del Vajont inventare la geotermia per scopi industriali;
 realizzare sistemi di telecontrollo a distanza degli impianti di distribuzione;
 predisporre il più grande progetto su scala mondiale di telegestione attraverso l'installazione di milioni di contatori elettronici.
L'Enel innovava quando il meglio degli Ingegneri e dei Tecnici andava nel mondo ad esportare il nostro know how, oppure quando si realizzavano infrastrutture con tecnologie all'avanguardia.
Abbiamo raggiunto tutti questi traguardi, facendo ricerca interna e innovazione, condividendo il cambiamento senza applicare discutibili teorie manageriali, già sperimentate con il primo A.D. dopo liberalizzazione e privatizzazione (ancora oggi stiamo pagando per le novità introdotte).
Diciamo queste cose non perché siamo nostalgici del passato, ma in quanto crediamo fermamente che qualche volta andare controcorrente non sia uno spreco di energie: il valore della condivisione e dell'opinione altrui spesso può arricchire.
Nonostante ciò ci preme ricordare i tanti Colleghi che quotidianamente contribuiscono al successo di questa grande Azienda, magari anche non condividendo le imposizioni al cambiamento.
Dopo le parole, chiediamo ora di vedere i "fatti", augurandoci che vengano accolte alcune modifiche, che riteniamo di "buon senso", evidenziate nei confronti in atto (infrastrutture e reti, impianti termoelettrici, costruzione e ricerca, ecc.).
Anche gli ultimi accordi, sottoscritti con l'Azienda, stentano a dare i risultati auspicati per contrasti tra le Country e il Global, oltre alla mancanza di relazioni sindacali in periferia.
Per questo bisogna dare seguito agli impegni assunti.
Come Sindacato, inoltre, non condividiamo l'affermazione fatta recentemente dall'A.D. sui tre nostri Colleghi della Toscana deceduti durante l'alluvione lo scorso anno: definire una imprudenza l'essersi messi in viaggio è offensivo per la loro memoria e per il loro alto grado di professionalità che riguardava proprio la sicurezza.
Già allora l'Enel impediva autonome decisioni sulla logistica, proibendo persino di comprarsi autonomamente un biglietto del treno o di segnarsi un pernottamento aggiuntivo.
Non è con la "forza" che si possono affrontare i cambiamenti, ma con la condivisione e la disponibilità al confronto.
Riprendiamo allora un percorso costruttivo, dando meno spazio ai "decisori impositori" e rilanciando azioni di "buon senso" e un dialogo sociale a tutti i livelli.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

I CANONI RAI NELLA BOLLETTA DELL'ENERGIA ELETTRICA

19 maggio 2016 presso l'auditorium CISL di via Rieti

De Masi (Flaei Cisl)

Canone non sia penalizzante per aziende elettriche '

Aziende elettriche sono in fase di transizione e vivono una situazione delicata'. E' quanto ha dichiarato Carlo De Masi segretario generale Flaei Cisl nel corso del convegno organizzato da H2OIL sul canone in bolletta elettrica. 'Il canone non può essere penalizzante per le aziende elettriche che non possono sopportare ulteriori oneri. Siamo al crocevia di una stagione importante, aziende elettriche devono essere protagoniste ma non

devono essere gravate da altri oneri'.

Guido Pier Paolo Bortoni (Authority)

Esazione del canone sarà rispettoso del servizio elettrico, remunerazione imprese a carico dell'Agenzia delle Entrate

"Sono due gli aspetti su cui mi vorrei focalizzare parlando di canone Rai in bolletta elettrica: l'assetto relativo all'esazione e la remunerazione delle imprese elettriche". Sono questi i due punti chiave su cui il Presidente dell'Authority, Guido Bortoni, si è focalizzato nel corso del convegno organizzato da H2Oil sull'introduzione del canone Rai in bolletta elettrica. "L'assetto di esazione del canone in bolletta sarà rispettoso del servizio elettrico sottostante – ha detto Bortoni – in quanto il canone non sarà una voce inserita negli oneri generali di sistema, ma sarà un'esazione tributaria sulla bolletta elettrica, che in questo contesto rappresenta solamente un veicolo per la riscossione. Tra l'altro, la norma prevede che il servizio elettrico sarà garantito in ogni caso, anche qualora non dovesse essere versato il canone, a tutela dell'utente. La norma prevede inoltre un quadro ben definito in termini di remunerazione per le imprese elettriche, di 14 milioni di euro per anno nel biennio 2016/2017. La bolletta tuttavia non si farà carico della remunerazione degli operatori, bensì il denaro sarà reperito da un fondo dell'Agenzia delle Entrate", ha concluso Bortoni

Michele Corradino (Consigliere di Stato)

Semplificazione della Regolamentazione, definizione di Apparecchi Televisivi e garanzia della Privacy, temi fondamentali

Semplificazione della regolamentazione, definizione di apparecchi televisivo e garanzia della privacy sono i

tre punti su cui si è focalizzato Michele Corradino, Consigliere di Stato, parlando di canone Rai in bolletta elettrica nel corso del convegno organizzato da H2Oil sull'introduzione, a partire dal prossimo mese di luglio, del canone in bolletta. "Il Consiglio di Stato ci ha chiesto innanzitutto che la regolamentazione sia scritta in modo semplice, in quanto la normativa è molto complessa e richiede uno sforzo di semplificazione, a maggior ragione sulla questione del canone Rai in bolletta. Dalla semplificazione si deve passare alla semplicità, che è quanto ci ha chiesto il CdS. Inoltre deve essere ben definito cosa si intenda per apparecchio televisivo e questo è un tema particolarmente delicato vista la velocità con cui si sviluppano i mezzi di comunicazione. Ogni definizione per l'Amministrazione rischia di divenire obsoleta per la velocità di evoluzione delle tecnologie. Invece la chiarezza deve essere fondamentale: una norma non può essere compresa solamente dai tecnici, ma deve anzi essere compresa dai cittadini. Gli utenti devono avere la consapevolezza di ciò che stanno pagando. In questo senso devono essere formati e informati. Un ultimo aspetto riguarda la privacy degli utenti stessi, che deve essere garantita nel momento in cui il pagamento del canone coinvolge più soggetti, dall'Agenzia delle Entrate all'Acquirente Unico, passando per le imprese elettriche", ha detto Corradino.

Alessio Borriello (AU)

Da introduzione canone in bolletta effetti positivi, importanza strategica SII in un mercato liberalizzato

"L'introduzione del canone Rai in bolletta elettrica ha sicuramente portato degli effetti positivi, eliminando alcune zone grigie". E' questo il punto di vista di Alessio Borriello, direttore delle relazioni esterne di Acquirente Unico, espresso nel corso del convegno organizzato da H2Oil sul canone Rai in bolletta elettrica. L'esame di Borriello parte dall'importanza strategica del Sistema informativo integrato (SII) che "se riveste un certo ruolo in un mercato non liberalizzato, in un mercato liberalizzato è di importanza fondamentale in quanto servirà a mettere in contatto, facendo comunicare con uno stesso linguaggio, 400 diversi soggetti, assumendo a tutti gli effetti il ruolo di anagrafe degli operatori del settore elettrico e del gas". Borriello ha inoltre sottolineato come "gli operatori non devono avere problemi derivanti dall'introduzione del canone Rai in bolletta, il che è fondamentale per garantire il corretto funzionamento dell'intero sistema. Come AU ci auguriamo che ogni eventuale problema possa essere risolto prontamente".

Paolo Savini (Agenzia Entrate

Da introduzione canone in bolletta previsti 500 milioni di euro di nuovo gettito "

Dall'introduzione del canone Rai in bolletta, obbligatorio per tutti coloro che non avranno fatto richiesta di esenzione, si stimano 500 milioni di euro di nuovo gettito". E' quanto ha dichiarato Paolo Savini, Direttore Centrale Gestione Tributi dell'Agenzia delle Entrate, nel corso del convegno organizzato da H2Oil sul canone Rai in bolletta elettrica. "Grazie a questo maggiore gettito si potrà abbassare ulteriormente la quota del canone, già scesa a 100 euro dai precedenti 113 euro, e si potrà aumentare la soglia di esenzione per i meno abbienti: ad oggi riguarda un nucleo familiare di due persone con un reddito di 6 mila euro, ma grazie a questa nuova misura la soglia salirà a 8 mila euro. Inoltre, questo mezzo miliardo di euro in più all'anno servirà a istituire un nuovo fondo sul pluralismo dell'informazione". Sulla genesi dell'introduzione del canone Rai in bolletta, Savini ha ricordato che "la Legge di Stabilità ha introdotto la presunzione di possesso dell'apparecchio televisivo ove si abbia fornitura di energia elettrica, dando seguito all'obbligo di pagamento del canone come previsto dal regio decreto del 1938 (Disciplina degli abbonamenti alle radio-audizioni. "Chiunque detenga uno o più apparecchi atti od adattabili alla ricezione delle radioaudizioni è obbligato al pagamento del canone di abbonamento" ndr)". Il Direttore centrale della Gestione Tributi ha inoltre ricordato come "il sistema di riscossione del canone è molto complesso, riguardando 25 milioni di famiglie, e deve essere basato sul luogo di fornitura elettrica rispetto al luogo di residenza. Alcune informazioni le imprese elettriche le hanno già, per particolari tipi di utenze, mentre per altri tipi saranno integrate dopo una consultazione con il Sistema Informativo Integrato di Acquirente Unico. Sarà infatti AU a comunicare all'Agenzia delle Entrate su quali utenze dovrà essere addebitato il canone in bolletta".

ARCA E FISDE.

Applicazione verbale del 27 novembre 2015 su welfare.

A seguito della sottoscrizione del verbale in oggetto, nella giornata del 24 maggio entrambe le Associazioni ci hanno inviato una perizia avente ad oggetto la valutazione del ramo di azienda di ARCA che dovrà essere ceduto a FISDE, composto da una forza effettiva di 53 risorse, individuate secondo l'assetto definito dalla disposizione organizzativa interna ad ARCA.

Nella lettera di accompagnamento, l'Associazione ARCA ha chiesto alle Fonti istitutive il benestare a procedere alla cessione del ramo secondo il valore economico risultante dalla perizia, mentre il FISDE ha chiesto il benestare a sottoscrivere con ARCA un contratto ponte avente ad oggetto: a) la fornitura a FISDE del servizio informatico; b) la fornitura a FISDE di un servizio full service per l'utilizzo delle sedi presso le quali sono, allo stato, allocate le Risorse appartenenti al ramo di Azienda.

In data 25 maggio, le Fonti Istitutive si sono incontrate per dare seguito a quanto previsto al punto 1) dell'accordo in oggetto ed hanno convenuto una lettera di risposta agli Istituti, ARCA e FISDE, autorizzando l'avvio della procedura ex art. 47 della L. n. 428/1990.

Le Associazioni dovranno ora riunire i propri Organismi ed avviare la predetta procedura deliberando la cessione (ARCA) e l'acquisizione (FISDE) del ramo in questione.

Dopo le delibere, ARCA e FISDE dovranno darne comunicazione per iscritto, almeno venticinque giorni prima, alle Federazioni di categoria.

L'atto notarile potrà essere sottoscritto nella prima decade di luglio 2016 e la cessione delle Risorse dovrebbe avvenire in data 1° agosto 2016, fermo restando l'attuale sede lavorativa.

Come FLAEI abbiamo posto alcuni temi da affrontare fin dalla fase transitoria, con particolare riferimento alle ripercussioni verso i Soci del passaggio del Ramo d'Azienda.

Infatti, con la cessione del ramo, l'unico modo per poter inviare le pratiche al FISDE sarà lo sportello online. Ciò richiede fin d'ora una adeguata informativa a tutti i Soci da parte di ARCA e FISDE e delle stesse OO.SS., nonché una assunzione di responsabilità da parte di tutti i Soggetti coinvolti, per la gestione della fase transitoria.

Le Parti hanno altresì preso l'impegno di monitorare congiuntamente il processo anche tramite specifici incontri.

L'Azienda si è impegnata inoltre ad avviare, subito dopo la pausa estiva, una serie di incontri finalizzati alla concreta attuazione del punto 2) del verbale 27 novembre 2015 (ARCA: riassetto organizzativo e revisione della Governance associativa).

°°*°

La riorganizzazione tanto attesa è finalmente partita

Dopo tanti anni di discussioni e incontri, finalmente comincia a prendere corpo il progetto sul Welfare a cui la nostra Organizzazione ha sempre creduto e sul quale, negli anni, la FLAEI-Cisl ha molto investito in termini di risorse e di uomini e donne impegnate nelle due Associazioni.

Il 25 maggio u.s. è stato sottoscritto il verbale che getta basi concrete per rendere attuabile quanto sancito nell'accordo del 27 novembre 2015. Il 31 maggio e il 1 giugno 2016 sono state, quindi, due date storiche per gli Istituti Sociali ARCA e FISDE. Infatti gli Organi Direttivi delle due Associazioni hanno deliberato la cessione

di ramo di azienda che porterà al passaggio delle attività e di 53 Dipendenti da ARCA a FISDE.

