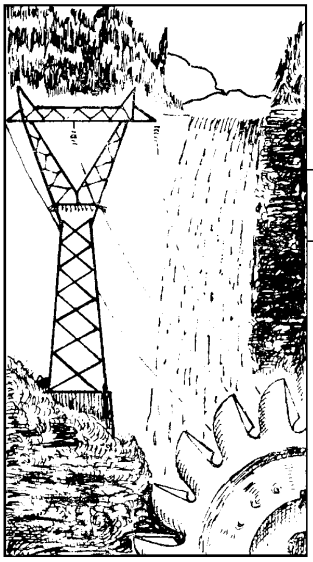

# PARTECIPARE

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

Maggio
N. 5
Anno 2015

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

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

SOMMARIO:

ENEL - presentato il piano strategico 2015 – 2019
TERNA:
- bilancio consuntivo 2014 e piano strategico 2015/2019
-Unità Impianti Vittorio Veneto
- esodo art.4 "legge Fornero"
- riorganizzazione DSC
Attuazione del Jobs Act
Aspettative di vita
Ci scrivono …
Lutti
ENEL - quota aggiuntiva premio di risultato
ENEL Area Mercato Veneto
T.F.R. in busta paga - accordo quadro tra ministeri e Abi
Pensionati Fondo Elettrici dal 1 gennaio 1997 al 31 dicembre 2006
Fisde e Arca: differimento tempistica elezioni e finanziamento
ENEL – mobilità infragruppo
1° maggio 2015

| | | |
|---|---|---|
| Enel | **Presentati i Piani Strategici 2015/2019** | Terna |
| **Nutrire il pianeta, energie per la vita** | EXPO | **Milano 1° maggio – 31 ottobre 2015** |

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

## ENEL - PRESENTATO IL PIANO STRATEGICO 2015 – 2019

**Londra, 19 marzo 2015**

*Si prevede che efficienza operativa e crescita industriale possano produrre un robusto incremento dell' Ebitda e generazione di cassa, a sostegno della crescita dei dividendi a beneficio degli azionisti*

 ***Riduzione dell'8% nominale dei Cash Cost*** *sull'arco di piano, attraverso l'ottimizzazione degli investimenti in manutenzione e dei costi operativi lungo tutte le Global Business Lines.*

 ***18 miliardi di euro di investimenti destinati alla crescita industriale*** *nell'arco di piano, 6 miliardi di euro in più rispetto al piano precedente: focus sulle* ***Reti*** *(crescita organica in America Latina e profonda trasformazione digitale in tutte le aree geografiche), sulle* ***Rinnovabili*** *(crescita del 50% della capacità aggiuntiva rispetto al piano precedente);* ***Generazione nonmerchant*** *e* ***Retail*** *(crescita della base clienti e nuovi servizi).*

 ***Gestione attiva del portafoglio****: un programma di rotazione degli asset del* ***valore di 5 miliardi*** *di euro nell'arco di piano senza effetti sull'indebitamento,* ***in grado di produrre una crescita dell'utile netto di circa 200 milioni di euro entro il 2019 al netto delle dismissioni.***

 ***Nuova politica dei dividendi:*** *payout pari al 50% nel 2015, che aumenta di 5 punti percentuali su base annua fino al 65% nel 2018.*

 *Il nuovo piano strategico del Gruppo Enel fa leva sulla* ***recente riorganizzazione*** *e sulla forte eredità del passato, individuando una nuova fase di crescita, più sostenibile e flessibile, delle attività del Gruppo nei prossimi cinque anni.*

| **Obiettivi finanziari del Gruppo** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | **2015** | **2016** | **2017** | **CAGR 15-19** |
| Ebitda ricorrente | *Mld di €* | ~15,0 | ~15,0 | ~15,6 | ~3% |
| Utile netto ordinario | *Mld di €* | ~3,0 | ~3,1 | ~3,4 | ~10% |
| Dividendo minimo | *€/azione* | 0,16 | 0,18 | | ~17% |
| *Pay-out* | *%* | *50* | *55* | *60* | |
| Flusso di cassa operativo / Indebitamento finanziario netto | *%* | 21 | 24 | 27 | ~9% |

| **Altri indicatori** | | |
|---|---|---|
| | | **2015-19** |
| Investimenti lordi | *Mld di €* | *34,0* |
| Cash Flow da attività operativa | *Mld di €* | *~49,5* |
| Free Cash Flow | *Mld di €* | *~15,5* |
| Net Free Cash Flow *(dopo i dividendi)* | *Mld di €* | *~1,5* |

*°*°*°

Il Gruppo Enel presenta oggi a Londra alla comunità finanziaria il proprio piano strategico per il periodo 2015 - 2019. È il primo piano strategico del Gruppo predisposto sotto la guida dell'Amministratore Delegato Francesco Starace dalla sua nomina, avvenuta lo scorso anno.

Il piano quinquennale concentra gli sforzi sulla crescita della redditività per gli azionisti, facendo leva su tre punti di forza del Gruppo:

• la diversificazione geografica e tecnologica del Gruppo Enel, con un solido posizionamento sui mercati emergenti e una chiara *leadership* nelle aree dei mercati maturi in cui il cambiamento tecnologico è più imminente;

• la riorganizzazione della struttura del Gruppo, caratterizzata da una maggiore semplicità ed incisività, ed elaborata, nello specifico, per indirizzare le sfide derivanti dall'evoluzione delle dinamiche del settore energetico;

• una gestione operativa efficiente e l'ottimizzazione dell'allocazione del capitale, con impulso alla crescita industriale e alla creazione di valore.

***Questi tre elementi chiave della strategia di Enel costituiscono le fondamenta del piano 2015-2019, che mira a promuovere la generazione di cassa per sostenere l'aumento dei dividendi a beneficio degli azionisti.***

*°*°*°

**Francesco Starace, Amministratore Delegato e Direttore Generale di Enel**, ha così commentato*: "Il*

*Piano che presentiamo oggi offre un convincente invito all'investimento. La strategia di Gruppo si basa sui nostri punti di forza: una posizione consolidata sui mercati emergenti, una chiara leadership tecnologica e reti di distribuzione digitalizzate nei mercati più maturi. Questi punti di forza ci consentiranno di far leva sia sulla crescita della domanda in Africa e America Latina, spinta dall'evoluzione demografica e dal favorevole ciclo economico, sia su dinamiche in rapida evoluzione nei mercati energetici, come la digitalizzazione, nelle economie mature. Questi fattori, insieme alla nuova struttura organizzativa semplificata, sosterranno la riduzione dei costi, promuoveranno lo sviluppo industriale e la crescita dei rendimenti con un profilo di rischio più contenuto, garantendo un Ebitda stabile e l'aumento dei flussi di cassa. Su queste basi, siamo impegnati ad aumentare il dividendo portando il payout fino al 65% nel 2018, mediante la crescita degli utili. Il nostro settore vive un periodo di significativo cambiamento, che apre a nuove ed interessanti opportunità per un gruppo delle dimensioni e della forza di Enel".*

*°*°*°

**TREND MACROECONOMICI E DEI MERCATI ENERGETICI**

**Enel ha sviluppato il piano strategico sulla base dell'analisi dei seguenti *trend*:**

**1.** L'aumento della domanda energetica in America Latina ed Africa, principalmente riconducibile all'andamento demografico. La crescente urbanizzazione e la creazione di ricchezza stanno creando opportunità per promuovere la crescita organica lungo tutta la catena di valore in questi mercati.

**2.** L'evoluzione del settore energetico nei mercati maturi verso la completa digitalizzazione sta aprendo nuove opportunità di ricavi in aree in cui il Gruppo gode di una significativa forza competitiva. I contatori digitali, un settore in cui Enel storicamente è pioniere ed indiscusso *leader* industriale, rappresentano le basi della sfida delle reti digitali. Nel contempo i mercati maturi continueranno a rappresentare un'area vibrante per la creazione di valore per gli operatori in grado di innovare e catturare le opportunità offerte dall'evoluzione tecnologica.

Il Gruppo Enel è ottimamente posizionato per trarre vantaggio da tali sviluppi, grazie alla *leadership* ed unicità della sua esperienza in materia di contatori digitali e reti intelligenti, alla sua solida presenza lungo tutta la catena di valore dei mercati in cui opera e a una base clienti di 61 milioni di utenze, oltre che a un posizionamento strategico e a una presenza consolidata in mercati dal promettente potenziale di crescita come America Latina e Africa.

**I QUATTRO PRINCIPI FONDAMENTALI DELLA STRATEGIA DI ENEL**

1. **EFFICIENZA OPERATIVA**

Il nuovo piano strategico prevede un miglioramento dell'efficienza operativa in grado di comportare una riduzione dell'8% in termini nominali dei "*cash cost*" (rappresentati dalla somma dei costi operativi e degli investimenti per la manutenzione degli *asset*). Grazie alla nuova struttura organizzativa e a una migliore integrazione globale, il Gruppo Enel utilizzerà le migliori prassi tecnologiche per ottimizzare l'allocazione del capitale, con significativi risparmi rispetto al piano precedente, stimati in misura pari a 1,5 miliardi di euro per quanto riguarda la manutenzione degli *asset*. Come già visto presso la *Business Unit* Energie Rinnovabili negli ultimi anni, tale prevista riduzione degli investimenti in manutenzione produrrà una conseguente contrazione dei costi operativi, che, grazie anche ai progressi negli approvvigionamenti e nelle tecnologie, dovrebbero ridursi del 7% tra il 2014 e il 2019.