Per la FLAEI, da sempre attenta alle tematiche dei due Istituti e più in generale del Welfare contrattuale, si tratta dell'avvio di un importante processo di separazione e di rinnovamento dei due Istituti che, con la dovuta gradualità, dovranno essere sempre più confacenti ai nuovi bisogni sociali espressi da Lavoratrici e Lavoratori. Su questo aspetto la FLAEI, tempo fa, ha commissionato all'Università di Bolzano una importante ricerca circa i servizi emergenti alle Persone tra la platea degli Associati. Le risultanze di questo studio sono state alla base della nostra proposta di rivisitazione di ARCA e FISDE.

Siamo consapevoli che ancora molto ci sarà da fare per rendere le due Associazioni sempre più efficienti, così come prevediamo, che nella fase iniziale, come accade in qualsiasi riorganizzazione, potrà esserci qualche aspetto gestionale che dovrà essere maggiormente messo sotto osservazione.

Per questo motivo abbiamo allertato i nostri Consiglieri sia di FISDE che di ARCA, affinché monitorino l'iter dei lavori, al fine di mitigare l'impatto sui Soci, specie per la gestione delle pratiche FISDE, pur consapevoli che tutti insieme si dovrà lavorare per privilegiare il canale "on line", oggi forse ancora troppo poco utilizzato rispetto alle effettive potenzialità e necessità gestionali.

La FLAEI Cisl non ha perso di vista, pur nella complessità della situazione, la tutela delle Lavoratrici e dei Lavoratori oltre che dei Dipendenti dei due Istituti Sociali, perché questi aspetti per la nostra Organizzazione risultano essere un punto di forza che ci ha storicamente contraddistinto.

Anche l'ENEL dovrà fare la sua parte, in quanto Fonte Istitutiva insieme a FLAEI-FILCTEM-UILTEC; ciò darà, a nostro avviso, maggiore tranquillità per affrontare i percorsi idonei, finalizzati sia alla stabilizzazione del FISDE che alla completa riorganizzazione dell'ARCA con le relative e non più rinviabili garanzie e tutele occupazionali.

Abbiamo fatto un bel passo avanti; adesso serve restare "sul pezzo", come abbiamo sempre fatto e traguardare nuovi obiettivi e nuove forme di Welfare col rinnovo contrattuale e, soprattutto, con la contrattazione aziendale. E' quello che sappiamo fare, ed è ciò che continueremo a fare!!!

La Segreteria Nazionale

°°*°

Separazione ARCA-FISDE

Riportiamo il Comunicato FISDE e che, in virtù della separazione dei due Istituti Sociali ARCA e FISDE, dà le prime indicazioni ai Soci, circa le modalità di presentazione delle domande. Tali modalità non sono innovate rispetto al passato (le procedure on line sono in funzione già da qualche anno), ma hanno bisogno di una maggiore diffusione tra i Soci per raggiungere quelle economie di scala, ormai attuate dappertutto, che permetteranno - in futuro - al FISDE di incanalare più risorse economiche ai rimborsi sanitari

COMUNICATO

Fisde: importanti novità dal 1° agosto 2016

FISDE, in virtù di un accordo sottoscritto dalle Fonti Istitutive, a decorrere dal 1° agosto 2016, opererà per la prima volta in modo autonomo, con cessazione contestuale del "service" finora fornito dalla Associazione ARCA.

Dalla data indicata, quindi, le attività di raccolta e lavorazione delle richieste di rimborso per prestazioni fruite in forma diretta e in forma indiretta, nonché tutte le altre attività connesse (es.: iscrizioni soci straordinari, controlli certificazioni familiari a carico, ecc.),

verranno svolte da FISDE, mediante 53 operatori provenienti da ARCA e mediante le altre risorse già attualmente alle dipendenze del Fondo.
E' una novità di particolare rilevanza che richiederà la necessaria revisione dei processi operativi di lavorazione delle domande di rimborso e delle altre pratiche nonché, per quanto possibile, anche qualche semplificazione della normativa regolamentare del Fondo.
Da subito, si segnala in particolare la progressiva valorizzazione dello sportello on line per la trasmissione delle domande di rimborso ed il connesso superamento della modalità di presentazione delle pratiche in forma cartacea presso gli attuali sportelli, sulla cui tempistica verranno fornite a breve più precise indicazioni. E' quindi necessario che tutti i soci inizino a prendere confidenza con la modalità di invio delle domande di rimborso tramite lo sportello on line presente sul sito FISDE www.fisde.it.
Con successivi Comunicati saranno tempestivamente portate a conoscenza le informazioni necessarie in merito alle modifiche operative e regolamentari che verranno decise, nonché ogni altra informazione relativa alla gestione del transitorio.
Roma, 28 giugno 2016.

ENEL: NUOVA ORGANIZZAZIONE SERVIZI ITALIA.

Il 25 maggio abbiamo avuto un incontro con i Responsabili dell'Area Servizi Italia per la presentazione del nuovo assetto organizzativo. La principale novità riguarda il potenziamento del territorio che sarà riorganizzato in maniera da fornire al Cliente finale, una interfaccia unica.
La modifica più rilevante riguarda la riorganizzazione delle aree territoriali, con la confluenza dell'Area Ingegneria verso Gestione edifici; tale modifica riguarderà circa 40 persone. Alcune Risorse resteranno in Ingegneria ma avranno dipendenza dal Centro; nessuna macro area verrà eliminata. Il territorio, quindi, sarà più autonomo rispetto al passato.
Questo consentirà, a detta dei Responsabili, di avere una maggiore efficacia organizzativa nei confronti del Cliente finale. Anche a livello Centrale si registrano alcune piccole novità che non impatteranno in maniera significativa sulle attività e sulle risorse ad esse dedicate.
Sulla città di Roma, vista la continua movimentazione di Personale all'interno delle Sedi Centrali, è stata costituita, allo scopo, un'area dedicata. Sempre su Roma verrà ripristinata la Funzione Immobiliare, prima coincidente con il livello centrale.
L'unità che si occupa di garantire i controlli di responsabilità solidale verso i fornitori esterni, viene riallocata all'interno della struttura di Procurement Italia (31 Risorse).
Su nostra richiesta l'Azienda ci ha riferito che circa 50 persone, presenti all'interno dell'Area Servizi Italia, hanno fatto domanda per aderire all'Art. 4.
Relativamente al problema della nuova contrattualizzazione delle Ditte di pulizia, l'Azienda sta rivedendo tutta la problematica al fine di dare servizi più adeguati, in quanto si sono verificati dei disservizi che l'Azienda intende risolvere con modalità diverse rispetto al passato.
A breve sarà calendarizzato un nuovo incontro a livello nazionale, aperto alle Segreterie regionali.

°°*°

Enel – Chiusura Confronto nuova organizzazione Servizi Italia.

Nella giornata di ieri si è chiuso il Confronto relativo all'Area Servizi Italia. Si conferma il rafforzamento del territorio. Siamo in attesa del documento finale, che vi trasmetteremo non appena ne verremo in possesso.
Durante la riunione, la FLAEI ha posto alcune richieste che dovranno trovare puntuale risposta nella nota conclusiva citata.
In sintesi abbiamo:

- ˜ sottolineato come la nuova Organizzazione sembra più funzionale rispetto al passato, grazie alle deleghe operative che il Centro fornisce al Territorio; proprio per questo, però, abbiamo chiesto mirate implementazioni di Personale nelle Aree più in difficoltà.
- ˜ rimarcato che la struttura già oggi lavora bene in quanto ha raggiunto il 130% degli obbiettivi della produttività;
- ˜ chiesto una serie di chiarimenti relativi a: contratti mense, focal Point QSA, Posta e protocollo, possibili esternalizzazioni (escluse dall'Azienda), isopensionamenti, ecc..

L'Azienda ha dato tutte le risposte richieste – da noi valutate positivamente – di cui troverete traccia nel documento finale di Confronto.
Per quanto riguarda le consultazioni regionali, tenuto conto dell'esiguità delle Risorse presenti sul Territorio e l'entità delle modifiche concretamente prodotte dalla nuova organizzazione, abbiamo chiesto all'Azienda di attivare gli stessi ove se ne farà richiesta. L'allocazione delle Risorse sarà inviata al Nazionale, insieme ai documenti del Confronto.
Al termine dell'incontro abbiamo chiesto una verifica sul progetto Operatore Unico del CSP che è stato implementato a suo tempo ma che richiede, ora, un approfondimento.
L'Azienda ha, altresì, comunicato che procederà all'allocazione degli Acquisti di Green Power dentro il Global Procurement; successivamente si procederà al Confronto sindacale sulla articolazione della Struttura che avranno gli acquisti di EGP, come previsto dal Modello Relazioni Italia del 17/07/2012.

ENEL INGEGNERIA E RICERCA RICOLLOCAZIONI PERSONALE ECCEDENTE

Nella riunione del 17 maggio 2016 tra Enel e le Segreterie Nazionali, si è affrontata la grave crisi del settore delle grandi costruzioni termoelettriche e il ridimensionamento della Ricerca di sistema.

Enel, ha fornito un quadro della situazione fortemente preoccupante:

- confluiranno in Hydro 142 lavoratori (tutti i Gruppi di Torino e Pisa e parte staff di Roma e Milano);
- rimangono 489 lavoratori (esclusa la ricerca) dei quali 28 in art. 4 e 24 in fase di ricollocamento;
- 125 lavoratori dovranno essere ricollocati entro il 31/12/2016, dei quali 56 a Milano e 69 a Roma;
- a fine 2016 l'organico raggiungerà i 312 addetti, ma vi è già una previsione di altri 50/60 lavoratori che potrebbero essere ricollocati nel 2017.

Nelle slide consegnate vengono individuate anche i profili eccedenti tra Milano e Roma.
Come OO.SS. abbiamo dichiarato la nostra netta contrarietà alla decisione Aziendale di ridimensionare così pesantemente la struttura di Ingegneria e della Ricerca. Le decisioni industriali che con questa scelta vengono effettuate annullano, secondo noi, l'unico polo Italiano di Ingegneria e di Ricerca che ha permesso l'industrializzazione del Paese nel campo termoelettrico. Con una operazione così drastica si penalizza l'intero settore anche sul versante industriale della meccanica.
Inoltre abbiamo chiesto:

- Ingegneria e Costruzioni – richiesta di un incontro ad hoc che definisca il Piano industriale e la struttura organizzativa di riferimento;
- Ricerca – richiesta di un incontro specifico sulle prospettive della ricerca all'interno del gruppo Enel e sull'impatto della nuova organizzazione che suddividendo le risorse e le strutture dedicate a queste attività, crea il presupposto di un suo netto impoverimento.

Con l'obiettivo di tutelare i lavoratori in questo difficile momento, collaboreremo con le strutture sui territori affinché valgano i principi che hanno permesso fino ad ora di ricollocare molti lavoratori che volontariamente hanno chiesto di spostarsi. Infatti abbiamo chiesto il pieno e tempestivo coinvolgimento delle RSU/strutture territoriali sia per quanto riguarda le confluenze che le ricollocazioni, e l'Attivazione della Commissione Formazione ed occupabilità per definire un progetto con la realtà della rete che dovrà posare la fibra ed i nuovi contatori definendo un organico tale da recepire sulle realtà di Milano e Roma molti Lavoratori.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

REDEPLOYMENT 2016 – GENERAZIONE - CHIUSURA FASE NAZIONALE

Nell'incontro di martedì 31 maggio è proseguito il confronto sul Redeployment GEN riprendendo il documento presentato nell'incontro precedente.
L'Azienda ha spiegato le modifiche apportate al documento sulla base delle disponibilità di ricollocazione individuate, a seguito della richiesta da parte delle OOSS, in altre Aree/ società del Gruppo.
Le principali disponibilità sono state riscontrate per le Aree con maggior criticità legate

alle Regioni Liguria, Toscana e Umbria. Tali nuove disponibilità, esterne all'are GEN sono: Liguria 15 Impiegati, Toscana 10 Impiegati e 5 Operai, Umbria 15 Impiegati e 5 Operai.
Gli ambiti di inserimento sono:
Rete: Esercizio Rete, Sviluppo Rete, Zone, Unità Operative Rete, Conduzione e Monitoraggio Rete.
Mercato: Consulente Punto Enel, Fatturazione Grandi Clienti e Back Office.
EGP: Esercizio e Manutenzione, Controllo di Performance e Microcontrattualistica (restano inoltre confermate tutte le posizioni di ricollocazione interne a GEN).
L'Azienda ha precisato che gli ambiti individuati e le professionalità sono coerenti con le professionalità presenti all'interno del personale da ricollocare. Inoltre ci ha informato che la ricollocazione delle Persone verrà fatta con gradualità sulla base della situazione di ogni singolo impianto, mentre i colloqui saranno avviati al più presto possibile.
FILCTEM – FLAEI – UILTEC, nell'esprimere apprezzamento per il lavoro fatto, hanno anche evidenziato come le 50 posizione trovate nelle altre Aree del Gruppo non soddisfano le effettive esigenze e si collocano al di sotto delle aspettative. Per questo, le OO.SS., hanno chiesto che quanto individuato non pregiudichi le discussioni territoriali che potrebbero individuare, nelle altre realtà territoriali come già avvenuto nella precedente ricollocazione, in modo autonomo ulteriori posizioni esterne a GEN.
Hanno anche ribadito la necessità del pieno coinvolgimento dei Territori nella
discussione/analisi della ricollocazione/individuazione delle Risorse. Discussione che dovrà avvenire nella massima trasparenza e nel pieno rispetto dei criteri stabiliti sottolineando l'opportunità che tutto il Personale interessato al processo sia sottoposto ai colloqui di ricollocazione, mettendo in risalto l'obiettivo principale del processo che oltre al proficuo utilizzo di tutto il Personale si prefigge di contenere al massimo i disagi del trasferimento.
Trasferimento che dovrà avvenire nel pieno rispetto dell'art.42 del CCNL.
Infine è stato chiesto, a chiusura del passaggio territoriale, di effettuare un incontro nazionale per esaminare il processo sviluppato ed eventuali criticità rimaste in sospeso ed è stata sollecitata la programmazione, come da impegno preso, degli incontri del Comitato Bilaterale Scenari Economici e Mercato dell'Energia per l'analisi dello stato di avanzamento dei progetti di riqualificazione degli Impianti Marginali.
L'Azienda ha indicato che i primi processi di ricollocazione saranno avviati nelle 3 aree/Regioni con più criticità (Liguria, Toscana, Umbria), con i primi colloqui che saranno avviati prima dell'estate. Questi colloqui saranno sviluppati verso le figure professionali che meglio si sposano ai profili richiesti e comunque verranno effettuati con tutti coloro che dovessero manifestare l'interesse. Ha inoltre dato assicurazione del pieno coinvolgimento dei territori nel processo di ricollocazione, percorso al quale hanno assicurato la massima trasparenza.
Ha infine precisato, su nostra sollecitazione, che l'uscita dal turno del Personale Turnista degli Impianti Marginali verso le posizioni di ricollocazione che saranno individuate avverrà sulla base della situazione dei singoli Impianti e sarà effettuata incontro sindacale territoriale, coerentemente con quanto previsto in sede di confronto organizzativo.
Con quest'incontro si è chiusa la fase nazionale del Redeployment; da ora prenderanno avvio tutti gli incontri Territoriali.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

ENEL: PREMIO DI RISULTATO REDDITIVITA' AZIENDALE

In data 26 maggio abbiamo firmato il Verbale di accordo relativo alla "Redditività aziendale" (cd. prima gamba del premio), per l'anno 2015, cassa 2016.

Il rapporto Ebitda/ricavi risulta essere pari al 18,17% (lo scorso anno fu del 18,7%); tale dato fa scattare il premio nella misura del 92,3% (lo scorso anno fu dell'97%).
Tutto questo porta la cat. BSs ad avere un premio di 884,17 euro.
Gli importi lordi indicati nell'allegato, saranno erogati, in un'unica soluzione, con le competenze del mese di giugno 2016. L'azienda ha confermato che nello stesso mese di giugno verrà erogata anche la quota di produttività, che è stata elevata per tutte le Società con una oscillazione tra il 125% e il 129%.
L'erogazione delle due voci al mese di giugno rispetta l'impegno preso davanti il confronto dell'Art. 4.
Le Parti si sono date reciprocamente atto del buon risultato raggiunto, nonostante la crisi che ancora coinvolge il settore elettrico.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

°°*°

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 26 maggio 2016

TRA

Enel S.p.A., anche per conto di tutte le Società del Gruppo,
rappresentata da: Quaranta, Contino, Capitani, Caliendo, Chianese, Cofacci, Pavese

E

La FILCTEM, rappresentata da: Miceli, Barbetti, Tudino

La FLAEI, rappresentata da: De Masi, Meazzi, Losetti,Testa, Mancuso La U ILTEC, rappresentata da: Pirani, Prestileo, De Giorgi

Premessa

- Con Verbale di Accordo del 28 settembre 2015 sono stati determinati per l'anno 2015 (cassa 2016) i valori annui di riferimento delle voci "redditività aziendale" e "incentivazione della produttività/qualità/competitività" del Premio di risultato;
- per quanto riguarda la "redditività aziendale", per l'anno 2015 (cassa 2016) sono stati previsti, per la generalità dei dipendenti eccetto i Quadri, i seguenti importi lordi pro-capite a livello della cat. BSs, comprensivi della quota 2015 di cui al Verbale di Accordo sull'incremento retributivo dei 18 febbraio 2013 sottoscritto in sede di rinnovo del CCNL che le Parti, sempre nell'ambito del verbale di accordo del 28 settembre 2015, hanno convenuto sia destinato ad incrementare lo stanziamento relativo alla voce "redditività aziendale" per la generalità del personale:
  - € 958 da parametrare in base alla nuova scala parametrale di cui all'art. 35 vigente CCNL, in presenza di un rapporto Ebitda/Ricavi (E/R) compreso all'interno di un margine di oscillazione considerato "target" e cioè tra il 19% ed il 25%;
  - € 183 in misura fissa, la cui corresponsione è peraltro subordinata al raggiungimento di un valore del rapporto E/R corrispondente o superiore a quello considerato "target" come sopra indicato;
- per i Quadri sono stati previsti i seguenti importi lordi sempre da erogare in presenza di un valore "target" del rapporto E/R, comprensivi della quota 2015 di cui al Verbale di Accordo sull'incremento retributivo del 18 febbraio 2013 sottoscritto in sede di rinnovo del CCNL che le Parti, sempre nell'ambito del verbale di accordo del 28 settembre 2015, hanno convenuto sia destinato ad incrementare Io stanziamento relativo alla voce "redditività aziendale" per la generalità del personale:
  - 1.078 per i Qs, da riparametrare per i Q, non destinatari di sistemi di incentivazione individuale;
  - 2.253 per i QS e € 1.988 per i Q, destinatari di sistemi di incentivazione individuale;
- in data 26 maggio 2016 è stato approvato il Bilancio dell'esercizio 2015 di Enel S p.A da parte dell'Assemblea degli azionisti;
- in base alle risultanze dì detto bilancio, il rapporto tra Ebítda e Ricavi (E/R) risulta pari al 18,17 %;

tutto quanto sopra premesso

le Parti si danno atto che, in base alla rappresentazione grafica di cui all'allegato A al Verbale del 28 settembre 2015, il valore del rapporto E/R precisato in Premessa è inferiore a quello considerato "target" con la conseguenza che gli importi definiti per la redditività aziendale per l'anno 2015 (cassa 2016), così come risultanti dall'applicazione dell'incremento retributivo di cui al citato Verbale del 18 febbraio, verranno erogati in misura ridotta secondo criteri di interpolazione lineare, ai sensi di quanto stabilito al punto 3.3 del Verbale 28 settembre 2015 .

1. In relazione a quanto sopra, l'importo lordo pro-capite da corrispondere per la cat. BSs risulta pari a 884.17 da riparametrare come segue:

Cat.	Importo	Cat.	Importo	Cat.	Importo
ASS	1085,31	BSS	884,17	B2S	719,46
AS	1015,80	BS	846,49	B	669,41
A1S	973,08	B1S	806,59	CS	593,57
A1	928,47	B1	770,35	C1	537,18
				C2	495,05

2. Non sussistono le condizioni esplicitate in Premessa, per l'erogazione dell'importo (€ 183) di cui alla lettera b) del comma 27.1 del verbale di Accordo 28 settembre 2015,
3. Parimenti, per quanto riguarda i Quadri, gli importi definiti per la redditività aziendale per l'anno 2015 (cassa 2016), cosi come risultanti dall'applicazione dell'incremento retributivo di cui al citato Verbale del 18 febbraio 2013, saranno erogati in misura ridotta secondo criteri di interpolazione lineare ai sensi della normativa sopra richiamata. Gli importi da corrispondere sono riportati nel seguente prospetto:

	Importo da corrispondere
QS non destinatari di sistemi di incentivazione individuale	994,92
Q non destinatari di sistemi di incentivazione individuale	892,79
QS destinatari di sistemi di incentivazione individuale	2079,36
Q destinatari di sistemi di incentivazione individuale	1834,78

4, Gli importi lordi indicati nel presente verbale verranno corrisposti, in unica soluzione, con le competenze del mese di giugno 2016 nei confronti dei lavoratori aventi diritto in forza a tale data (punto 6 accordo 28 settembre 2015)

Letto, confermato e sottoscritto.

TERNA - REDDITIVITÀ 2015 CASSA 2016

Riportiamo i verbali di accordo sottoscritti con l'Azienda, relativi al Premio di Redditività 2015 cassa 2016 del Gruppo TERNA.

Tale risultato nel 2015 ha raggiunto l'obiettivo del 150%, che economicamente, rispetto alla qualifica media della BSs, si configura in 1781,25 + 602,89 per un totale di 2384,14€.

Verbale di Accordo

Roma, 31 maggio 2016

Tra

Terna S.p.A. – anche in nome e per conto delle Società Terna Rete Italia, Terna Plus rappresentata dai sigg.: Di Bacco, Meneghello, Castelli

e

FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Miceli, Barbetti, Borioni
FLAEI, rappresentata dai sigg.: De Masi, Losetti
UILTEC, rappresentata dai sigg.: Pirani, Prestileo, De Giorgi

PREMESSO CHE

- Con il Verbale di Accordo del 22 ottobre 2014 è stato definito il quadro economico-normativo relativo all'istituto del Premio di risultato a valere per il triennio 2014-2016;
- Con particolare riferimento alla quota di premio legata alla voce *redditività aziendale* relativamente all'anno 2015, con verbale di Accordo del 20 luglio 2015 è stato convenuto di utilizzare l'indicatore Ebitda Gruppo Terna (E), la cui rappresentazione grafica ed i relativi valori vengono riportati nell'allegato al sopracitato verbale;

CONSIDERATO CHE

- in data 30 maggio 2016 è stato approvato il bilancio di esercizio per l'anno 2015 di Terna S.p.A. da parte dell'Assemblea degli azionisti;
- in base alle risultanze di detto bilancio, il valore dell'indicatore Ebitda Gruppo Terna (E) è pari a 1.539,2 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 150 % 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 livello di inquadramento, sono pari agli importi lordi così come di

seguito indicati:

3. I suddetti importi lordi verranno corrisposti, in unica soluzione, con le competenze del mese di giugno 2016 nei confronti dei lavoratori aventi diritto (comma 1, Verbale di Accordo 22 ottobre 2014) in forza a tale data.

Letto, confermato e sottoscritto.

°°*°

Verbale di Accordo

Roma, 31 maggio 2016

Tra

Terna S.p.A. — anche in nome e per conto delle Società Terna Rete Italia, Terna Plus rappresentata dai sigg.: Di Bacco, Meneghello, Castelli

e

FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Miceli, Barbetti, Borioni
FLAEI, rappresentata dai sigg.: De Masi, Losetti
UILTEC, rappresentata dai sígg.: Pirani, Prestileo, 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 € 420(1) l'incremento da destinare a produttività a livello aziendale per l'anno 2015;
- 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;

CONSIDERATO CHE

- con verbale di accordo 20 luglio 2015 è stato convenuto di destinare detta quota alla voce redditività aziendale, associando l'indicatore Ebitda Gruppo Terna;
- l'erogazione del premio risponderà a un criterio di reale variabilità, trovando integrale applicazione quanto indicato nei punti 2 e seguenti del verbale di accordo 22 ottobre 2014 in tema di Premio di risultato — Redditività aziendale;
- in data 30 maggio 2016 è stato approvato il bilancio di esercizio per l'anno 2015 di Terna S.p.A. da parte dell'Assemblea degli azionisti;

  in base alle risultanze di detto bilancio, il valore dell'indicatore Ebitda Gruppo Terna (E) è pari a 1.539,2 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 150 % dello stanziamento di riferimento;
2. al riguardo, le quote individuali da corrispondere al personale, per ciascun livello di inquadramento, sono pari agli importi lordi così come di seguito indicati:
3. I suddetti importi lordi verranno corrisposti, in unica soluzione, con le competenze del mese di giugno 2016 nei confronti della generalità dei quadri, impiegati e operai nei cui confronti trovi applicazione il CCNL, in forza a tale data.

Letto, confermato e sottoscritto.

[1] **Importo** riferito al parametro medio di settore, pari a 186,63. Riferito alla categoria BSS, l'importo corrispondente è pari a € 401,93

Inquadramento	Importo €(*)	Importo €(**)	Totale
QS	2760,44	934,32	3.694,76
Q	2.477,09	838,41	3315,5
ASS	2.186,47	740,05	2.926,52
AS	2.146,87	692,65	2.839,52
A1S	1.960,37	663,52	2.623,89
A1	1.870,51	633,11	2.503,62
BSS	1.781,25	602,89	2.384,14
BS	1.705,35	577,20	2.282,55
B1S	1.624,97	550,00	2.174,97
B1	1.551,96	525,29	2.077,25
B2S	1.449,43	490,59	1.940,02
B2	1.348,60	456,46	1.805,06
CS	1..195,81	404,74	1.600,55
C1	1.082,21	366,29	1.448,5
C2	997,34	337,57	1.334,91
(*)Accordo22.10.2014 – (**) accordo18.2.2013			

TERNA PROCEDE CON L'AVVIO DEL NUOVO ASSETTO DI CONTROLLO E CONDUZIONE

Ciò nonostante le difficoltà portate all'evidenza.