2. **CRESCITA INDUSTRIALE**

**Il piano strategico prevede una crescita dell'EBITDA nell'ordine di 2,4 miliardi di euro entro il 2019, ovvero ulteriori 6,7 miliardi di euro di EBITDA cumulato nell'arco di piano**. Tale crescita è il risultato di un piano di investimenti che presenta due differenze fondamentali rispetto al precedente: gli investimenti lordi lungo l'arco di piano ammontano a 34,0 miliardi di euro, in aumento rispetto ai 29,7(1) miliardi di euro del precedente piano, registrando un aumento del 14%; inoltre, reindirizzare gli investimenti verso iniziative di crescita dovrebbe produrre un **incremento degli investimenti finalizzati alla crescita nell'ordine di circa 6 miliardi di euro,** il 49% in più rispetto al precedente piano. **Quasi il 90% dei nuovi investimenti per la crescita sarà finalizzato a rafforzare l'aumento dei ricavi in attività a basso profilo di rischio,** quali le reti, le rinnovabili, la generazione convenzionale non-merchant e il settore *retail*, con l'obiettivo di conseguire un rendimento medio per progetto superiore a uno *spread* minimo di 200 punti base sul costo

medio ponderato del capitale ("*WACC*"). **Circa il 60% degli investimenti totali saranno indirizzati ai mercati emergenti.**
Inoltre, promuovendo un più ampio numero di progetti di minori dimensioni in un contesto di diversificazione geografica e tecnologica, il Gruppo ridurrà il rischio legato alla realizzazione degli impianti e beneficerà di una maggiore flessibilità ed opzionalità, migliorando la propria capacità di adeguarsi all'evoluzione dei diversi scenari e profili di rischio a livello di paese, di cambio e di quadro regolatorio. **Ciò dovrebbe tradursi in una futura crescita più lineare dell'Ebitda.**
**I fattori di crescita specifici per linea di *business* sono i seguenti:**
 **Reti** – La distribuzione globale rappresenta circa 7 miliardi di euro di Ebitda, potendo contare su una base clienti di 61 milioni di utenze. Il Gruppo prevede di investire nelle reti lungo l'arco di piano circa 5,4 miliardi di euro, destinati alla crescita organica nei paesi emergenti e a nuove soluzioni tecnologiche, quali i contatori digitali e le reti intelligenti, in tutte le aree geografiche. Flussi di cassa lineari e prevedibili potranno essere assicurati dagli assetti regolatori stabili e dalle concessioni a lungo termine nei paesi in cui il Gruppo opera.
 **Retail** – La crescita nel mercato *retail* è principalmente riconducibile all'incremento della base clienti e all'innovazione nell'offerta di nuovi prodotti e servizi. Il Gruppo mira ad incrementare la base clienti *retail* sul mercato libero in Italia e nella penisola iberica a 26 milioni di clienti entro il 2019, in crescita dai circa 22 milioni registrati nel 2014. Si prevede che i nuovi servizi collegati all'energia possano generare una crescita a due cifre nel periodo del piano, anche grazie agli sviluppi della normativa UE in materia di efficienza energetica.
(1) Pari a investimenti netti di 25,7 miliardi di euro, come indicato nella presentazione del precedente piano industriale. Effetti di perimetro sono inclusi. La differenza fra investimenti lordi e netti è rappresentata da contributi di allacciamento ("*connection fees*").
 **Rinnovabili** – Il posizionamento di Enel Green Power ("EGP") consente di continuare a trarre vantaggio dalle prospettive di crescita globale grazie ad un mix tecnologico e geografico diversificato. Il nuovo piano prevede un aumento del 50% di capacità aggiuntiva complessiva (pari a 7,1 GW) rispetto al precedente, da conseguire principalmente in America Latina, Nord America e Africa. Circa metà degli investimenti di EGP indirizzati alla crescita lungo l'arco del piano saranno destinati a Cile, Messico e Brasile, paesi in cui la stessa EGP sta già realizzando il 30% della capacità aggiuntiva.
 **Generazione convenzionale** – La strategia di crescita nella generazione convenzionale persegue l'obiettivo di essere il generatore che sostiene i costi più ridotti in regioni con solide prospettive di crescita e a basso rischio regolatorio. La priorità verrà data a progetti con limitato rischio di realizzazione e più elevati livelli di accettazione da parte degli *stakeholders*.
In tale ottica il Gruppo sta anche effettuando una completa verifica della propria *pipeline* di progetti. Il Gruppo non adotterà più una esposizione *merchant* nello sviluppo di nuovi progetti, al fine di mitigare il livello di esposizione alla fluttuazione dei prezzi delle *commodities*.

## 3. GESTIONE ATTIVA DEL PORTAFOGLIO

Il Gruppo ha sottoposto a verifica il portafoglio di attività, al fine di identificare le migliori opportunità di dismissione alla luce dell'integrazione strategica con gli obiettivi generali di piano. Sono già in corso di realizzazione dismissioni per circa 2 miliardi di euro, mentre si prevede che ulteriori 3 miliardi di *asset* da dismettere si renderanno disponibili durante l'arco di piano. In questo modo il Gruppo prevede di liberare fino a 5 miliardi di euro, da impiegare per la riorganizzazione delle attività in America Latina e per cogliere ulteriori opportunità di crescita. Si prevede sotto tale aspetto che nel complesso il piano non abbia effetti sull'indebitamento e possa promuovere nel contempo l'aumento dell'utile netto di circa 200 milioni di euro entro il 2019, al netto delle dismissioni.

## 4. REMUNERAZIONE DEGLI AZIONISTI

Il piano strategico introduce una nuova politica dei dividendi per il periodo 2015-2019, che offre certezza nel breve termine e un significativo potenziale di crescita nel medio termine. Si prevede che **per il 2015 il *payout* aumenterà al 50% e crescerà di 5 punti percentuali su base annua fino a raggiungere il 65% nel 2018.** Nel caso in cui l'utile netto ordinario consolidato dovesse attestarsi al di sotto della *guidance* prevista per il 2015 o il 2016, si prevede il pagamento di un dividendo minimo per azione pari a 0,16 euro per il 2015 e a 0,18 euro per il 2016.

*°*°*°

**ENEL: De Masi (FLAEI Cisl) – Piano apprezzabile aspettiamo valorizzazione del lavoro**

La transizione energetica in atto - così come ha affermato oggi l'A.D. di Enel Francesco Starace, nel corso della presentazione del Piano Industriale nella cornice della City a Londra – dovuta alla crisi economica, causa del calo dei consumi, nonché alle trasformazioni tecnologiche, ha indotto l'Enel ad un riposizionamento strategico sia sul versante finanziario, sia su quello delle prospettive industriali.

E' quanto sottolinea il Segretario generale della FLAEI Cisl Carlo De Masi, a margine della presentazione del Piano strategico 2016 – 2019 dell'Enel.

Ci preme sottolineare – aggiunge De Masi - gli intendimenti aziendali volti a sostenere la crescita industriale più che la conservazione. In particolare per ciò che riguarda le reti, le innovazioni tecnologiche, i nuovi contatori intelligenti, le energie rinnovabili, la generazione tradizionale rispetto ai 23 impianti in procinto di essere trasformati, oltre ai progetti di sviluppo nelle aree geografiche dell'America Latina e dell'Africa.

Riteniamo questi – prosegue De Masi - gli elementi più significativi e, a prima vista, condivisibili del Piano illustrato oggi dall'A.D..

Per parte nostra, vogliamo porre la dovuta attenzione – evidenzia il Segretario generale della FLAEI Cisl – al fatto che l'Azienda può, in questo momento, affrontare in modo sereno l'impegnativa trasformazione, grazie al contributo rilevante offerto dal Sindacato e dai Lavoratori.

Va a loro merito la stabilizzazione finanziaria dell'ENEL, ottenuta attraverso accordi innovativi e unici che hanno consentito di rafforzare l'Azienda, avviare un ricambio generazionale e contenere sensibilmente i costi.

Accogliamo positivamente anche il disegno strategico dell'ENEL - conclude il Segretario Generale della FLAEI Cisl – riservandoci tuttavia un giudizio più ponderato sul versante preminentemente socio-industriale solo dopo l'incontro con le OO.SS. in corso di definizione.

**TERNA - BILANCIO CONSUNTIVO 2014 E PIANO STRATEGICO 2015/2019**

Un bilancio sostanzialmente positivo che vede salire i ricavi del 5,3% e porta la proposta di dividendo a 20 centesimi di euro. Un Piano Strategico 2015/2019 prudente, incentrato sul contenimento dei costi e, a dire dell'AD, su "investimenti più selettivi".

TERNA continua il suo trend positivo e si colloca tra le migliori Aziende a livello europeo.

I ricavi sono in aumento e ammontano a 1.996,4 milioni di euro, l'Ebitda arriva a 1.491,5 milioni di euro e l'utile netto sale di 31 milioni portandosi a 544,5 milioni di euro, un risultato positivo e apprezzabile.

L'Amministratore Delegato ha assicurato il continuo impegno a generare benefici per i Consumatori e a creare valore positivo per gli Azionisti, puntando sullo sviluppo tecnologico e sulle opportunità di crescita, ampliando la rete e investendo sulle attività regolate.

Il Piano Strategico 2015/2019 prevede investimenti per 3,9 miliardi di euro, rivolti a sviluppare le interconnessioni con l'estero (Francia, Montenegro, ecc.) e a migliorare le infrastrutture nazionali.

Inoltre, si orienta a supportare anche attività non tradizionali, mentre nelle attività tradizionali si propone come supporter, in attività estere, a fianco di ENI e ENEL nei collegamenti di impianti rinnovabili o per realizzare linee di interconnessione, frutto di accordi intergovernativi. Questo business, secondo l'AD, potrebbe essere replicato anche con altri soggetti sia in Italia che all'Estero.

La collaborazione con Enel potrebbe allargarsi anche sulle Smart Grid e sugli accumuli. Fuori piano è prevista l'acquisizione di 9.000 km di rete delle Ferrovie dello Stato (FS).

Per la FLAEI è un Piano importante che, tuttavia, sul fronte del lavoro presenta aspetti da migliorare che evidenzieremo allorquando il Piano Strategico verrà presentato dall'AD al Sindacato.

Il Piano, infatti, considera tagli operativi per 30 milioni di euro, che saranno realizzati attraverso un ulteriore miglioramento dell'efficienza operativa e una riorganizzazione incentrata su un rafforzamento del ruolo della Capogruppo; una centralizzazione dei processi chiave e un ricambio generazionale, da realizzare con

pensionamenti e nuove assunzioni. Conseguentemente, a fronte del risparmio, il messaggio è chiaro: più pensionamenti e meno assunzioni.
Considerata la situazione che sta vivendo il Paese e il fatto che TERNA è un'Azienda a controllo pubblico, riteniamo che le ricadute positive di TERNA, non devono essere convogliate solo verso gli Azionisti, ma devono contribuire alla crescita del Paese con adeguati investimenti in Italia e sviluppo occupazionale.
Considerati i risultati positivi dell'Azienda e le buone prestazioni raggiunte anche sulla qualità del servizio, come FLAEI rivolgiamo un ringraziamento alle Lavoratrici e ai Lavoratori che hanno contribuito in maniera significativa al raggiungimento di tali obiettivi.

*°*°*°*

***TERNA: PRESENTATO IL PIANO STRATEGICO 2015-2019***
**I QUATTRO PILASTRI DEL NUOVO PIANO:**

- ***RAFFORZAMENTO DELLA RETE IN ITALIA E INTEGRAZIONE DEL MERCATO ELETTRICO EUROPEO***
- ***INVESTIMENTI SELETTIVI CON MINORI IMPATTI SULLA TARIFFA ELETTRICA E SUL DEBITO***
- ***SVILUPPO DELLE ATTIVITA' NON REGOLATE***
- ***MAGGIORE EFFICIENZA OPERATIVA***

***GARANZIA DI SOLIDITA' E REMUNERAZIONE PER GLI AZIONISTI***

- **Miglioramento del Free Cash flow:** flessibilità e sostegno alla remunerazione per gli azionisti confermata da un Free Cash flow cumulato superiore ai **2 miliardi di euro** nell'arco di Piano.
- **Politica dei dividendi: dividendo di 20 centesimi** anche per l'anno 2015, una solida base anche per il futuro.
- Aumentato l'impegno per lo **sviluppo della rete** elettrica a **3,9 miliardi di euro** (rispetto ai 3,6 miliardi di euro previsti nel precedente Piano), con impatto ancora minore sulla tariffa elettrica e sull'indebitamento del Gruppo, grazie all'apporto di capitali privati e finanziamenti UE.
- Previsti **1,4 miliardi di euro di ricavi cumulati** dalle **Attività Non Regolate**, un'ulteriore spinta per la crescita dell'EBITDA del Gruppo Terna.
- Il valore degli asset regolati (**RAB**) sale a **13,4 miliardi di euro nel 2019**, con un CAGR del 3% nell'arco di Piano.
- **Maggiore efficienza operativa**, con benefici che a regime arriveranno a circa 30 milioni di euro l'anno, grazie all'ottimizzazione dei processi e alla razionalizzazione dei costi.

****

***Londra, 26 marzo 2015*** – **L'Amministratore Delegato Matteo Del Fante** presenta oggi il Piano Strategico del Gruppo Terna per il periodo 2015-2019, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Terna S.p.A., presieduto da Catia Bastioli.

*"Presentiamo oggi il percorso che abbiamo tracciato per garantire ritorni sostenibili e stabili per i nostri azionisti* – dichiara Matteo Del Fante, Amministratore Delegato di Terna –. *Il nostro Piano Strategico mette al centro una nuova disciplina in grado di realizzare ancora più efficienza dalle nostre attività e si sviluppa su azioni chiare e precise finalizzate alla generazione di maggiori flussi di cassa. Saremo ancora più selettivi sulle iniziative regolate e aumenteremo il nostro impegno sulle Attività Non Regolate, pur mantenendo un profilo di rischio basso e una solida struttura finanziaria".*

**PIANO STRATEGICO 2015-2019**
Negli ultimi 10 anni il Gruppo ha effettuato investimenti per circa 9 miliardi di euro, finalizzati a rafforzare la rete elettrica nazionale, a ridurre le congestioni della rete e il differenziale tra i prezzi zonali dell'energia. Nel futuro Terna continuerà a svolgere il proprio ruolo istituzionale e a garantire una maggiore integrazione del sistema elettrico, promuovendo meccanismi utili al bilanciamento energetico, in Italia e Europa.
In considerazione delle nuove sfide presentate da un contesto di riferimento in evoluzione, il Gruppo Terna intende attuare delle strategie finalizzate alla generazione di un cash flow in grado di assicurare una sana ed equilibrata struttura finanziaria e sostenere la distribuzione di dividendi.
Le iniziative strategiche individuate riguarderanno:
- l'avvio di programmi di efficienza su investimenti e costi operativi;
- il consolidamento degli investimenti nell'attività di trasmissione;

- la realizzazione di nuove interconnessioni transfrontaliere;
- lo sviluppo di Attività Non Regolate.

Tali iniziative si tradurranno in maggiori efficienze nei processi e nell'avvio di un programma di *performance improvement* e si concentreranno:
- nell'ambito delle **Attività Regolate** in ancor maggiore selettività degli investimenti e sviluppo della rete;
- per le **Attività Non Regolate** nella realizzazione e completamento di attività già avviate (servizi per terzi), nel consolidamento e sviluppo delle attività del Gruppo Tamini oltre che nella realizzazione delle interconnessioni *ex* L. 99/2009.

**ATTIVITA' REGOLATE**

*DISCIPLINA DEGLI INVESTIMENTI*

Nei **prossimi 5 anni** il Gruppo Terna prevede un impegno per lo **sviluppo della rete elettrica** che raggiungerà circa **3,9 miliardi di euro**, evidenziando uno sforzo maggiore rispetto a quanto previsto dal precedente Piano Strategico (3,6 miliardi di euro), ma con un impatto ancora inferiore sulla tariffa elettrica e sul debito netto.

Di questi, **3,2 miliardi di euro** rappresentano gli investimenti che verranno realizzati sulla rete elettrica nazionale, l'80% dei quali verranno impiegati nello sviluppo di nuove infrastrutture e tecnologie. A questi si aggiungeranno investimenti di terzi (le aziende cosiddette "energivore") per oltre **400 milioni di euro** per la realizzazione di interconnessioni *ex* L. 99/2009, oltre a finanziamenti UE per complessivi **300 milioni di euro**, entrambi elementi che non avranno impatto sulla tariffa elettrica e sul debito della Società.

*NUOVI INVESTIMENTI E MAGGIORE INDIPENDENZA ENERGETICA PER L'EUROPA*

Il quadro normativo europeo e regolatorio italiano è sempre più indirizzato verso una progressiva crescita e una ancora maggiore **selettività degli investimenti**, che privilegeranno le infrastrutture energetiche maggiormente tecnologiche, *smart* e a basso impatto ambientale, ma soprattutto le nuove interconnessioni elettriche tra paesi confinanti.

Opportunità e sfide che si traducono in nuove infrastrutture per la sicurezza degli approvvigionamenti e una **maggiore indipendenza energetica.**

Proprio in questa direzione, proseguiranno i lavori sulle **interconnessioni** con l'estero "Piossasco-Grand'Ile"1, tra **Italia e Francia**, e "Villanova-Tivat", tra **Italia e Montenegro**.

Tra le opere principali in corso di realizzazione vi sono: il raddoppio del collegamento elettrico tra **Sicilia e Calabria**, "Sorgente-Rizziconi"1 e gli elettrodotti ad altissima tensione "**Udine-Redipuglia**", in Friuli Venezia Giulia e "**Villanova-Gissi**", in Abruzzo.

Inoltre proseguirà lo sviluppo di sistemi di accumulo e di sistemi cosiddetti "smart", localizzati soprattutto nelle isole maggiori e nel Sud Italia, un settore in cui Terna è pioniere.

Proprio nel settore delle smart grid Terna può vantare oggi un primato: un progetto sperimentale chiamato Storage Lab, uno dei primi impianti multi tecnologici al mondo. E' un progetto cui tutto il settore energetico sta guardando e che consente di testare l'efficienza e la potenza delle diverse tecnologie esistenti per l'uso ottimale delle batterie per lo storage elettrico, al servizio della sicurezza e dei minori costi per la rete.

*ULTERIORI OPPORTUNITA' DI SVILUPPO*

A questi progetti si sommano **altre opportunità di sviluppo** della rete che non sono incluse nel Piano Strategico.

Sono infatti in corso le valutazioni per la **potenziale acquisizione** della **rete in alta tensione di proprietà delle FS**: circa 9.300 chilometri di linee e 420 stazioni. E' attualmente in corso la *due diligence* e a breve verranno pubblicati dall'AEEGSI i parametri regolatori cui questa rete sarà soggetta. La finalizzazione di questa operazione permetterebbe la razionalizzazione delle reti e potrebbe sviluppare sinergie sugli investimenti, il miglioramento della qualità del servizio ed efficienze in linea con le *best practice* europee.

**ATTIVITA' NON REGOLATE**

*MAGGIORE VISIBILITA' E CRESCITA*

Il Piano prevede inoltre una **maggiore visibilità** sull'evoluzione delle **Attività Non Regolate** del Gruppo, che costituiscono una parte integrante delle attività di Terna. Forti di una leva basata sulle competenze maturate nel core business, da queste attività è atteso a fine periodo un sostanziale incremento dei ricavi del Gruppo.

Le **Attività Non Regolate** del Gruppo si articolano principalmente nei seguenti ambiti:
- Servizi per terzi

- Gruppo Tamini
- Interconnector.