Nell'incontro dell'8 giugno u.s. l'Azienda ha presentato il nuovo documento che per l'Area Nord Est e Centro Sud conferma l'avvio del nuovo assetto dal 1 luglio 2016, mentre per l'Area Nord Ovest sposta l'avvio dell'assetto definitivo al 31 dicembre 2016, mantenendo, nel periodo transitorio, nella sub Area di Cagliari il Capo Turno e L'Assistente. Questo per permettere il rafforzamento del periodo di formazione e addestramento.

Nel documento sono evidenziati anche tutti i passaggi in capo alle Risorse, quindi le figure che hanno accettato il trasferimento e quelle invece che dovranno essere ricollocate.

L'Azienda ha comunicato che a Firenze, oltre al Centro di Eccellenza "Protezioni e Monitoraggio" a suo tempo individuato, sarà realizzato un nuovo Centro di Eccellenza "Tecnologie Informatiche di Esercizio". I due centri saranno avviati dal 1° luglio p.v..

Inoltre Terna sta anche valutando la possibilità di realizzare nella sede di Cagliari un Centro di Eccellenza sui Sistemi Ibridi ed Insulari.

Il Sindacato ha fatto notare come lo sviluppo del processo di integrazione sia stato possibile,fino ad ora, grazie all'impegno e alla dedizione di tutto il Personale interessato, evidenziando le gravi carenze rilevate nel percorso formativo a causa della tempistica eccessivamente stretta in funzione della formazione sviluppata in contemporanea con le attività lavorative di sala.

Questo ha causato, in diversi casi, l'assenza dei periodi di affiancamento, l'incompleto passaggio di tutte le attività e specificità delle aree accorpate e il mancato consolidamento delle autonomie di lavoro delle figure di sala. Conseguentemente le OO.SS. hanno chiesto di riconsiderare il periodo di avvio della nuova struttura; in assenza di ciò l'azienda, oltre ad assumersi la responsabilità di inserire, nello sviluppo delle nuove attività, Risorse non adeguatamente formate, dovrà assumersi anche la responsabilità degli eventuali disservizi.

Rispetto alle attività della sala abbiamo fatto rilevare come il peso lavorativo sia stato sottostimato anche in funzione dell'acquisizione della rete F.S., soprattutto nelle ore notturne e nel caso di eventi atmosferici ormai sempre più frequenti. Per questo è stato chiesta la trasformazione di una linea di aiuto da H16 ad H24.

Nel caso delle Isole abbiamo nuovamente rappresentato la particolarità e la problematica dell'assetto della rete e evidenziato come possibili situazioni di rete isolata possano essere risolte in modo ottimale soltanto confermando le due linee di turno.

Inoltre abbiamo rimarcato il funzionamento ancora piuttosto problematico del nuovo sistema di controllo SCCT, che costringe ad utilizzare in parallelo ancora il vecchio sistema SCTI, aumentando i tempi di lavoro.

Relativamente alle posizioni di staff presenti nell'ex CTI di Bari abbiamo espresso l'esigenza di una loro individuazione nella configurazione dell'assetto.
Come OO.SS. abbiamo chiesto un incontro specifico nel quale affrontare tutte le problematiche che emergono al CNC in merito ai carichi di lavoro e ai rapporti tra centro e CCT. Abbiamo poi richiesto lo sviluppo di incontri territoriali al fine della verifica dei percorsi formativi, dei riconoscimenti professionali, degli assetti organizzativi dei nuovi centri di eccellenza e la precisazione della collocazione del personale a Staff;.
Infine abbiamo espresso l'esigenza di definire compiti, competenze e assetto dei Centri di Eccellenza e abbiamo ricordato che, relativamente alle coperture delle posizioni strutturate, vanno seguiti, per la selezione, i percorsi definiti negli accordi, attraverso la composizione delle rose o l'invito a colloquio di tutti gli aventi diritto.
L'Azienda assicura che gli interventi formativi continueranno anche nel secondo semestre 2016 e nel primo semestre 2017 inoltre alcuni operatori in turno che non avranno più attività per effetto dell'avvio del nuovo assetto e alcune figure specialistiche continueranno ad affiancare i capi Sala e altre figure per dare supporto e sviluppare ancora formazione. Riconoscendo parzialmente la criticità presente nelle isole e oltre ad aver fornito una prima risposta in per la Sardegna, hanno detto che valuteranno il percorso professionale anche in funzione di un preciso addestramento nell'affrontare le emergenze e le criticità. Rispetto alle attività e all'acquisizione delle linee F.S. l'azienda ha risposto che è in corso una valutazione per stabilire la congruità o meno, ad acquisizione definita, delle risorse presenti nella Sala CCT e definire se necessario eventuali supporti. Tuttavia ha precisato che, finché la rete F.S. non sarà automatizzata, non sarà possibile effettuare le manovre dalla sala CCT.
In riferimento alle staff presenti nella tele conduzione assicurano il mantenimento delle loro attività e della loro sede, naturalmente con un'assegnazione organizzativa diversa nei nuovi CCT.
Prendono l'impegno di effettuare un incontro specifico nel quale analizzare la situazione del CNC e di sviluppare i necessari incontri territoriali.
Infine riconoscono i problemi avuti dal SCCT, ma allo stato attuale informano che viene utilizzato in media per il 90% dell'attività e assicurano che tra poco saranno pronti allo switch definitivo e al conseguente utilizzo del nuovo sistema, abbandonando definitivamente il vecchio.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

RENEWABLE - PER L'INTEGRAZIONE DELLE DUE REALTÀ IDROELETTRICHE PER ORA SOLO PICCOLE MODIFICHE

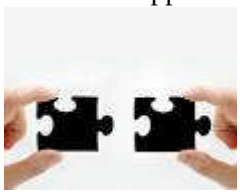
La struttura definitiva e l'integrazione tra le due realtà idroelettriche ("Grande Idroelettrico" e EGP) rimandate a fine anno.

Nell'incontro di mercoledì 25 maggio solo alcune precisazioni rispetto al primo documento presentato dall'Azienda.
Nella nuova presentazione in Global Renewable Energie è stata individuata, provvisoriamente fino al ridisegno definitivo, l'area O&M Large Hydro Italy nella quale sono confluite 1501 persone, provenienti da Generation Italy, mantenendo le stesse attività e la stessa struttura anche nell'assetto territoriale.
Relativamente alle strutture di servizio presenti in Global Thermal Generation le risorse in esse presenti saranno ridistribuite fra le nuove strutture di Global Thermal Generation e le strutture già definite in Global Renewable Energies.
Le 195 Risorse che transiteranno verso global Renewable saranno collocate sostanzialmente nelle analoghe strutture a sviluppare la stessa attività.
In questo assetto organizzativo è stata definita, in modo compiuto, la nuova struttura di Engineering and Construction di Global Renewable all'interno della quale hanno realizzato la Large Hydroelectric Projects nella quale confluiranno 142 Risorse dall'ingegneria e costruzioni, in pratica tutto il personale di Ingegneria di Torino e Pisa e parte del personale di Roma e Milano.
Per la Ricerca hanno confermato il passaggio di 35 Risorse da Pisa e Livorno, Risorse con profilo "Ricercatore", verso Unità innovation Renewable.
Le Organizzazioni Sindacali nel ribadire i concetti espressi nella precedente riunione hanno rimarcato l'esigenza di estrema trasparenza nell'applicazione dei criteri per l'individuazione delle Persone da trasferire

e hanno chiesto il più ampio coinvolgimento delle strutture territoriali e delle rsu per l'analisi e l'applicazione dei criteri.
Per la Ricerca le OO.SS. hanno denunciato la poca chiarezza espressa dall'azienda in merito allo sviluppo di quest'attività estremamente importante anche a livello nazionale ribadendo la necessità di procedere ad un nuovo incontro di chiarimento come stabilito dopo il quale sarà possibile procedere, in questo caso, agli incontri territoriali per l'analisi dei criteri da adottare e delle persone da individuare.
L'Azienda nel ribadire la gradualità dell'avvio degli assetti provvisori si è resa disponibile, ove richiesto, dalle strutture sul territorio allo sviluppo di incontri territoriali per l'analisi complessiva della situazione (effetti art.4, immissioni e, ove in questa fase vi siano, i riflessi sul personale).
Relativamente alla ricerca, pur ribadendo l'esigenza di procedere allo sviluppo del nuovo assetto, si è dichiarata pronta a continuare il confronto.
Infine ha informato che, molto probabilmente, l'assetto definitivo dell'area Renewable Italia dovrebbe concretizzarsi verso fine anno.
E' stato confermato l'incontro del 31 maggio alle ore 15.00 presso sede ENEL di Viale Regina Margherita sala H sul Redeploiment, inoltre è stato calendarizzato per il 30 pomeriggio l'incontro sulla Ricerca.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

AGEVOLAZIONI TARIFFARIE AI DIPENDENTI



La Corte d'appello di Roma, Sezione lavoro, nell'esaminare il caso di alcuni appellanti, dipendenti ENEL, che si erano opposti alla trasformazione dell'agevolazione tariffaria avvenuta con gli accordi del 17 maggio 2011 e del 1 dicembre 2011, ha rigettato il loro appello e affermato che l'abrogazione degli sconti ai dipendenti discende da norme imperative (Direttive CE 92/96, D.Lgs 79/99 e delibera 348.97 dell'AEEG) e che gli accordi del 2011 hanno inteso tutelare i diritti dei dipendenti, attraverso la trasformazione dell'agevolazione in una forma di sostegno diretto al reddito o alla previdenza complementare.
In particolare, la Corte d'Appello afferma che gli accordi del 2011 non costituivano una scelta in base alla quale i dipendenti avevano la facoltà di aderire o meno, così che il loro diniego espresso avrebbe vincolato l'ENEL a continuare ad applicare gli sconti in bolletta.
Gli accordi furono, infatti, adottati a seguito dell'entrata in vigore di norme tese a liberalizzare il mercato elettrico dell'energia e del gas.
Tuttavia, rilevano i Giudici, il beneficio maturato dai dipendenti non veniva soppresso ma, anche in deroga al CCNL del 1996, ampliato a favore degli assunti dopo tale anno e commutato in misure di sostegno al reddito o alla previdenza complementare.
Come FLAEI riteniamo che la sentenza nel ribadire, a distanza di anni, la bontà degli accordi del 17 maggio 2011 e del 1 dicembre 2011, comprovi che il comportamento sindacale unitario, tenuto nei confronti dei dipendenti e più recentemente dei pensionati/superstiti, (con l'accordo quadro del 27 Novembre 2015) sia stato improntato esclusivamente alla prioritaria tutela degli interessi degli stessi.

°°*°

REPUBBLICA ITALIANA IN NOME DEL POPOLO ITALIANO LA CORTE D'APPELLO DI ROMA II SEZIONE LAVORO

OGGETTO: appello avverso la sentenza del Tribunale di Roma, n. XXX, resa e depositata il XXX
Come da rispettivi atti di appello e di memoria di costituzione.

Svolgimento del processo

Con ricorso depositato il 05.11.13 le appellanti, dipendenti ENEL, chi dal 1988 e chi dal 1990, con cinque

motivi chiedevano la riforma della sentenza di primo grado che aveva negato gli sconti sui consumi elettrici previsti dal precedente CCNL di categoria.
All'uopo esponevano che dal primo febbraio 2012 ad entrambe erano state soppresse le agevolazioni tariffarie pari all'8O% dei consumi elettrici, nonostante avessero espresso manifestazione contraria, come da comunicazione ricevuta dalla parte datoriale a seguito degli accordi del 17 maggio 2011.
I motivi di gravame possono essere riassunti con l'errata applicazione degli accordi sindacali del 17 maggio 2011 e con la carente motivazione della sentenza.
Secondo le appellanti, rispetto allo sconto in bolletta, l'accordo avrebbe facultato dipendenti ENEL alla scelta se aderire o meno alla previdenza complementare. Così che il loro diniego, espresso per iscritto, rientrando nella specie 1 dei contratti per adesione, vincolava Enel ad applicare gli sconti **in** bolletta per effetto degli artt. 1323 e 1326 cod. civ. Inoltre, censuravano la sentenza di prime cure per carenza motivazionale, per aver fatto semplice riferimento ad altra decisione dello stesso Tribunale di Roma, senza riportarne i passaggi su cui il giudice aveva fondato il rigetto della domanda. In tal guisa chiesero la declaratoria di inefficacia nei loro confronti degli accordi del 2011, il ripristino delle agevolazioni tariffarie con ristoro del danno.
Avverso tali doglianze, l'ENEL esponeva che le agevolazioni tariffarie furono soppresse in virtù di accordi sindacali adottati a seguito della direttiva CE 92/96 e delle 'successive Integrazioni normative nazionali. La disposizione comunitaria, nel liberalizzare il mercato dell'energia, imponeva agli Stati membri di dotarsi di una normativa atta a sopprimere regimi di monopolio nella distribuzione finale dell'energia elettrica, con divieto di differenziazioni tariffarie da parte del distributore. L'azienda elettrica aggiungeva che gli sconti, in quanto benefici destinati in modo indiretto al sostegno del reddito, nel rispetto dei diritti acquisiti dal personale in servizio ed in quiescenza, di poi estesi anche ai nuovi dipendenti ed a quelli assunti dopo il primo luglio 1996, erano stati trasformati in un vero e proprio sostegno diretto al reddito o alla previdenza complementare. Nel primo caso, Enel, d'accordo con i sindacati, riconosceva in busta paga una somma di pari importo dell'originario sconto sui consumi che non entrava nel computo del TFR ex art.2120 cc. Differentemente dall'interpretazione data dalle ricorrenti, la resistente spiegava che l'accordo del diciassette maggio 2011, era finalizzato a concedere un'alternativa all'erogazione dello sconto. Sull'intesa sindacale i dipendenti furono consultati affinché si esprimessero se ricevere il corrispettivo in busta paga, modulato in ragione dell'età del dipendente (era maggiore con l'avanzare degli anni), o, in mancanza di indicazioni, conferirlo al fondo integrativo pensione (OPEN), gestito dalla stessa ENEL per assicurare ai propri dipendenti una forma di previdenza aggiuntiva a quella maturata.
Fissata l'udienza di discussione, la causa veniva decisa mediante lettura del dispositivo.

MOTIVI DELLA DECISIONE

L'appello è infondato e come tale non può essere accolto.
In relazione alla carenza motivazionale dell'impugnata sentenza, la Corte non ne ravvisa gli estremi. Invero, nel solco dell'art. 132 c.p.c., il decisum di primo grado espone in modo chiaro e conciso le ragioni di fatto e di diritto della decisione. Con l'impugnata sentenza il Tribunale rilevava: a) l'esistenza di un accordo sindacale e b) gli effetti vincolanti dell'intesa negoziale. Il giudice di prima istanza nel riportare il contenuto degli accordi del 17 maggio 2011 e del primo dicembre 2011, entrambi stipulati da ENEL e dalle sigle sindacali aziendali maggiormente rappresentative, quali la Filctem/CGIL, la Flaei /CISL e la Uilcem/UIL, sulla sostituzione delle agevolazioni tariffarie con misure di sostegno al sistema di previdenza, complementare in azienda, affermava che gli stessi vincolano le parti che l'hanno sottoscritti. Aggiungeva il Tribunale che i lavoratori appartenenti a sigle diverse, che non avessero espressamente disapprovato l'accordo, non avevano motivo per dolersene.
Sull'ulteriore motivo di gravame, ovvero sul diritto a continuare ad avere lo sconto dell'80% sulla fattura elettrica, La Corte non ne ravvisa la sussistenza per la intervenuta abrogazione ope legis.
All'uopo, entrambe le parti (ricorrenti e resistente) hanno fatto riferimento ai due citati accordi del 2011, del 17 maggio e del primo dicembre.
Come accennato, le ricorrenti fondano la loro pretesa sul fatto di aver espresso dissenso all'accordo con due missive, del 21 ottobre 2011 e del 04 novembre 2011 (all. 16 produzione ricorrenti).
Anche tale motivo è privo di fondamento.
Lo sconto sui consumi energetici, di cui le ricorrenti invocano il ripristino, fu regolamentato per la prima volta con il CCNL, del 1968. Il beneficio era destinato a tutti i dipendenti dell'ENEL. Dall'iniziale soglia massima di 7.000 kw/h annui (500 per illuminazione e 6.500 per gli elettrodomestici), con successivo accordo del primo agosto 1979, lo sconto fu limitato a 2500 kwh annui, senza distinzione di destinazione.

Beneficio inizialmente previsto dall'art. 30 del primo CCNL di categoria stipulato il 29 maggio 1968, norma rinnovata nella medesima stesura dai successivi contratti succedutisi sino al 31 luglio 1979 Dal primo agosto 1979 e sino al primo luglio 1996 il beneficio era traslato nell'art. 33. La prima novità fu introdotta con il contratto del 1996, quando per i nuovi assunti in Enel furono soppresse le agevolazioni tariffarie per l'energia elettrica. Sino al contratto collettivo nazionale stipulato in data 24 luglio 2001. Quest'ultimo stipulato sulle disposizioni della direttiva comunitaria (96/92/C) e del D.lgs. 79/99.
Tuttavia, per giungere ad abrogare gli sconti, vi furono varie intese sindacali, da ultimo l'accordo aziendale, siglato da ENEL il primo dicembre 2011, che seguiva altro accordo sindacale del diciassette maggio precedente.
Gli accordi sindacali furono adottati a seguito dell'entrata in vigore di norme tese a liberalizzare il mercato dell'energia elettrica e del gas. Le stesse norme vietano la concessione di sconti. Tuttavia, il beneficio maturato dal personale in ordine agli sconti tariffari, non veniva soppresso, ma, anche in deroga all'accordo del 1996, fu ampliato anche in favore dei dipendenti assunti dopo tale anno. Lo sconto in bolletta fu commutato in misure di sostegno al reddito o alla previdenza complementare. Il primo prevede l'erogazione di un assegno modulare in busta paga in base all'età del lavoratore e cessa con la risoluzione del rapporto. L'altra misura, di natura previdenziale, equivalente alla prima, fa confluire il corrispettivo dello sconto nel Fondo Pensioni (FOPEN), di gestione diretta dell'azienda, volto alla previdenza complementare.
Tali scelte non furono adottate in via autonoma dalle parti, ma furono imposte da precise disposizioni di leggi. Inizialmente fu la direttiva 96/92/CE che, nel regolare la concorrenza ed il libero mercato, impose agli Stati membri di adottare norme attuative. Con il D.Lgs. 79/99, di "Attuazione della direttiva 96/92/CE recante norme comuni per il mercato interno dell'energia elettrica", rispetto al monopolista ENEL, il mercato interno si apriva alla concorrenza. La successiva direttiva comunitaria n. 2003/54/CE del 26 giugno 2003, pur abrogando la prima del 1996, nel rimodularne i contenuti, non scalfiva i principi cardini sulla trasparenza e sulla concorrenza del mercato elettrico, ma vietava il discrimine del cliente finale. Così il T.U. del 1999 fu integrato dall'art. 15 L. 62/05 a tutela dell'utente (sia esso anche il dipendente Enel).
Secondo le prescrizioni del T.U.. sul libero mercato, introdotto con il richiamato D.Lgs. 79/99, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore, ENEL S.p.A. cessava di acquisire, produrre, trasmettere e distribuire energia elettrica per dedicarsi solo alla fase finale: quella della distribuzione. In tale ottica fu costituita la società di gestione della rete di trasmissione elettrica nazionale, denominata «acquirente unico», che avrebbe stipulato e stipulato contratti di fornitura con terzi produttori di energia elettrica. Tale società deve garantire la disponibilità della capacità produttiva di energia elettrica necessaria e la fornitura alle aziende distributrici (es. Enel). Queste ultime, a loro volta, in regime di parità di trattamento, anche tariffario (art.4), devono somministrare l'energia elettrica al cliente finale in condizioni di continuità, sicurezza ed efficienza del servizio. In tale solco, con il Regolamento di attuazione del 19.12.03 G.U. 30.12.03 (D.M. Ministero delle attività produttive), dal 1° gennaio 2004 la società Acquirente unico S.p.A., costituita dalla società Gestore della Rete di Trasmissione Nazionale S.p.A., ai sensi dell'art. 4, comma 1, del decreto legislativo 16 marzo 1999, n. 79, assunse la titolarità delle funzioni di garante della fornitura di energia elettrica destinata ai clienti del mercato vincolato. Tale azienda, acquistando energia dai vari produttori, la rivende alle aziende distributrici ai singoli utenti finali.
Così, dall'01.01.04 (comma 1), fatto salvo quanto disposto dal successivo art. 6, comma 1, l'Enel S.p.A. cessava di espletare le funzioni di garante della fornitura di energia elettrica destinata ai clienti del mercato vincolato e le imprese di distribuzione (affacciatesi sul libero mercato) si approvvigionano unicamente dall'Acquirente Unico S.p.A. per la fornitura di energia elettrica destinata al medesimo mercato (art.1).
In ragione della cessazione della posizione dominante da parte di Enel, già dal primo gennaio 2004, l'azienda elettrica non aveva più la capacità acquisire e distribuire energia in regime di monopolio, ma era tenuta ad acquistarla dal distributore unico a parità di condizioni rispetto alla concorrenza. Proprio per far fronte ai nuovi input, nel rispetto dei diritti acquisiti dai dipendenti assunti prima del primo luglio 1996, ENEL dovette rimodulare l'offerta ai propri lavoratori per compensare con condizioni di favore diverse dalle agevolazioni tariffarie oggetto di valutazione con l'accordo sindacale nazionale del 24 luglio 2001.
Al secondo comma dell'art. 54 del CCNL del 2001, con riferimento alle agevolazioni tariffarie, si legge: "In linea con gli indirizzi del Protocollo 23 luglio 1993 le Parti concordano sulla necessità che il complesso della disciplina collettiva,
oggi in vigore nelle Aziende, in cui si applica il presente contratto, sia rinegoziata dalle parti in sede locale per realizzare una situazione di coerenza con i nuovi assetti contrattuali ".
A questo punto, con la facoltà concessa alle parti di stipulare accordi locali (rcctius: aziendali), l'ENEL ed

i sindacati dei lavoratori maggiormente rappresentativi, con lettere di intenti del **18 luglio** 2006 **(docc. 10 ed 11** produzione primo grado appellante) sovvennero alla verifica delle esigenze dei dipendenti.
A parità di condizione, con l'interpello degli interessati sulla destinazione del corrispettivo annuo di e 170,00, corrispondente alla misura media delle agevolazioni tariffarie ex artt. 30 o 33 dei vari CCNL succedutisi dal 1968 in poi, le parti convennero, per chi non si fosse espresso per il versamento in busta paga, di destinare l'importo al Fondo Pensioni (FONPEN) Aziendale. All'esito della consultazione fu adottato l'accordo del primo dicembre del 2011. Ciò non prima di aver raccolto il diktat posto dall'Autorità per l'Energia Elettrica e GAS nel 2007.
Infatti, con la delibera n. 348 del 29.11.07 (G.U. 40/08), si legge a pag. 5: **"ritenuto che sia necessario:"** a seguire a pag. 6: **"Incentivare** il **riassorbimento degli sconti sui consumi elettrici riconosciuti ai dipendenti del settore assunti prima dell'i luglio 1996 (inclusi quelli attualmente in pensione e in reversibilità) al fine di evitare distorsioni del segnale di prezzo percepito da tali consumatori domestici, e di ridurre rischi di un uso inefficiente dell'energia elettrica e le complicazioni amministrative in capo al distributore e al venditore".**
Come accennato, a seguito di tale disposizione, che vincola gli operatori del settore, le parti, ENEL ed i rappresentanti sindacali maggiormente rappresentativi dei lavoratori, in un primo momento (maggio 2011), nel richiamare la precedente nota sull'obbligo di trasparenza e del libero mercato, convennero di verificare la disponibilità dei dipendenti al regime da adottare (misura di sostegno al reddito in busta paga o versamento per la previdenza complementare), salvo poi, nel successivo mese di dicembre 2011 di abrogare ogni forma di sconto sui consumi elettrici e passare a misure di sostegno al reddito ovvero a forme integrative dì previdenza.
L'accordo del maggio del 2011 non ha perciò carattere esplorativo sugli sconti tariffari, come sostengono le appellanti, ma vincolano i dipendenti alla scelta della maggiorazione in busta paga o, in assenza di risposta, di erogazione al Fondo Pensioni. Difatti, le maggiori sigle sindacali, prendevano atto dell'evoluzione legislativa introdotta con la prima delle due direttive CE e del D.Lgs. 79.99 ed in data 18 luglio 2006, le maggiori aziende elettriche che operavano sul territorio nazionale, tra queste l'ENEL, segnalavano alle più significative sigle sindacali la necessità di rivedere le agevolazioni tariffarie in sede aziendale, come stabilito dall'art.54 del CCNL del 24 luglio 2001. A loro volta ed in pari data (18 luglio 2006), la Filcem — CGIL, la Flaei CISL e la LUILCEM Uil, davano atto che i: ".... **problemi tecnici, operativi e gestionali, che potrebbero non consentire di continuare ad assicurare la fruizione dell'agevolazione tariffaria, ..., ai fruitori in forza della precedente contrattazione collettiva.., era in linea con le intese tra loro intercorse".**
Dopo circa cinque anni da quella data, precisamente il 17 maggio 2011 le parti, Enel e le citate sigle sindacali, con un articolato accordo tentavano di valorizzare il sistema di previdenza complementare aziendale (doc. n. 12 produzione ricorrente). Come accennato, con tale accordo, in sostituzione delle agevolazioni tariffarie, le parti davano facoltà ai lavoratori di scegliere tra l'assegno mensile ad personam (modulato in base all'età), che cessava con la quiescenza, ovvero con il versamento del corrispettivo da devolvere al Fondo Pensioni aziendale, i cui proventi venivano riscossi con la forma della previdenza complementare. Entro il mese di ottobre i lavoratori che non avevano aderito al Fondo Pensioni o all'assegno ad personam, avevano facoltà di scelta se continuare con l'una o con l'altra misura di sostegno. L'adesione affondo era acquisita de facto: ..." **qualora** il **personale avente titolo non abbia manifestato la mancanza di interesse a vedersi applicato l'accordo entro il mese di ottobre 2011, secondo le modalità che verranno indicate nell'informativa di cui al comma precedente.".**
In concreto, gli accordi sindacali del 17 maggio 2011 e del primo dicembre dello stesso anno vincolavano i lavoratori dissenzienti ad accedere alla previdenza complementare dal primo febbraio del 2012. L'80% del personale ENEL in forma diretta (esprimendosi espressamente) o indiretta (non dichiarandolo ovvero — come nel caso in esame negando entrambe le soluzioni) aderì al Fondo Pensioni.
Solo per completezza d'esame, le stesse sigle sindacali, d'accordo con l'azienda elettrica, recentemente, in data 27 novembre 2015, con decorrenza primo gennaio 2016, hanno revocato gli sconti anche agli ex dipendenti, già in pensione dalla data dell'accordo del 2011, ed ai loro superstiti.
Posto che l'abrogazione degli sconti tariffari è stata imposta da norme imperative, di primo (Direttive CE 92/96 e 03/54), secondo (D.Lgs. 79/99 int. L. 62/05) e terzo livello (delibera 348.07 dell'EEG), con l'impugnato accordo del 17 maggio 2011 i sindacati e l'azienda hanno inteso solo tutelare i diritti acquisiti dei dipendenti. La natura negoziale degli accordi locali del 2011, di destinare il beneficio maturato ad altre fonti di reddito o di previdenza, è stato accolto senza riserva alcuna dalle parti sindacali. Sul punto, non vi è prova che le sigle non partecipanti all'accordo abbiano adottato un'intesa diversa da quelle citate (assegno ad