I **ricavi** delle Attività Non Regolate sono attesi in **crescita del 16%** medio su base annua, per arrivare a superare i **300 milioni di euro** nel 2019 e totalizzare circa **1,4 miliardi di euro** nell'arco di Piano mantenendo sempre un limitato impiego di capitale e un adeguato profilo di rischio.
*ULTERIORI OPPORTUNITA' DI SVILUPPO*
A questi si potranno aggiungere nuovi flussi di ricavi, nell'orizzonte di Piano, derivanti dallo sviluppo di nuove interconnessioni ex L. 99/2009, di infrastrutture elettriche per terzi in Italia e all'estero e di nuove attività nell'ambito dell'efficienza energetica.

**EFFICIENZA OPERATIVA**
*DISCIPLINA DI GESTIONE: LA NUOVA ORGANIZZAZIONE*
La strategia di crescita richiede una configurazione organizzativa che delinei gli ambiti di competenza delle società del Gruppo, alla luce della nuova articolazione delle attività. L'obiettivo della nuova organizzazione è quello di rafforzare il ruolo di governo, indirizzo e controllo della Capogruppo, nonché centralizzare i processi chiave attraverso lo sviluppo di centri unici di competenza e servizio per tutto il Gruppo.
Il programma di efficientamento produrrà a regime benefici per circa **30 milioni di euro di minori costi** operativi e porterà a un piano di ricambio generazionale in grado di inserire all'interno del Gruppo Terna fino a **200 nuove giovani professionalità** nel corso del prossimo biennio.

**MIGLIORAMENTO DEL FREE CASH FLOW**
*UNA SPINTA CONCRETA PER EBITDA E GENERAZIONE DI CASSA*
L'evoluzione della composizione dei ricavi di Terna derivanti dalle Attività Regolate e Non Regolate, unito alle misure in campo per aumentare ulteriormente l'efficienza operativa, consentiranno di **produrre** significativi **benefici sull'EBITDA del Gruppo**, che contribuiranno in modo robusto alla **generazione di oltre 2 miliardi di euro di Free Cash flow** nell'arco di Piano.
Queste azioni, unitamente al rigore sugli investimenti, contribuiranno alla graduale riduzione dell'indebitamento netto, a partire dal 2018, e a garantire la flessibilità necessaria a sostenere un'**attrattiva politica dei dividendi**.
La realizzazione di questa strategia passerà anche dall'ulteriore ottimizzazione del **costo del debito**, che è atteso mediamente **intorno al 2%** per l'arco di Piano.
La struttura finanziaria di Terna, quindi, resterà solida e il rapporto **Debito netto/RAB** resterà **al di sotto del 60%**.

**OUTLOOK 2015**
I **ricavi** sono previsti in crescita a **oltre 2 miliardi di euro nel 2015**, grazie soprattutto al maggiore contributo delle Attività Non Regolate.
L'**EBITDA** è atteso in aumento a **oltre 1,5 miliardi di euro**, con un ***EBITDA margin*** stabile e solido.
Gli investimenti riconosciuti in tariffa diminuiranno di circa il 10% rispetto al 2014, pur con una maggiore selettività anche a favore di opportunità in grado di ridurre l'impatto sulla tariffa elettrica.

**POLITICA DIVIDENDI**
La politica conferma, per il 2015, un dividendo **di 20 centesimi di euro** per azione (payout ratio intorno al 70%), una solida base anche per il futuro.
*In data odierna, alle ore 14.00 (GMT), all'Intercontinental London Park Lane di Londra, si terrà un incontro con la comunità finanziaria e media per presentare le strategie aziendali e i risultati dell'esercizio 2014 ad analisti finanziari e investitori istituzionali. Il materiale di supporto all'evento sarà reso disponibile sul sito Internet della Società (www.terna.it), nella sezione Investor Relations/Presentazioni, in concomitanza con l'avvio dell'incontro stesso. Nella stessa sezione sarà inoltre possibile seguire la presentazione tramite webstreaming. Le Presentazioni saranno altresì rese disponibili, via SDIR-NIS, sul sito internet di Borsa Italiana S.p.A. (www.borsaitaliana.it) e del meccanismo di stoccaggio autorizzato "1Info" (www.1info.it).*

*°*°*°

Nel presente comunicato vengono utilizzati alcuni "indicatori alternativi di performance" (Ebitda, Ebitda margin e indebitamento finanziario netto), il cui significato e contenuto sono illustrati qui di seguito in linea con la raccomandazione CESR/05-178b pubblicata il 3 novembre 2005:
- Ebitda (margine operativo lordo): rappresenta un indicatore della performance operativa; è calcolato sommando al risultato operativo (Ebit) gli ammortamenti;
- Ebitda margin: rappresenta un indicatore della performance operativa; deriva dal rapporto tra il Margine Operativo Lordo (ebitda) e i ricavi;
- Indebitamento finanziario netto: rappresenta un indicatore della propria struttura finanziaria; è determinato quale risultante dei debiti finanziari a breve e lungo termine e dei relativi strumenti derivati, al netto delle disponibilità liquide e mezzi equivalenti e delle attività finanziarie.

## TERNA UNITÀ IMPIANTI VITTORIO VENETO

Dal 1° maggio 2015 ci sarà il trasferimento da Nove di Vittorio Veneto a Cappella Maggiore, nella nuova sede di lavoro.

## TERNA – ESODO ART.4 "LEGGE FORNERO"

L'Azienda ha presentato la bozza dell'Accordo Quadro che regolamenta l'art.4, commi 1-7 ter, Legge n.92/2012 (legge Fornero) e ha comunicato il numero di assunzioni che svilupperà nei primi sei mesi del 2015.
Nell'incontro del 24 marzo u.s. TERNA ha illustrato la bozza dell'Accordo Quadro che regolamenterà le uscite legate all'applicazione dell'art.4 della "legge Fornero". L'Accordo proposto ricalca quanto avevano presentato nel precedente incontro e riporta che:

- *"Si applica a Terna S.p.A. e Terna Rete Italia S.p.A.";*
- si accederà all'esodo, previa sottoscrizione dei verbali di conciliazione individuale;
- i Dipendenti che aderiranno cesseranno il rapporto di lavoro il 1° gennaio 2016;

- potranno accedere all'esodo i Dipendenti che matureranno i requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata entro il 31 dicembre 2017;
- è previsto un piano di assunzioni corrispondente al 60% delle uscite;
- è stabilito il riconoscimento di una misura dell'incentivazione che però non è ancora stata quantificata.
- L'Azienda ha inoltre dettagliato un primo scaglione di assunzioni che effettuerà entro i primi sei mesi del 2015:

| AREE | USCITE | ENTRATE |
|---|---|---|
| Centro Sud | 26 Quadri/Impiegati 17 Operai | 15 Quadri/Impiegati 13 Operai |
| Nord Est | 19 Quadri/Impiegati 9 Operai | 11 Quadri/Impiegati 9 Operai |
| Nord Ovest | 20 Quadri/Impiegati 5 Operai | 11 Quadri/Impiegati 13 Operai |
| Ingegneria | 6 | 6 |
| Dispacciamento | 8 | 8 |

Come FLAEI abbiamo confermato la nostra posizione critica circa il tasso di sostituzione del 60%, in quanto troppo basso, ribadendo l'esigenza di un'analisi approfondita sulla base delle uscite rispetto alle quali va garantito il 100% delle coperture dell'area tecnica (operativi).
Inoltre, abbiamo chiesto, una volta conosciute le uscite effettive, l'attuazione di incontri territoriali, nei quali analizzare la situazione degli organici attraverso un accurato monitoraggio, per poi riassumere, a livello nazionale, quanto riscontrato. Relativamente alla previsione fatta dall'Azienda circa l'uscita di 250 Persone, abbiamo sottolineato che, superata tale soglia, riteniamo indispensabile la copertura completa delle figure uscenti tramite l'assunzione di nuovo personale.

Infine, abbiamo rilevato la mancanza nell'Accordo Quadro, della clausola di salvaguardia rivolta ai lavoratori in uscita, qualora le regole, che danno diritto all'accesso alla pensione, cambiassero nel periodo di isopensione.
L'Azienda, da un primo esame di quanto da noi evidenziato, ha assicurato che il quadro complessivo delle assunzioni sarà sviluppato sulla base delle uscite legate ai tre esodi proposti; inoltre, si è resa disponibile a sviluppare una consona copertura delle posizioni tecniche e ad esaminare quale copertura adottare, rispetto alle posizioni che potrebbero liberarsi, oltre le 250 uscite previste dall'applicazione della "Legge Fornero".
Probabilmente a partire dal mese di settembre 2015, dopo aver conosciuto il numero delle possibili dimissioni, Terna darà avvio agli incontri territoriali, nei quali si dovrà sviluppare anche il monitoraggio.
Relativamente alla clausola di salvaguardia, l'Azienda analizzerà cosa inserire nell'accordo; infine, sulla base dell'analisi delle richieste presentate, si è resa disponibile ad integrare il testo dell'Accordo Quadro.
Restano confermati gli incontri programmati.