personam o versamento al Fondo) nel solco della dichiarata illegittimità dello sconto.
Peraltro, seppur in assenza di norme statali, l'accordo negoziale, anche di natura aziendale, è applicabile a tutti i lavoratori del comparto o dell'azienda, anche se non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti. L'unica eccezione è per quei lavoratori che, aderendo ad una organizzazione sindacale diversa, ne condividono l'esplicito dissenso dall'accordo e potrebbero addirittura essere vincolati da un accordo sindacale separato (Cass. 6044/2012 e 10353/2004). Nel caso in esame, le due lavoratrici, al di là del dissenso esposto per ragioni di convenienza con le due missive indirizzate all'azienda, non hanno dato nemmeno prova di aderire a sigle sindacali diverse da quelle che parteciparono agli incontri del 17 maggio 2011 e del
primo dicembre dello stesso anno. Né se vi avessero fatto parte le sigle dissenzienti avrebbero stipulato accordi diversi.
In definitiva, l'appello non può essere accolto e deve essere disatteso.
Con il rigetto dell'appello consegue il regolamento delle competenze di lite, ex art. 91 c.p.c. Gli oneri di lite, sono liquidati in ragione dei parametri ex D.M. 55/14, oltre spese forfetizzate ex art. 2 D.M. citato, CPA ed IVA come per legge.

P.Q.M.
La Corte

Rigetta l'appello e condanna le appellanti al pagamento in favore del! 'appellata delle competenze del grado che liquida in complessivi 3.307,00, oltre al 15% per spese forfettarie ex art. 2 D.M. 55/14, CPA ed IVA.
Si da atto che sussistono le condizioni oggettive richieste dall'art.13 comma I quater del DPR 115/02 per il raddoppio del contributo unificato.
Così deciso in Roma, nella Camera di Consiglio del 05 aprile 2016

ENEL AREA MERCATO: I NODI VENGONO AL PETTINE

Si è svolto il 26 maggio, su nostra richiesta, un importante incontro con i Responsabili dell'Area Mercato. L'Azienda ci ha rappresentato le motivazioni e conseguentemente l'esigenza dello spostamento di circa due persone per Punto Enel, da ESE a Enel Energia.

L'origine di questo processo è motivata dall'esigenza di rispondere al meglio ai vincoli attuali di natura regolatoria relativi alla separazione delle attività per il mercato libero e per il mercato regolato anche nella prospettiva del superamento del mercato regolato previsto a partire dal 2018.
Essendo un primo spostamento – che sarà esclusivamente su base volontaria - che riguarderà 200/250 persone sui circa 1150 impiegati nei Punti Enel, abbiamo stigmatizzato il solito comportamento dell'Area Mercato nei confronti delle Organizzazioni Sindacali e dei Lavoratori dell'Area. Sarebbe bastato fare,
come il Protocollo delle Relazioni Industriali suggerisce, un incontro a livello nazionale e successivamente a livello regionale e territoriale, per spiegare le ragioni di tale operazione. Invece, le solite fughe in avanti e il dei PO territoriali, hanno complicato una operazione che richiede comunque dei chiarimenti importanti, atteso che nel 2018 tutta l'Area dovrà ridisegnarsi intorno alle novità che il Legislatore introdurrà.
L'Azienda ha anche rappresentato l'esigenza di avviare una revisione dell'attuale assetto di presenza territoriale del canale dei Punti Enel, a partire da quelli di piccolissime dimensioni (pur dando garanzie ai lavoratori circa la non mobilità territoriale).
Su questo punto la delegazione sindacale ha risposto, con grande fermezza, che da tempo le OO.SS., tanto a livello nazionale che sul territorio, attendono importanti risposte su temi di grande rilevanza.
Risposte che l'Azienda, con una certa superficialità, continua a non fornire (solo ad esempio: dimensionamento ottimale Punti Enel, Sicurezza fisica, attività esclusive e distintive, inquadramenti, ecc.).
A fronte della nostra motivata reazione, l'Azienda ha dovuto prendere atto che è arrivato il momento di aprire un confronto utile a risolvere le questioni poste da tempo.
Dall'incontro è emersa la disponibilità dell'Azienda, ove richiesto, di attivare incontri di chiarimento sul territorio, circa il passaggio dei lavoratori da ESE ad Enel Energia ed è stato calendarizzato un importante incontro per il giorno 18 luglio, alla presenza delle delegazioni regionali e territoriali per affrontare, con organicità, tutti gli argomenti che da tempo attendono una soluzione. Il prossimo incontro si terrà il 18 luglio.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

CONTRATTO SETTORE ELETTRICO

Convocazione attivo unitario delle strutture e dei delegati Filctem Flaei Uiltec

Roma, 27 aprile 2016

Alle strutture Regionali e Territoriali
interessate a Tirreno Power
Alle Rsu

La presente per comunicarvi la convocazione dell'attivo unitario dei delegati e delle strutture sindacali di Filctem, Flaei e Uiltec per un approfondimento sulla situazione aziendale e la condivisione di un percorso negoziale e di iniziativa sindacale a sostegno della difficile vertenza.

La riunione si terrà il giorno 11 maggio p.v. alle ore 10,30 presso la sede nazionale dell'Arca, via di Villa Patrizi 2/B a Roma.

Cordiali saluti.

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM-CGIL - FLAEI-CISL – UILTEC-UIL
M. Tudino A. Testa C. Prestileo

°°*°

Tre appuntamenti per verificare le reali volontà dell'Azienda

Dopo l'interruzione relativa all'ultima trattativa del 19 aprile u.s., rispetto ad una presa di posizione della Delegazione trattante FILCTEM-FLAEI-UILTEC che non ha accettato il percorso aziendale di ridefinizione dell'Impianto contrattuale, abbiamo definito con le Delegazioni aziendali, un incontro a livello di Segreterie Nazionali il 19 maggio e altri due appuntamenti che si effettueranno entro il mese (27 e 30 maggio p.v.).

L'intento sindacale è chiaro: andare ad una chiusura rapida del Contratto, così come avvenuto per altri Settori, perché la Piattaforma unitaria degli Elettrici contiene proposte equilibrate che vanno nella direzione di salvaguardare la centralità del Contratto nazionale e di rafforzare la contrattazione aziendale e il ruolo delle RSU, per meglio cogliere le specificità, di ogni singolo Gruppo o Azienda.

La crisi che sta attraversando il Settore Elettrico non trova risposta nella riscrittura del Contratto, né si risolve comprimendo il costo del lavoro (in Imprese dove questo indicatore non è tra i principali problemi).

Sindacato e Aziende, sanno bene che è il Governo e il Parlamento che devono fornire strumenti adeguati, utili ad aiutare le Imprese elettriche ad uscire dalla crisi. "Esercitarsi" sul testo contrattuale ci appare contraddittorio e – forse – provocatorio.

I processi di liberalizzazione non sono stati guidati nel migliore dei modi da chi era tenuto a farlo; la crisi intervenuta nel 2008, con il drastico calo dei consumi, ha fatto il resto, insieme ai "generosi" incentivi alle Fonti Rinnovabili.

Va da se che tutto questo non può essere pagato da Lavoratrici e Lavoratori elettrici, né dal sindacato che in questi anni ha affrontato, con senso di responsabilità, le riorganizzazioni e le riconversioni aziendali utili ad eliminare le difficoltà che le Imprese hanno via via incontrato, cercando di tutelare al meglio le condizioni di lavoro e l'occupazione nel settore.

Maggio deve essere il mese della chiarezza: dopo questi tre incontri capiremo se ci sono le condizioni per l'affondo definitivo, finalizzato a dare ai Lavoratori elettrici un Contratto prima dell'estate, oppure se dovremo mettere in campo iniziative incisive per dare una svolta al negoziato in atto.

Sindacato e Aziende del Settore Elettrico si sono storicamente contraddistinte per aver saputo conciliare, responsabilmente, le diverse posizioni, durante tutti i rinnovi contrattuali: ci aspettiamo, anche questa volta, segnali concreti in tal senso.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

Roma, 11 maggio 2016

°°*°

La trattativa si incammina su basi più concrete

Nella giornata del 19 maggio abbiamo avuto un incontro con Assoelettrica/Utilitalia per il rinnovo del Contratto del Settore Elettrico.

Dopo una fase in cui abbiamo dovuto contrastare la proposta delle Aziende di rivisitazione completa del testo contrattuale, andando a toccare la normativa che ha reso il Contratto elettrico tra i migliori nel

panorama nazionale, abbiamo registrato un cambio di rotta della trattativa, nel senso auspicato dalle tre Segreterie Nazionali FILCTEM-FLAEI-UILTEC. I nostri obiettivi negoziali sono chiari: nessun stravolgimento della norma contrattuale a livello di Settore e volontà di demandare a livello aziendale i problemi e le opportunità che le Parti si troveranno ad affrontare in concreto. Il CCNL vigente ha in se gli strumenti per affrontare le situazioni che si presenteranno nei prossimi anni. Riprova ne sono i tanti accordi che abbiamo stipulato in questi anni che hanno saputo coniugare Produttività, recuperi di efficienza e tanto altro, con la giusta garanzia del posto di lavoro e della tutela nei luoghi di lavoro.
In sintesi abbiamo ribadito per l'ennesima volta la nostra proposta sugli assetti e ambiti contrattuali: ruolo forte del Contratto nazionale e più incisivi ed ampi spazi alla contrattazione di secondo livello per affrontare a livello aziendale le specificità relative.
La trattativa, quindi, sta giungendo ad un punto di svolta importante. Solo all'interno di questa cornice possiamo rinnovare rapidamente il contratto scaduto a fine anno. Per imprimere una svolta al negoziato abbiamo anche proposto alcune priorità, senza tralasciare gli altri argomenti presenti in piattaforma.
Per noi in questa fase è importante garantire innanzitutto un aumento salariale a partire dagli incrementi dei minimi e dell'ambito a cui questo Contratto si applica, lavorare alla strutturazione di una solidarietà di Settore che sia garanzia di governo condiviso, partecipato e responsabile delle riorganizzazioni in corso e ad un avanzamento e rafforzamento degli strumenti di welfare.
Il prossimo incontro, che si terrà il giorno 27 maggio p.v., cominceremo ad entrare nel vivo della trattativa sugli argomenti sopra citati. Ovviamente anche le Aziende proporranno le loro priorità e anche su quelle daremo le nostre risposte, ma abbiamo chiarito, definitivamente che non può essere questa tornata contrattuale, quella in cui le Aziende possono proporre novità rilevanti.
Continuiamo a pensare che se c'è la volontà delle Parti, anche prima della pausa estiva riusciremo a dare un Contratto ai lavoratori elettrici. Dalla crisi si esce responsabilmente e non distruggendo un contratto moderno che ha saputo rispondere in passato con una serie di strumenti utili sia ai lavoratori che alle Aziende del Settore.

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

Roma, 20 maggio 2016

°°*°

Una retromarcia incomprensibile ... e pericolosa
La storia dei negoziati contrattuali, non è mai stata semplice. I Datori di lavoro hanno sempre ricercato, durante i rinnovi, di trarne il massimo vantaggio possibile; il Sindacato, di contro, ha voluto aumentare le tutele e i diritti, difendendo al meglio il potere d'acquisto dei salari. Nulla di nuovo, si dirà; e invece questa volta qualcosa di nuovo, **sorprendentemente nuovo,** sta accadendo. Perché se è vero che ogni trattativa ha caratteri anche duri e ruvidi, è altrettanto vero che, nella correttezza delle reciproche posizioni, è necessaria una linea di coerenza. Il Sindacato ha presentato una piattaforma, condivisa convintamente dalla stragrande maggioranza dei Lavoratori. Assoelettrica/Utilitalia hanno provato a proporre una riscrittura completa del Contratto per indebolirne la parte normativa. Dopo un braccio di ferro durato un paio dí mesi, il Sindacato Elettrico ha proposto un'altra strada, utile a chiudere velocemente il Contratto: si metta mano al testo contrattuale solo su pochi argomenti (principio che riguarda sia le Imprese che il Sindacato) per poi affrontare a livello aziendale le difficoltà prodotte dalla situazione di crisi.
Intervenire sugli assetti contrattuali potenziando la contrattazione aziendale ed ampliandone gli spazi negoziali, come da noi proposto, vuol dire affidare al Sindacato, sia nazionale che aziendale, un ruolo più ampio su temi specificatamente attinenti alle diversità aziendali e vuol dire, altresì, far avanzare le relazioni in senso realmente partecipativo.
La ragione è sempre la stessa: i sacrifici si fanno se sono utili ad uscire da una crisi; ci pare di poter dire che in questi durissimi anni, le Segreterie Nazionali non hanno mai fatto mancare un apporto responsabile nei momenti difficili e a volte drammatici, in ogni singola Azienda.
Quello che sta accadendo nella trattativa è gravissimo.
La Delegazione datoriale, dopo aver accettato questa nostra impostazione, è tornata improvvisamente indietro, riproponendo, con parole diverse, la loro impostazione iniziale.

TUTTO QUESTO È INACCETTABILE E INCOERENTE!

Nei momenti difficili il senso di responsabilità deve prevalere e atteggiamenti simili, non possono essere

accettati dal Sindacato elettrico !
Quello che è accaduto durante l'incontro di venerdì 27 maggio è stato molto grave. Ci sono state nuovamente proposte modifiche pesanti (un po' su tutti gli argomenti "sensibili"), che non registriamo, durante le normali trattative, all'interno delle singole Aziende.
Tutto questo non ha senso; il Sindacato del Settore elettrico non è abituato a simili comportamenti !
Per questo abbiamo dato un ultimatum alle Aziende con l'obiettivo di chiudere il Contratto in tempi stretti: nel prossimo incontro, che avverrà il 17 giugno p.v., abbiamo chiesto alla Delegazione aziendale di tornare al tavolo con una proposta concreta e ultimativa, per definire il perimetro del confronto ed avviare il negoziato con il coinvolgimento della Delegazione Trattante.
Sarà l'ultimo banco di prova prima di iniziare una dura fase vertenziale in ogni singola azienda.
Se serve dimostrare quanta forza hanno i Lavoratori Elettrici, noi siamo pronti!

LE SEGRETERIE NAZIONALI

Roma, 30 maggio 2016

°°*°

Siamo alla svolta?
Il 17 Giugno u.s. la Delegazione Aziendale ha finalmente deciso, definitivamente, di rinunciare a quelli che erano i loro punti fermi e ha compreso che la proposta delle OO.SS. ha ragioni solide e degne di essere percorse.
Abbiamo condiviso che non ci sono i margini per rivedere, alle fondamenta, il CCNL in vigore e limitato il campo di intervento a pochi argomenti.
Per la Delegazione Aziendale continuano comunque a rimanere sul tavolo richieste di maggiore flessibilità sull'orario di lavoro, trasferimenti, turni e reperibilità. Anche se, come da loro stessi dichiarato, nessuno di questi singoli temi rappresenta una pregiudiziale assoluta e le modalità di intervento rimangono ancora aperte e possono essere trovate o sul testo contrattuale, oppure al secondo livello di contrattazione, come indicato nella nostra piattaforma.
Quello che è certo è che molti argomenti "pesanti" sono stati tolti dal tavolo della trattativa (oltre alla riscrittura complessiva del contratto, gli scatti di anzianità, le maggiorazioni dello straordinario, l'orario complementare, la rivisitazione di quasi tutte le indennità, ecc.).
Abbiamo, inoltre, condiviso che le priorità da noi avanzate saranno fondamentali per il raggiungimento di un eventuale accordo finale e che, una sintesi sui temi proposti dalle Controparti, dovrà contenere anche elementi presenti nella nostra piattaforma sindacale.
Si è quindi aperta una fase nuova in cui le Parti dovranno dettagliare come e quali argomenti affrontare durante i prossimi incontri.
Le Segreterie Nazionali, a questo punto, dopo una verifica definitiva delle rispettive posizioni (sindacali e aziendali) che avverrà il giorno 28 giugno p.v., convocheranno la Delegazione trattante e con essa decideranno se entrare nel merito della discussione avviando un negoziato che si presenta comunque delicato, ma che potrebbe contenere prospettive di sintesi (sono già state ipotizzate tre date per l'11, il 12 e il 21 luglio).
Abbiamo sottolineato, ancora una volta, di come i cambiamenti che stanno interessando il Comparto elettrico, possano essere meglio governati in una logica di "solidarietà di settore", che abbia quale fondamento comune, la salvaguardia dell'occupazione e la sicurezza dei lavoratori coinvolti dalle crisi aziendali.
Stiamo proponendo un ragionamento e un approccio equilibrato fondato su un assetto contrattuale che rafforza la contrattazione di secondo livello. Disponibilità, quindi, ad individuare strumenti e percorsi, ma solo dove realmente occorrono per salvare aziende ed occupazione. Per questo riteniamo corretto che il Contratto di Settore continui a mantenere alte le tutele, rinviando a livello aziendale il Confronto per adattare ai diversi contesti e alle diverse specificità le particolari soluzioni.
Gli accordi già realizzati in questi anni dimostrano che il Sindacato elettrico si è responsabilmente impegnato per affrontare situazioni di crisi difficili e di come i Lavoratori hanno saputo comprendere e accettare le ragioni dei sacrifici cui sono stati chiamati.
Per questo pensiamo che la strada da perseguire non sia quella di abbassare le tutele indistintamente a tutti, ma di costruire una più incisiva solidarietà di Settore quale strumento concreto a salvaguardia delle aziende e dell'occupazione.

Istituzioni, Sindacato e Imprese devono dimostrare di essere capaci di realizzare un vero e proprio salto culturale, facendo della responsabilità comune, della Partecipazione e della solidarietà, i fattori distintivi di questo rinnovo contrattuale.
Noi siamo convinti della bontà della nostra ricetta. Nel prossimo incontro cercheremo di definire il perimetro della trattativa in maniera certa e insieme ai Lavoratori, per mezzo della Delegazione trattante, affrontare nel merito questa difficilissima trattativa.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

°°*°

Rinnovo contratto settore elettrico – incontro del 28.6.2016

La trattativa avanza ma occorre uno sforzo ulteriore da parte delle aziende. Energia Concorrente, così come da noi auspicato in Piattaforma, rientra nella trattativa per il Contratto unico del Settore Elettrico!

Proseguono gli incontri per rinnovare il Contratto del Settore Elettrico. Non sfuggono a nessuno le difficoltà negoziali che si stanno presentando in tutti i rinnovi contrattuali (diversi scioperi nel Settore metalmeccanico ancora non convincono le Controparti a dare la stretta finale a quel negoziato), ma il Sindacato, nel Settore Elettrico, ha fornito da tempo una via d'uscita responsabile e percorribile.
Le Aziende hanno accettato questa nostra impostazione, ma su alcune questioni (Orario di lavoro, Turni e Trasferimenti) permangono impostazioni diverse, ma, soprattutto, contraddittorie.
Lo abbiamo ripetuto con serenità e fermezza anche nell'incontro del 28 u.s.: il Contratto di Settore non può contenere principi utili a risolvere i problemi di qualche singola Azienda o di un Gruppo di Aziende; il Contratto di Settore serve ad affrontare esclusivamente le problematiche di Settore; il resto lo si affronta nelle Aziende dove insorgono i problemi che in diverse parti abbiamo già iniziato ad affrontare. È ormai esperienza consolidata quella di trovare strumenti adeguati all'interno di crisi vere e verificabili.
Per questo nell'incontro del 28 giugno u.s., abbiamo ribadito la nostra posizione; disponibili al cambiamento solo SE e DOVE serve.
Come Sindacato abbiamo ancora una volta sottolineato che la nostra proposta, ancorché da confrontare con la Delegazione trattante, può essere "asciugata" se vengono accettati alcuni punti fermi: l'istituzione di un principio fondamentale come la SOLIDARIETA' DI SETTORE e un congruo aumento salariale, l'attenzione al tema dei diritti (ovviamente non abbiamo rinunciato ad altri punti sensibili della Piattaforma).
In un primo momento le Aziende hanno rifiutato questa nostra impostazione relativamente ai punti su cui vorrebbero proporre sostanziali novità (come accennato: Orario, Turni e Trasferimenti); successivamente hanno lasciato intendere che una posizione di compromesso può essere ricercata e raggiunta.
Arrivati a questo snodo importante della trattativa, **per il giorno 12 luglio 2016 E' CONVOCATA LA DELEGAZIONE TRATTANTE** (sede e orario da definire), **per verificare sia il percorso effettuato, che la possibilità di dare il via alla fase stringente della trattativa.**
Va da se che non siamo disponibili a retrocedere dalle nostre posizioni perché in questi anni, in concreto, il Sindacato e i Lavoratori hanno dato segnali di disponibilità su tutti i versanti, quando c'è stato bisogno di rispondere alle esigenze di flessibilità e in situazioni di crisi conclamate. Andare oltre, senza giustificato motivo, non è possibile.
In ultimo informiamo tutti i lavoratori del Settore Elettrico che le Delegazioni di Assoelettrica, Utilitalia e Energia Concorrente hanno trovato un accordo e si sono presentate al tavolo della trattativa in maniera unitaria. È un segnale che queste segreterie Nazionali sottolineano con positività.
Nei prossimi giorni daremo una informativa più completa per l'organizzazione del giorno 12 luglio p.v..

CRONACA SUL SUPERAMENTO EX BENEFIT PENSIONATI E SUPERSTITI ENEL

8 giugno 2016 - Domani, parte da Oderzo, il primo incontro per la ratifica dell'Accordo sindacale del 27 novembre 2015, sulla compensazione per il superamento del benefit elettrico.
Seguiranno Vittorio Veneto il 23 giugno e Treviso il 7 luglio.
Poi, per ora, l'Enel non ha dato disponibilità a concordare altre date per Montebelluna, Conegliano e, ancora, Vittorio Veneto e Treviso.
Appena fissato il calendario, sarete avvisati singolarmente della data, della sede e dell' orario per l' appuntamento.
La prima trance di Vittorio Veneto e Treviso è stata costruita dando la priorità a

pensionati e superstiti fino alla classe 1935 e, poi, seguendo l'ordine alfabetico
L'occasione è opportuna per segnalare la **possibilità di iscriversi alla Cisl Federazione Nazionale Pensionati**.
Non è ne un obbligo ne una contropartita per il lavoro fatto assieme per la attività ex benefit e, giornalmente, per tutte le altre informative: c'è un accordo economico tra Enel e Cisl che compensa le spese, per quanto riguarda l'ex benefit .
La sollecitazione, quindi, è libera da secondi fini.
Partecipare alla vita associativa del nostro sindacato, vuol dire denunciarne le carenze e gli errori ma, anche, costruire ponti nella vita SOCIALE delle nostre comunità
Lieti se aderirete all'invito, senza recriminazione se farete una scelta diversa.
Cordialità a tutti voi.

°°*°

9.giugno 2016 - 44 verbali sottoscritti,8 tra assenze motivate e "verifiche" da parte Enel. Esse saranno

riproposte nella sede di Conegliano in data non ancora definita, dopo agosto
Siamo partiti bene, pur con tutti i problemi posti dal vivere: mancate presenze per motivazioni varie e così via..
Siamo partiti da quella sede minore, perché i lavoratori dell'opitergino hanno dato i natali alla nostra Flaei territoriale, e l'hanno sempre sostenuta con passione e condivisione.
Anche stavolta, l'organizzazione ed il volontariato portano il nostro marchio.

Bruno Spricigo ed Angelo Budoia coordinano gli accessi ed i percorsi.
La Procuratrice Enel, dottoressa Rita Puggia, ed il nostro conciliatore Beniamino Michieletto, dialogano con una signora
Gianni Carminati controlla il corretto posizionamento delle numerose firme.