*°*°*°

**Appunti sull'incontro - Roma sede Terna**
Presenti: Rusciano, Meneghello, Conticello
OOSS Filctem, Flaei, Uilctem
L'azienda ha consegnato un bozza di accordo art 4 legge Fornero e ne ha brevemente illustrato il contenuto per articoli.
L'accordo è stato redatto sulla base dell'esperienza dei due Enel e Iren.
Art 1
Contiene il quadro di riferimento
Art 2
Illustra alcuni elementi del contesto in cui l'accordo si inserisce:
• La questioni della disposizioni tariffarie dal 2016
• La necessità di un riequilibrio sia professionale che demografico principalmente nell'area operation maintenance
Vengo richiamati gli articoli della legge cui fa riferimento l'accordo.
Vien individuato l'ambito a cui l'accordo verrà applicato: terna spa e Terna Rete Italia spa.
Art 3, 4, 5, 6 e 7
Contiene finestra dei requisiti per l'applicazione e l'iter procedurale che verrà impostato.
Le tappe del percorso sono:
1. Sottoscrizione dell'accordo quadro (obiettivo 21 aprile 2015)
2. Definizione della data da cui far decorrere la manifestazione di interesse
3. Comunicazione al personale
4. Data termine di presentazione delle domande di interesse (primi giorni di luglio)
5. Comunicazioni alle OOSS per gli adempimenti
Art 8
Proposta di misure incentivanti
Art 9
Piano di assunzioni basato su un tasso di sostituzione del 60%
Art 10
Monitoraggio dello stato di attuazione

OSSERVAZIONI OOSS/FLAEI E APPROFONDIMENTI
Per le misure incentivanti va percorsa la trattativa. E' evidente la disponibilità economica dell'azienda su questo aspetto.
E' stato chiesto di prevedere fin da ora una possibilità per un secondo biennio di applicazione dell'accordo. Questa richiesta parte da un dato comunicato dall'azienda prima dell'ultima riforma delle legge sulle pensioni che parlava di 600-700 persone che avrebbero avuto accesso alla pensione. L'azienda non ha dimostrato disponibilità su questo punto.
E' stata chiesta, sulla scorta di alcuni casi anomali dovuti all'Inps accaduti nelle altre società, una disponibilità alla flessibilità dei termini di dichiarazione di interesse e adesione per le situazioni con caratteristiche simili. L'azienda ha dato disponibilità a questa situazione.
L'azienda su questo aspetto farà anche una verifica presso INPS.

E’ stata chiesta una clausola di salvaguardia in caso di importanti modifiche legislative che potessero attuarsi dopo la sottoscrizione dell’esodo. L’azienda inserirà una clausola che porterà ad una valutazione di una tale situazione per gli interventi del caso.
Sul tasso di sostituzione si è puntualizzato che è troppo basso e che è necessaria un’attenta valutazione dell’impatto nell’area tecnica (operai e impiegati tecnici). Per questo è stata ribadita l’importanza degli incontri territoriali per una corretta valutazione dei carichi di lavoro e dell’adeguatezza del numero di risorse con obiettivo finale un piano di assunzioni coerente con le reali esigenze di attività. Il tema di questo aspetto è il corretto dimensionamento delle assunzioni nel rispetto di un impegno reciproco da assumere e portare poi a sistema e della definizione di un piano di monitoraggio dell’organizzazione. L’azienda ha risposto che su questo aspetto farà un valutazione per inserire nell’accordo qualcosa che riguarda il personale operaio. L’azienda ha chiarito che a valle della fotografia delle dichiarazioni di interesse è disponibile a questo confronto: si parla di fine estate e che potrà essere anche impostato un monitoraggio a periodo più lungo.
Sempre sul tasso di sostituzione si è chiesto nel caso in cui le uscite siano maggiori della 250 stimate, quale sarà il tipo di approccio: 1 a 1 o altro? E’ stato evidenziato che quest’azienda ha anche il compito nei confronti del contesto di fare occupazione. Su questo punto l’azienda non ha risposto, ha sottolineato che il 60% è un valore anche alto più di altre situazioni. La questione dovrà essere valutata in caso di una situazione di esodo di significativamente maggiore di 250 adesioni.
Sul piano di assunzioni e sull’organizzazione in generale è stato chiesto se si è tenuto conto dell’impatto FS. L’azienda ha risposto che ad oggi non ha un accordo operativo e che si valuterà tale impatto solo in quel momento.
E’ stata richiesta una situazione al 31-3-15 di uscite ed entrate, evidenziando quanto si sia in ritardo per le assunzioni nei confronti della professionalità necessaria. L’azienda ha comunicato che il piano di assunzioni è già iniziato. Questo è il prospetto comunicato a livello di DT. Per le assunzioni sono in corso le selezioni con periodo di completamento degli inserimenti giugno luglio.

| | | Impiegati e Quadri | Operai | Totale |
|---|---|---|---|---|
| DT Centro Sud | Uscite | 26 | 17 | 17 |
| | Ingressi | 15 | 13 | 28 |
| DT Nord Est | Uscite | 19 | 9 | 28 |
| | Ingressi | 11 | 9 | 20 |
| DT Nord Ovest | Uscite | 20 | 5 | 25 |
| | Ingressi | 11 | 13 | 246 |
| Ingegneria | Uscite | 6 | | 6 |
| | Ingressi | 6 | | 6 |
| Dispacciamento | Uscite | 0 | | 0 |
| | Ingressi | 8 | | 8 |
| Perimetro nazionale | Uscite | 79 | 41 | 110 |
| | Ingressi | 51 | 36 | 86 |

E’ stato chiesto un documento che riporti i criteri per le assunzioni e le modalità di selezione.
L’azienda ha dichiarato che nel prossimo incontro verrà consegnato un documento con questi contenuti. Ha anche dichiarato che il punto di partenza delle selezioni è la banca dati: indispensabile quindi inserire il proprio profilo.
E’ stata ribadita la programmazione degli incontri per le date definite:
**1**. 9 aprile primo incontro per la riorganizzazione del dispacciamento. In questo incontro verranno consegnati i documenti di proposta aziendali: si tratterà di una riunione di avvio.
Durante questo incontro verrà anche proseguito il tema dell’accordo esodo.
**2**. 21 aprile chiusura accordo esodo
**3**. in maggio è stato chiesto un incontro sullo stato della reperibilità: la data verrà programmata nei prossimi incontri.
A margine dell’incontro è stato chiesto un chiarimento su alcune voci di riassetto societario.
L’azienda ha chiarito che si tratta di una differente allocazione di responsabilità a livello romano dalla Capo Gruppo a Terna Rete Italia che comporterà un passaggio di risorse con cessione di contratto.

## TERNA – RIORGANIZZAZIONE DSC

riportiamo la relazione relativa all'incontro del 9 aprile 2015 - avvio confronto Progetto DSC - Controllo e Conduzione.
Cordiali saluti.
LA SEGRETERIA NAZIONALE

Roma - 10/04/2015

*°*°*°

RIORGANNIZZAZIONE DSC
Nell'incontro del 9 aprile 2015 la Direzione ha presentato un percorso di riorganizzazione nell'ambito della funzione DSC che interessa le strutture dei CTI e dei CR.
Secondo Azienda:
Il progetto presentato rappresenta la "logica prosecuzione" di un percorso di razionalizzazione e ottimizzazione dei processi e delle attività che punta sul principio di sviluppo di professionalità multiskill, che ricomprendono in se stesse diverse competenze.
Le caratteristiche fondamentali del progetto sono:

- lo sviluppo di competenze multiskill
- l'integrazione delle competenze e di controllo e conduzione
- una visione integrata dei fenomeni della rete
- un aumento del livello di sicurezza per la gestione della rete

La proposta è di arrivare ad una struttura di 3 macro centri al posto degli attuali 3 CTI e 8 CR ubicati uno per ogni DT, competenti sia per le attività di controllo che per quelle di conduzione della rete.
Questa nuova struttura di controllo e conduzione sarà caratterizzata da figure multiskill per la gestione della nuove sale di controllo e conduzione. Queste figure affiancheranno le figure di specializzazione ad oggi costruite.
Questa riorganizzazione delle sale, caratterizzata da un periodo transitorio di impostazione e sviluppo ipotizzato della durata di un paio di anni, porterà dagli attuali 166 turnisti ai 114 futuri.
Gli step del periodo transitorio sono due:

1. integrazione del controllo entro 01-2016 (con applicazione nuove tecnologie, gestione della logistica e riallocazione delle risorse con sviluppo e opportunità di crescita)
2. integrazione della conduzione entro 01-2017

In questo momento si sono realizzate le condizioni per la sua attuazione in particolare alla luce dell'accordo sugli esodi di prossima definizione.
La situazione degli esodi nei turnisti è la seguente:

| | ADCS | ADNE | ADNO |
|---|---|---|---|
| al 31-3-15 | 4 | 3 | 1 |
| entro 2015 | 12 | 8 | 6 |
| entro 2018-2019 | 7 | 2 | 2 |
| totale | 19 | 10 | 8 |

Sulle uscite già realizzate ad oggi è in valutazione il percorso per la copertura.
**Le OOSS hanno posto numerose osservazioni a questo progetto:**

- una tale modifica è un impegnativo cambiamento che seppur aiutato dalla tecnologia non deve dimenticare che parte della gestione è fatta da persone
- non si tiene conto delle specificità del territorio e della conoscenza indispensabile per il controllo e la conduzione garantita da un presidio dei luoghi (un riferimento particolare è stato fatto alla Sicilie alla Sardegna)
- l'attuale gestione dei CTI è già ottimizzata e non si comprende come si possa effettuare questa integrazione
- non si è compreso in questa nuova organizzazione il cambiamento della attività di contorno e supporto al controllo e alla conduzione e quindi di tutte le risorse che le svolgono
- non si comprende il perimetro dell'occupazione che questa organizzazione definisce
- non è chiaro come si svolgerà il percorso transitorio
- i nuovi profili multiskill necessita una definizione chiara

Per gli approfondimenti necessari è stata fissata la data del prossimo incontro: 12

maggio alle ore 10.00.
Sono programmati anche i seguenti incontri:

- 21/4 alle ore 10.00 prosecuzione accordo esodi e presentazione nuova organizzazione di Corporate e ricadute
- 29/4 alle ore 15.30 ipotesi di chiusura accordo esodi

## ATTUAZIONE DEL JOBS ACT

### AMMORTIZZATORI SOCIALI

In attuazione della delega conferita al Governo dalla Legge 183/2014, il Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 22 in vigore dal 7 marzo 2015, pubblicato nella G.U. 6 marzo 2015 n. 54, attuativo appunto della Legge 183/2014 (Jobs act), modifica la disciplina degli ammortizzatori sociali.
Nel richiamato Decreto attuativo viene disciplinata la **NASpI**, nuova indennità mensile di disoccupazione, che viene introdotta **dal 1° maggio 2015** in sostituzione dell'ASpI e della mini-ASpI previste dalla riforma Fornero.

### NASPI

La nuova indennità mensile di disoccupazione, denominata **NASpI** (Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego) ha la funzione di fornire un sostegno al reddito ai lavoratori subordinati che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. Come detto, sostituisce le vecchie fattispecie, Aspi e mini Aspi, con riferimento agli eventi di disoccupazione che si verificheranno dal 1° maggio 2015.

A regime, l'indennità di disoccupazione NASpI sostituirà tutti gli ammortizzatori sociali, fatta eccezione della cassa integrazione ordinaria che sarà ammessa solo in presenza di determinate condizioni; la CIG in deroga sarà superata nel 2016 e la mobilità dal 2017.
La prestazione NASpI sarà gestita dalla nuova Agenzia unica del lavoro attraverso i centri per l'impiego, a cui il lavoratore si dovrà rivolgere per sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID) e attivare così le procedure di politica attiva del lavoro, e dall'INPS che avrà il compito di recepire, lavorare le domande telematiche di disoccupazione ed erogare l'indennità spettante.
Per ottenere e non perdere l'indennità i beneficiari dovranno pertanto ricercare attivamente un nuovo impiego.
Cambia la platea di lavoratori a cui spetterà dal 2015 l'assegno di disoccupazione involontaria, in quanto il diritto al nuovo sussidio universale sarà esteso a chiunque perda il lavoro, quindi anche a precari e collaboratori a progetto, che presentino, congiuntamente, i seguenti requisiti:

- siano in stato di disoccupazione;
- possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione;
- possano far valere diciotto giornate di lavoro effettivo o equivalenti, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

La NASpI è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro convalidati presso le sedi idonee.
Vengono superati i limiti, molto più restrittivi, previsti per l'ASpI e la mini ASpI.

La durata del sussidio, che non segue più il parametro dell'età del lavoratore, è pari alla metà delle settimane lavorate negli ultimi 4 anni e coperte da contribuzione per un massimo di 2 anni. Per gli eventi di disoccupazione che si verificheranno dal 1° gennaio 2017, la durata dell'indennità NASpI è limitata a un massimo di 78 settimane.
Per i lavoratori precari invece la durata massima per l'erogazione dell'assegno di disoccupazione è pari a 6 mesi, in base alla presunzione che la collaborazione di un anno di lavoro possa configurare in realtà un contratto di lavoro subordinato.

L'indennità NASpI è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni utili, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33:

- se nel 2015 la retribuzione mensile risulta pari o inferiore a 1.195 euro, importo rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente, l'indennità è pari al 75% della retribuzione;
- se la retribuzione è superiore a 1.195 euro mensili, l'indennità sarà pari al 75% + il 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo.

Ad ogni modo, l'indennità NASpI non può superare, nel 2015, l'importo massimo di 1.300 euro mensili (nel 2014 l'importo massimo dell'indennità ASpI era di 1.166 euro). Detto importo sarà rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.
L'indennità viene ridotta progressivamente nella misura del 3% al mese dal primo giorno del quinto mese di fruizione.
Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 gennaio 2016 tale riduzione si applica dal primo giorno del quarto mese di fruizione.
Rimangono invariati i costi a carico dei datori di lavoro: contributo ordinario pari all'1,31%+0,3% e quota addizionale 1,4%.
Per ottenere l'indennità, coloro che sono in possesso dei requisiti devono inviare la domanda all'INPS in via telematica entro il termine di decadenza pari a 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.
L'indennità NASpI sarà erogata a partire dal giorno successivo alla data di presentazione della domanda e, comunque, non prima dell'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.
L'indennità NASpI è condizionata, a pena di decadenza:

- alla permanenza dello stato di disoccupazione;
- alla partecipazione costante e regolare alle iniziative di attivazione lavorativa, nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai servizi competenti.

Decade inoltre nei casi seguenti:

- perdita dello stato di disoccupazione;
- inizio di un'attività lavorativa subordinata senza provvedere alla comunicazione all'INPS;
- inizio di un'attività lavorativa in forma autonoma senza provvedere alla comunicazione all'INPS;
- raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per la NASpI.

Naturalmente, venendo introdotta la NASpI dal 1° maggio p.v., il lavoratore che resta privo di occupazione entro la data del 30 aprile 2015 ha diritto all'indennità ASpI solo se ha un'anzianità contributiva di almeno due anni e se ha maturato un anno di contributi nel biennio precedente l'inoccupazione.
Nella tabella che segue, sono comparate le principali novità della NASPI rispetto all'ASpI.

| | **ASpI** | **Mini ASpI** | **NASpI** |
|---|---|---|---|
| **Ambito di Applicazione** | Tutti i lavoratori dipendenti, compresi apprendisti, soci di cooperativa con contratto subordinato, personale artistico | Tutti i lavoratori dipendenti, compresi apprendisti, soci di cooperativa con contratto subordinato, personale artistico | Tutti i lavoratori dipendenti, |
| **Requisiti Contributivi** | • 2 anni di anzianità assicurativa<br>• almeno 52 sett. Di contribuzione nell'ultimo biennio | • 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti | •13 settimane di contribuzione nell'ultimo anno<br>• 18 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti |
| **Importo** • | •75% della retribuzione di • riferimento, fino a 1.192,98 euro + 25% per la parte eccedente<br>• decurtazione del 15% | •75% della retribuzione di • riferimento, fino a 1.192,98 euro + 25% per la parte eccedente<br>• decurtazione del 15% | • 75 % della retribuzione di riferimento fino a 1195 euro + 25% per la parte eccedente<br>• massimale di 1300 euro |

| | ASpI | Mini ASpI | NASpI |
|---|---|---|---|
| | dopo il 6° mese e dopo il 12° mese<br>• massimale di 1165,58 euro | dopo il 6° mese e dopo il 12° mese<br>• massimale di 1165,58 euro | • decurtazione del 3% al mese a partire dal 4° mese<br>• limite alla Contribuzione figurativa |
| **Durata** | • 10 mesi per i lavoratori con meno di 50 anni<br>• 12 mesi per i lavoratori con età da 50 a 55 anni<br>• 18 mesi per i lavoratori con almeno 55 anni | metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno | • metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni, detratti i periodi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione<br>• dal 2017 durata massima di 78 settimane (*18 mesi)* |

**Contratto di ricollocazione**

Il Decreto prevede, quale strumento di sostegno al lavoratore, il diritto del dipendente licenziato illegittimamente o per giustificato motivo oggettivo o per licenziamento collettivo a ricevere dal Centro per l'impiego un voucher il cui importo è proporzionato al profilo personale di occupabilità, ossia il grado di difficoltà nel trovare un nuovo impiego. Il voucher deve essere presentato a un'Agenzia per il lavoro che deve fornire assistenza nella ricollocazione professionale, tramite un apposito percorso formativo, fermo restando che il lavoratore deve cooperare con l'Agenzia, la quale può riscuotere il voucher solo in caso di raggiungimento del risultato.

**ASDI**

E' prevista l'introduzione, sempre dal 1° maggio 2015, di un assegno sperimentale di disoccupazione per i lavoratori più marginali e che viene erogato al termine della fruizione dell'indennità NASPI a coloro che continuano a conservare lo stato di disoccupazione e versano in gravi difficoltà economiche. L'accesso all'ASDI è previsto solo entro determinate soglie di reddito ISEE.

La sua durata è prevista fino a un massimo di 6 mesi con un importo dell'indennità pari al 75% dell'ultimo assegno NASpI.

**Dis-coll**

La disoccupazione collaboratori 2015 è un'altra misura a sostegno dei lavoratori che perderanno involontariamente il posto di lavoro a partire dal 1° gennaio 2015 fino al 31 dicembre 2015. La nuova indennità di disoccupazione, sempre sperimentale, si applica ai collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA.

Per aver diritto alla misura, occorre verificare congiuntamente i seguenti requisiti:

a) stato di disoccupazione al momento della domanda;

b) cumulo di almeno 3 mesi di contribuzione a partire dal 1° gennaio dell'anno solare precedente a quello in cui si verifica la perdita dell'impiego;

c) possesso di almeno un mese di contribuzione nell'anno solare in cui si verifica la perdita dell'impiego.

L'ammontare dell'indennità è pari al 75% del reddito medio mensile, calcolato sull'anno di cessazione dal lavoro e sull'anno solare precedente, se pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1.195,00 euro. In caso di reddito superiore, l'indennità viene incrementata del 25% della differenza tra reddito medio mensile e i 1.195,00 euro. Come la NASpI l'importo massimo della prestazione è di 1.300,00 euro per il 2015 e a partire dal 4° mese si riduce del 3% al mese.

La durata è calcolata in un numero di mesi pari alla metà delle mensilità di contribuzione relative al periodo di riferimento ovvero dal 1° gennaio dell'anno solare precedente fino all'evento di cessazione del rapporto di lavoro.

Si tratta di norme positive che riformano e potenziano l'ASpI.