°°*°

17 giugno 2016
Si parte anche con il primo gruppo di Vittorio Veneto, giovedì 23 giugno.
Stiamo verificando con Enel la completezza delle informazioni acquisite e contattando telefonicamente tutti gli interessati.
Ad essi consigliamo di portare appresso il codice Iban della banca di riferimento per un definitivo autocontrollo.
Suggeriamo, altresì, la possibilità, su base volontaria, di iscrizione alla Federazione Nazionale Pensionati della Cisl.
Al riguardo riportiamo quali sono le trattenute.
0,50% sugli importi compresi entro il trattamento mino del Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti, di 501 euro (max 2,50 euro)
0,40% sugli importi compresi tra i 501 euro ed i 1.002 euro (doppio del FPLD) (max 2,0 euro)
0,35% sugli importi eccedenti i 1.002 euro.
Esempio per una pensione di 2.000 euro = 2,50 + 2,0 + 3,50 = 8,0 euro al mese

°°*°

23 giugno 2016
78 verbali sottoscritti, 11 tra assenze motivate e "verifiche" da parte Enel, tra le quali il decesso della signora Costenaro Elda, anche per elaborazioni ancora "in verifica". Esse saranno riproposte nella seconda trance di Vittorio Veneto in data non ancora definita, dopo agosto.
Giornata piena di incontri e di ricordi, tra i quali quelli di una Flaei sempre pronta su base volontaria.

Afflusso e percorso fluidi e senza intoppi, secondo un piccolo piano elaborato e gestito dal nostro Tiziano Griguolo.
Conclusione dopo l'incontro personalizzato con la procuratrice Enel dottoressa Patrizia Capraro ed il nostro conciliatore Beniamino Michieletto, che hanno fornito le precisazioni richieste.
Il calendario prevede , previa conferma da parte Enel, un incontro a Montebelluna il 4 agosto.
Poi, in ferie fino alla fine del mese, quando sarà verificato il carco di impegni ancora presente per i "giovedì della Cisl".

Remigio Da Ros, già Segretario provinciale della Flaei, controlla le firme – La 102 enne Angela Lazzari e il papà di Tiziano, Roberto Griguolo, 100 enne. **Roberto è l'autore del logo del nostro giornalino PARTECIPARE che, nel 2016, compie i 35 anni!!!**

Maria Da Soller, 94 enne, storica esattrice, con la procuratrice Enel, dottoressa Patrizia Capraro e Beniamino Michieletto, nostro conciliatore - Roberto Griguolo con Pierino Chech

La 87 enne Teresina Lucchini tra la figlia e la dottoressa Patrizia Capraro – la 90 enne Antonietta Osmieri, tra la figlia e la dottoressa Patrizia Capraro

°°*°

1 luglio 2016

E' arrivato l'elenco dei pensionati/superstiti da convocare per giovedì 7 luglio, presso la sede FNP Cisl di Via Cacciatori del Sile, civico 21/A.

Entro lunedì saranno contattati personalmente tutti gli interessati.

°°*°

Lettera all'Enel del 16.6.2016

Roma, 16 giugno 2016

Spettabile
ENEL
Alla c.a. Dott. Bernardo Quaranta
Dott. Filippo Contino

Oggetto: **Verbale del 27 novembre 2015 sulla riduzione tariffaria agli ex dipendenti**.

Con la presente sollecitiamo la soluzione di alcune questioni chiarite nel corso della trattativa inerente il verbale in oggetto, ma rimaste sospese, che stanno creando problemi sul territorio.

In particolare:

- Esenzione del diritto fisso (una tantum) in caso di modifica contrattuale: volture per le variazioni di potenza effettuate nel 2016 (eventualmente legate al passaggio al mercato libero).
- Riconoscimento del benefit ad entrambi i coniugi pensionati (ex dipendenti ENEL), titolari del diritto contrattuale, ancorché intestatari della fornitura.
- Riconoscimento del benefit ad ex dipendenti ENEL titolari del diritto, anche se non intestatari della fornitura di energia elettrica (es.: residenti all'estero, residenti colpiti da calamità naturali, ricoverati presso strutture di assistenza, ecc.).

Nell'attesa di conferma, inviamo cordiali saluti.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

SALUTI DA …

Da Renzo Grillo

""…Ma l'eterno che è in voi sa che la vita è senza tempo. E sa che l'oggi non è che il ricordo di ieri, e il domani il sogno di oggi.

E ciò che in voi è canto e contemplazione dimora quieto entro i confini di quel primo attimo in cui le stelle furono disseminate nello spazio".

"… Ma se col pensiero volete misurare il tempo in stagioni, fate che ogni stagione racchiuda tutte le altre. E che il presente abbracci il passato con il ricordo ed il futuro con l'attesa.""

(Kahlil Gibran).

C'è un tempo per amare, un tempo per ridere, un tempo per lavorare, un tempo per pensare, un tempo per decidere, un tempo per riposare. Per tutto c'è un tempo.

Oggi … tempo dei saluti.

Il 30 giugno si conclude il mio impegno lavorativo in Enel.
Semplicemente un grazie a tutti Voi, in particolare alle persone con le quali ho potuto condividere il lungo e variegato percorso professionale.
Ciao Renzo

Giochi di vita

Appropriati del tuo tempo ... di questi giorni te ne potrà ancora riservare,
sentiti una persona libera e modella la vita a tuo piacimento.
Non tralasciare le vicissitudini, esse fanno parte di noi.
Riponi trepidazione e trasforma le inquietudini in opportunità.
La vita è un mazzo di carte e te la giochi,
ciò che cela nel mazzo dà il suo prestigio.. le figure sono ininfluenti.
E piangere è un gesto profondo come sospirare un momento fugace.
Noi.. uomini e donne di tal brighe viviamo.

°°*°

Da Giuseppe Gava (che è stato anche RLS per la Flaei)
Questa volta tocca a me …
La trasformazione è iniziata … il primo di luglio sarà completata: con qualche timore ma senza rimpianti sarò un iso-pensionato.
È stata una lunga e avvincente avventura, anche per merito vostro.
Ho sempre cercato di essere disponibile con tutti, non so se ci sono riuscito, ma ho sempre ricevuto molto.
Un affettuoso saluto a tutti.
Giuseppe Gava

°°*°

Il saluto va erri cambiato di tutto cuore da parte della Flaei Cisl di Belluno e Treviso: buona iso e pensione!

VERTENZA ENEL IR

Mestre 30 giugno 2016
Spett ENEL
Infrastrutture e Rete
DTR Veneto
e p.c. Al Sig.Prefetto di VENEZIA

Alla Commissione di Garanzia

Alle Segreterie Nazionali
FILCTEM – FLAEI – UILCEM
LORO SEDI

OGGETTO: Richiesta incontro conciliazione e raffreddamento

Le scriventi Organizzazioni Sindacali Regionali richiedono l'apertura della procedura di raffreddamento e conciliazione in sede aziendale, prevista dall'accordo 18/2/2013 "ACCORDO SINDACALE NAZIONALE SULL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO" Art. 6 comma 1 all.to al CCNL di settore Elettrico, in applicazione della Legge n.83/2000.

Tale iniziativa è motivata dalla necessità di far recedere l'azienda dal persistere ad iniziative unilaterali, senza il normale coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali ed in anticipo rispetto alle trattative nazionali ancora non concluse su importanti accordi come: "operaio tecnico"; "trasferte lunghe"; "rinforzo reperibilità".

Abbiamo l'esigenza di confrontarci con l'azienda sui riflessi derivanti dalle ulteriori uscite in art.4 e le scarse assunzioni. Necessità già espressa durante lo scorso incontro del 23 giugno ma che non ha trovato risposte esaurienti. Per farlo dobbiamo necessariamente approfondire la discussione su importanti tematiche quali:

- Orario di lavoro ordinario e straordinario
- Carichi di lavoro
- Utilizzo operai/impiegati
- Reperibilità TLV
- Turni di reperibilità e andamento del nuovo sistema di chiamata del reperibile più vicino al guasto
- Analisi posizioni di struttura e coperture

In attesa di riscontro in merito nei tempi previsti dalle norme di legge, porgiamo distinti saluti.

Le Segreterie del Veneto

°°*°

Enel–Distribuzione

Prime intese Economiche e Occupazionali del 30 giugno 2016

Dopo l'Accordo firmato il 27 novembre 2015, riguardante l'art. 4, l'Enel si era presa l'impegno di affrontare alcune tematiche rimaste ancora insolute.

Gli argomenti per i quali si dovevano trovare soluzioni in Infrastrutture Reti riguardavano:

- **Revisione accordi Task Force e rinforzo reperibilità**
- **Temi emersi negli incontri Regionali del 2014/2015**
- **Spostamento personale Rete**
- **Welfare Aziendale**
- **Provvedimenti disciplinari**

Dopo una lunga discussione del primo documento inviato il 9 maggio 2016 e gli ulteriori aspetti affrontati il 7 giugno 2016 dall'Enel, abbiamo ottenuto importanti modifiche (vedi allegato), che di seguito sintetizziamo:

Argomento	Modifiche accolte
Percorso Operaio-Tecnico	Inserita la percentuale del 12-13% per territorio ed eliminati i vincoli temporali che impedivano agli operai con diploma, che avevano superato i 15 anni di anzianità, di potersi candidare a tale attività. Previsione di un percorso professionale che permetterà di raggiungere anche agli operai l'inquadramento in categoria BS. Nell'arco di un anno sarà esaminato l'accordo operai-impiegati per evitare storture applicative.
Lavori Sotto Tensione MT	L'indennità ora è così prevista: al personale di nuovo inserimento verrà riconosciuta una indennità pari al 6,5% del valore giornaliero del minimo tabellare della categoria di inquadramento per ogni giornata di presenza in servizio per i primi 18 mesi dal

Argomento	Modifiche accolte
	conseguimento della idoneità, elevata al 25% a partire dal 19° mese. Per quanto riguarda la dinamica inquadramentale è stata accolta la proposta sindacale. Inoltre è prevista la corresponsione di premi aggiuntivi: - 800 € ai formatori certificati per ogni iniziativa formativa di avvio di una nuova squadra o di un nuovo metodo per una squadra esistente, a partire dal 2016; - 500 € ai componenti di unità lavori sotto tensione che abbiano conseguito le idoneità/certificazioni per operare con metodo 'a contatto'.
Trasferta Rete Italia	l nuovo accordo prevede per il personale chiamato ad operare in trasferta per attività di interesse nazionale il riconoscimento di un importo pari a 70 euro per ogni giorno di trasferta senza più il vincolo del pernottamento. A questo importo si aggiunge il pranzo (mensa, convenzione o ticket) con un valore di circa 10/11 euro che si aggiungono all'attuale trattamento. Come richiesto dalle strutture Regionali abbiamo sollecitato un chiarimento sull'uso dei mezzi e una norma generale nell'applicazione delle ore viaggio che è stata così riportata "*Al personale, specificamente e preventivamente autorizzato, al quale l'Azienda in via del tutto eccezionale abbia richiesto di recarsi in trasferta con mezzo aziendale per esigenze di servizio, il tempo occorrente per il viaggio verrà pagato al solo guidatore come straordinario. In tutti gli altri casi nei quali il mezzo aziendale è concesso dall'azienda in luogo del mezzo di trasporto pubblico, il tempo occorrente per il viaggio verrà pagato come ore viaggio ordinarie*."
Task Force Emergenza Rete	l superamento del limite di Zona che con la nuova riorganizzazione in alcuni casi coincideva con la Regione, è stato realizzato fissando il limite a 30 km. L'indennità giornaliera è stata incrementato a 34 euro. Rispetto al tema dell'allerta meteo si è prevista la possibilità di realizzare intese a livello locale solo dove le Parti, ne ravvisino di comune intesa la fattibilità. Al riguardo laddove le parti ritengano di realizzare una sperimentazione è previsto un rimborso forfettario di 13 euro per coloro che verranno chiamati ad entrare in turno.
Allerta meteo	Sperimentazione solo dove le Parti, a livello locale ne ravvisino la fattibilità. Introdotto un valore economico di 13 euro per coloro che verranno chiamati a supportare l'evento. Verifica ad un anno.

Come OO.SS. riteniamo che realizzati questi accordi, per i quali è prevista una verifica entro un anno, **occorra adesso una forte accelerazione sui temi ancora in sospeso, partendo dal recupero delle relazioni sindacali a livello territoriale.**

Come riportato anche sul testo dell'intesa il confronto ora si deve focalizzare sui seguenti argomenti:

- Controlli sulla sicurezza e provvedimenti disciplinari (su cui sono in corso approfondimenti in sede di Organismo Bilaterale Salute e Sicurezza IR).
- Riflessi applicativi articolo 4 (affiancamento nuovi assunti con il personale che dovrebbe uscire con art. 4);
- chiusura vertenze locali;
- Ner 300 in Puglia;
- posa della fibra ottica e dei contatori elettronici.

Come OO.SS. riteniamo importante avviare assemblee in tutti i posti di lavoro per illustrare l'Accordo ottenuto.

LE SEGRETERIE NAZIONALI