Oltre al miglioramento di importi e durate, è significativo l'allargamento dei requisiti di accesso, che amplia di molto la platea dei beneficiari, includendo in maggior misura i lavoratori discontinui e precari.
Positivo l'aumento della durata massima a 24 mesi, anche se vale solo fino al 2016, in quanto dal 2017 la durata massima sarà pari a 18 mesi, comunque ancora migliorativa rispetto alla attuale.
Anche la creazione della Dis-Coll, destinata a co.co.pro. e co.co.co., risulta migliorativa rispetto alla precedente "una tantum", essendo determinata con modalità di calcolo simile all'ASpI.
Infine l'ASDI, pur non potendosi definire uno strumento organico di sostegno alla povertà, costituisce un'interessante novità sia per la sua consistenza che per le modalità applicative. Manca il necessario collegamento con le attuali sperimentazioni sulla Social Card e con la proposta del Reddito d'Inclusione Sociale (REIS) sostenuta anche dalla Cisl nell'ambito dell'Alleanza contro la povertà.
Nonostante il giudizio sostanzialmente positivo, restiamo convinti che, senza un sistema di servizi all'impiego efficiente, anche queste norme possano avere scarso impatto.
La scommessa vera sarà, quindi, il rafforzamento dei servizi per l'impiego.

*°*°*°

**TUTELE CRESCENTI PER I NEOASSUNTI**

Lo scorso 7 marzo, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (c.d. Jobs Act), è entrato in vigore il Decreto Legislativo di attuazione 4 marzo 2015, n. 23, contenente disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.

**Il nuovo contratto si applicherà a tutti i lavoratori (quadri, impiegati e operai)**, ad eccezione dei dirigenti e dei dipendenti pubblici - per questi ultimi si è in attesa della riforma della Pubblica Amministrazione - **assunti con contratto a tempo indeterminato dopo il 6 marzo 2015 o ai quali, dopo tale data, venga convertito a tempo indeterminato un contratto a tempo determinato o di apprendistato.**
In concreto, con il predetto contratto il lavoratore neo assunto avrà diritto a tutte le tutele già previste per i contratti a tempo indeterminati stipulati prima del 7 marzo 2015 (retribuzione contrattuale nazionale e aziendale, ferie, malattia, maternità, indennità di disoccupazione, ecc.).
L'unica novità rispetto ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 riguarda le garanzie previste in caso di licenziamento.

Nulla cambia per i **licenziamenti individuali** discriminatori, nulli o intimati in forma orale, per i quali il lavoratore mantiene il diritto a essere reintegrato in azienda o, in alternativa, a ottenere, su sua richiesta, il pagamento di una indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (non assoggettabili a contribuzione previdenziale), fermo restando il diritto al risarcimento del danno per le retribuzioni perdute dalla data del licenziamento all'effettiva reintegrazione con un minimo di cinque mensilità.
Nei casi in cui si accerti che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (motivi economici), viene introdotta una tutela risarcitoria certa, commisurata all'anzianità di servizio e, quindi, sottratta alla discrezionalità del giudice, eliminando la reintegrazione in caso di licenziamento illegittimo.

La regola applicabile ai nuovi licenziamenti è quella del **risarcimento in misura pari a due mensilità per ogni anno di anzianità di servizio**, con un minimo di 4 ed un massimo di 24. Anche detta indennità è conteggiata facendo riferimento all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR e non è assoggettata a contribuzione previdenziale.
La stessa disciplina si applica anche ai licenziamenti per giustificato motivo soggettivo (disabilità fisica o psichica del lavoratore) o giusta causa (licenziamenti disciplinari). In queste ipotesi, il lavoratore può essere reintegrato (cosiddetta tutela forte) esclusivamente nel caso in cui sia dimostrata direttamente in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento

In proposito, il Decreto non contiene il riferimento ai codici disciplinari dei contratti collettivi, né quello alla necessaria proporzionalità tra mancanza e sanzione; pertanto, i contratti collettivi mantengono la loro efficacia e possono continuare ad intervenire sulla regolamentazione dei licenziamenti disciplinari definendo regole che mantengano la giusta proporzionalità tra mancanza e sanzione. Gli stessi contratti collettivi possono anche continuare a regolamentare i criteri di scelta per i licenziamenti collettivi.
Il decreto modifica, inoltre, le sanzioni indennitarie introdotte dalla riforma Fornero per il licenziamento affetto da vizi formali (violazione dei requisiti di motivazione del licenziamento) e procedurali (mancato rispetto della procedura disciplinare di cui all'articolo 7 dello Statuto). In tali ipotesi, il datore di lavoro deve corrispondere al dipendente un'indennità crescente (calcolata con le stesse modalità sopra descritte e non assoggettata a contribuzione previdenziale) di importo pari a una mensilità per ogni anno di anzianità di servizio, con un minimo di due e un massimo di 12 mensilità.
Nessuna modifica è stata invece apportata al termine di 15 giorni dall'impugnazione per poter revocare il licenziamento senza soluzione di continuità del rapporto di lavoro.

Un'altra novità introdotta dal Decreto è l'**Offerta di conciliazione.**
Si tratta dell'offerta da parte del datore di lavoro, da farsi entro 60 giorni dal licenziamento, di un assegno circolare con un importo, esente da tasse e contributi, di ammontare pari ad una mensilità perogni anno di servizio, in misura non inferiore a due e non superiore a 18 mensilità.
L'accettazione dell'assegno in una delle sedi protette di cui all'articolo 2113 del Codice civile, nonché avanti le commissioni di certificazione dei contratti di lavoro istituite presso gli enti bilaterali ex art.76, lettera a) del D. Lgs. 276/2003, comporta l'estinzione del rapporto di lavoro e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento.
Viene meno il tentativo obbligatorio di conciliazione in DTL (previsto per le aziende con più di 15 lavoratori dall'art.7 della legge 604/1966) per gli assunti dal 1^ marzo 2015.

La disciplina dei licenziamenti individuali si applica anche ai **licenziamenti collettivi di cui alla legge 223/1991**. Pertanto, qualora siano licenziati lavoratori con contratto a tutele crescenti, in caso di violazione della procedura o dei criteri di scelta, è prevista esclusivamente la tutela indennitaria (minimo quattro, massimo 24 mensilità).
Per le imprese fino a 15 dipendenti, in caso di licenziamento illegittimo, l'indennizzo sarà crescente in base all'anzianità e l'importo della conciliazione sarà dimezzato, ma con il massimo di sei mensilità, come già previsto dalla legge 604/1966. Per quanto riguarda i lavoratori utilizzati nell'ambito degli appalti, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa che subentra in un appalto si dovrà computare tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.
E' stato escluso per i licenziamenti dei neoassunti l'utilizzo del rito speciale previsto dalla Legge Fornero, che aveva complicato il processo del lavoro, spesso duplicandolo. Rito che viene comunque mantenuto per i licenziamenti dei dipendenti già in forza.
Quanto il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti sarà utilizzato da parte delle imprese é la scommessa che se vincente potrebbe favorire il rilancio del nostro Paese.
Fanno ben sperare, in proposito, gli incentivi fiscali e gli sgravi contributivi triennali riconosciuti per tutte le assunzioni a tempo indeterminato effettuate tra il primo gennaio ed il 31 dicembre 2015 previsti dalla Legge di stabilità (190/2014).
D'altra parte investire sulle proprie risorse umane considerandole non mero elemento di costo, ma fattore decisivo per la competitività non è solo un interesse del lavoratore, ma anche dell'impresa.
Nel nuovo contesto, il Sindacato deve giocare un ruolo decisivo, soprattutto nel vigilare e pretendere che le Aziende si attengano ad uno scrupoloso rispetto dei limiti imposti dai codici disciplinari previsti nei Contratti Collettivi e da esse stesse sottoscritti.

## ASPETTATIVE DI VITA

**Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 16 dicembre 2014 - Adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento agli incrementi della speranza di vita**

Dal 1° gennaio 2016 si applicano i nuovi requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici adeguati agli incrementi alla speranza di vita. D.M. 16.12.2014

## 1. Premessa

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30 dicembre 2014, è stato pubblicato il Decreto direttoriale del 16 dicembre 2014, recante disposizioni in materia di adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento agli incrementi della speranza di vita

In particolare, il predetto decreto direttoriale ha disposto che: "A decorrere dal 1° gennaio 2016, i requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici sono ulteriormente incrementati di 4 mesi e i valori di somma di età anagrafica e di anzianità contributiva di cui alla Tabella B allegata alla legge 23 agosto 2004, n.243 sono ulteriormente incrementati di 0,3 unità".

Ciò posto, fermo restando l'adeguamento alla speranza di vita già applicato dal 1° gennaio 2013 a decorrere dal 1° gennaio 2016, i requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici sono ulteriormente incrementati di 4 mesi e, i valori di somma di età anagrafica e di anzianità contributiva di cui alla Tabella B allegata alla legge 23 agosto 2004, n. 243 per coloro che perfezionano il diritto alla pensione di anzianità con il sistema delle c.d. "quote"- sono ulteriormente incrementati di 0,3 unità.

## 2. Requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici adeguati agli incrementi alla speranza di vita

Si riportano di seguito, in sintesi, i requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia, alla pensione anticipata e alla pensione di anzianità con il sistema delle c.d. quote, adeguati agli incrementi alla speranza di vita previsti dal decreto ministeriale del 16 dicembre 2014. Resta salva l'applicazione dell'adeguamento in parola anche in tutti gli altri casi previsti dalla legge.

### 2.1 Pensione di vecchiaia (art. 24, commi 6 e 7, legge n. 214 del 2011) - requisito anagrafico

a) Lavoratrici iscritte all'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti ed alle forme sostitutive della medesima:

| **Anno** | **Età pensionabile** |
|---|---|
| Anno 2016 | 65 anni e 7 mesi |
| Anno 2017 | 65 anni e 7 mesi |
| Anno 2018 | 66 anni e 7 mesi |
| Dall'anno 2019 | 66 anni e 7 mesi* |

*Requisito da adeguare alla speranza di vita ai sensi dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

b) Lavoratrici iscritte alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi e alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335:

| **Anno** | **Età pensionabile** |
|---|---|
| Anno 2016 | 66 anni e 1 mese |
| Anno 2017 | 66 anni e 1 mese |
| Anno 2018 | 66 anni e 7 mesi |
| Dall'anno 2019 | 66 anni e 7 mesi* |

* Requisito da adeguare alla speranza di vita ai sensi dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

c) Lavoratori iscritti all'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti ed alle forme sostitutive ed esclusive della medesima e lavoratrici dipendenti iscritte alle forme esclusive dell'A.G.O. di cui all'art 22-ter, comma 1, del decreto legge 1° luglio 2009, n. 78:

| **Anno** | **Età pensionabile** |
|---|---|
| Anno 2016 | 66 anni e 7 mesi |

| | |
|---|---|
| Anno 2017 | 66 anni e 7 mesi |
| Anno 2018 | 66 anni e 7 mesi |
| Dall'anno 2019 | 66 anni e 7 mesi* |

*Requisito da adeguare alla speranza di vita ai sensi dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

d) Lavoratori iscritti alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi e alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335:

| **Anno** | **Età pensionabile** |
|---|---|
| Anno 2016 | 66 anni e 7 mesi |
| Anno 2017 | 66 anni e 7 mesi |
| Anno 2018 | 66 anni e 7 mesi |
| Dall'anno 2019 | 66 anni e 7 mesi* |

*Requisito da adeguare alla speranza di vita ai sensi dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Con riferimento ai soggetti il cui primo accredito contributivo decorre dal 1° gennaio 1996, l'adeguamento alla speranza di vita previsto dal decreto ministeriale in parola deve altresì applicarsi al requisito anagrafico previsto dall'art. 24, comma 7, della legge n. 214 del 2011 (per la pensione di vecchiaia con una anzianità contributiva minima effettiva di cinque anni) che, dal 1° gennaio 2016, è di 70 anni e 7 mesi.
In attuazione dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, dal 1° gennaio 2019 il requisito in questione potrà subire ulteriori incrementi.

### 2.2 Pensione anticipata (art. 24, commi 10 e 11, legge n. 214 del 2011) – requisito contributivo

| **Anno** | **Uomini** | **Donne** |
|---|---|---|
| Dal 2016 al 2018 | 42 anni e 10 mesi<br>(pari a 2.227 settimane) | 41 anni e 10 mesi<br>(pari a 2.175 settimane) |
| Dal 2019 al 2020 | 42 anni e 10 mesi*<br>(pari a 2.227 settimane) | 41 anni e 10 mesi*<br>(pari a 2.175 settimane |

*Requisito da adeguare alla speranza di vita ai sensi dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Con riferimento ai soggetti il cui primo accredito contributivo decorre dal 1° gennaio 1996, l'adeguamento alla speranza di vita, previsto dal decreto ministeriale in parola, deve altresì applicarsi al requisito anagrafico previsto dall'art. 24, comma 11, della legge n. 214 del 2011 (per l'accesso a pensione anticipata con almeno venti anni di contribuzione effettiva e con il requisito del c.d. importo soglia mensile) che, dal 1° gennaio 2016, è di 63 anni e 7 mesi. In attuazione dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, dal 1° gennaio 2019 il requisito in questione potrà subire ulteriori incrementi.

### 2.3 Pensione di anzianità con il sistema delle c.d. "quote".

**Come accennato in premessa, il decreto ministeriale del 16 dicembre 2014 ha stabilito che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, i valori di somma di età anagrafica e di anzianità contributiva di cui alla Tabella B allegata alla legge 23 agosto 2004, n. 243 sono ulteriormente incrementati di 0,3 unità.**
Ciò posto, dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2018, i soggetti per i quali continuano a trovare applicazione le disposizioni in materia di requisiti per il diritto a pensione con il sistema delle c.d. quote, possono conseguire tale diritto ove in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 35 anni e, se lavoratori dipendenti pubblici e privati, di un'età anagrafica minima di 61 anni e 7 mesi, fermo restando il

raggiungimento di quota 97,6, e, se lavoratori autonomi iscritti all'Inps, di un'età anagrafica minima di 62 anni e 7 mesi, fermo restando il raggiungimento di quota 98,6.

**Si propongono qui di seguito alcuni esempi riguardanti lavoratori dipendenti.**
Esempio 1: iscritto FPLD
Verifica dell'età al 31 ottobre 2016 per un lavoratore nato il 20 marzo 1955:
l'età del lavoratore è di 61 anni e 225 giorni pari a (61+225/365)=61,616 anni
Al 31 ottobre 2016 ha un'anzianità contributiva di 1877 settimane pari a 1877/52 = 36,096 anni
La somma tra età e anzianità contributiva alla data del 31 ottobre 2016 è pari a 61,616 + 36,096 = 97,712
Il lavoratore ha quindi raggiunto il diritto a pensione avendo superato quota 97,6 ed essendo in possesso dei requisiti minimo di 61 anni e 7 mesi di età e 35 anni di contribuzione.

Esempio 2: iscritti ai Fondi esclusivi dell'AGO
Verifica dell'età al 1° dicembre 2016 per un lavoratore nato il 20 marzo 1955:
l'età del lavoratore è di 61 anni e 256 giorni pari a(61+256/365)=61,701 anni.
Al 1° dicembre 2016 ha un'anzianità contributiva di 35 anni, 10 mesi e 24 giorni.
L'anzianità è quindi di 35 anni e 324 giorni pari a (35 + 324/360) = 35,900.
La somma tra età e anzianità contributiva alla data del 1° dicembre 2016 è pari a 61,701 + 35,900 = 97,601.
Il lavoratore ha quindi raggiunto il diritto a pensione avendo superato quota 97,6 ed essendo in possesso dei requisiti minimo di 61 anni e 7 mesi di età e 35 anni di contribuzione.

### 3. Incrementi alla speranza di vita dei requisiti per l'accesso al pensionamento del personale appartenente al comparto sicurezza, difesa e pronto soccorso.

L'adeguamento dei requisiti alla speranza di vita, di cui al decreto in esame, trova applicazione anche nei confronti del personale appartenente al Comparto Sicurezza, Difesa e Pronto soccorso ovvero del personale delle Forze Armate, dell'Arma dei Carabinieri, del Corpo della guardia di finanza, del personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile (Polizia di Stato, Corpo Forestale dello Stato e Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria) e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.
Pertanto a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ulteriore incremento della speranza di vita, pari a 4 mesi si applica ai requisiti anagrafici e, qualora l'accesso al pensionamento avvenga a prescindere dall'età, a quello contributivo previsto per il trattamento pensionistico.
Di seguito sono specificati i nuovi requisiti per l'accesso al pensionamento a decorrere dal 1° gennaio 2016.

#### 3.1 Pensione di vecchiaia (art. 2 del decreto legislativo n. 165/1997)
Per effetto dei nuovi incrementi alla speranza di vita, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2018, i limiti di età previsti in relazione alla qualifica o grado di appartenenza devono essere incrementati di 7 mesi rispetto al limite ordinamentale.
Resta in ogni caso fermo il regime delle decorrenze introdotto dall'art. 12, commi 1 e 2 della legge n. 122/2010 (c.d. finestra mobile) e le indicazioni fornite con il messaggio n. 545 del 10 gennaio 2013.

#### 3.2 Pensione di anzianità (art. 6 del decreto legislativo n. 165/1997)
A decorrere dal 1° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2018 l'accesso al pensionamento anticipato, fermo restando il regime delle decorrenze previsto dall'art. 12, comma 2 della legge n. 122/2010, avviene con i seguenti requisiti:
1) raggiungimento di un'anzianità contributiva di 40 anni e 7 mesi, indipendentemente dall'età;
2) raggiungimento della massima anzianità contributiva corrispondente all'aliquota dell'80%, a condizione che essa sia stata raggiunta entro il 31 dicembre 2011, ed in presenza di un'età anagrafica di almeno 53 anni e 7 mesi;
3) raggiungimento di un'anzianità contributiva non inferiore a 35 anni e con un'età anagrafica di almeno 57 anni e 7 mesi.
Nel caso di accesso alla pensione con il requisito di cui al punto 1) continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui all'art. 18, comma 22 ter del decreto legge n. 98/2011 (ulteriore posticipo di tre mesi rispetto ai dodici mesi di finestra mobile).

Per tutte le fattispecie di accesso al pensionamento di cui al presente paragrafo 3, si precisa che a decorrere dal 1° gennaio 2019 i requisiti sopra riportati dovranno essere adeguati alla speranza di vita ai sensi dell'art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78.

## CI SCRIVONO …

**8 marzo …**

Il 9 marzo ricevo, a mezzo posta, il Vs. periodico "Partecipare" che leggo puntualmente, un pochino con difficoltà nella parte tecnica.

Nella prima pagine, verso il basso, un rettangolino di x cm, con una data: 8 marzo.
Ho subito girato pagina nella certezza di trovare un articolo, ma … silenzio!...
Qual'era l'augurio che volevate fare alle donne?
Che trovino lavoro?
Che la proposta, anzi era diventata disegno di legge Prodi anno sull'assegno familiare più sostanzioso alla donna che volesse scegliere il part-time (legge francese?
Perché cessino gli stupri ed i troppi omicidi?ù
Perché in ogni contratto di lavoro a parità di prestazione corrisponda ari salario?
Io av rei fatto questo augurio, aggiungendone un altro strettamente morale, quello di non abusare del corpo delle donne pere reclamizzare un prodotto.
Io ho amato i lavoratori tutti, ma in particolare le donne lavoratrici perché in casa avevano l'altro lavoro domestico;anche se, per la verità, oggi aiutate a arti da chi condivide la vita.
Il 7 marzo il mio pensiero è volato lontano.
Alle donne americane chiuse a chiave perché non partecipassero allo sciopero e, per fortuità, bruciate vive.
Poi è tornato in Italia,al congresso nazionale dei tessili Cisl, svoltosi a Bergamo nel 1997, dove la mia mozione sulla parità fu sconfitta, dalla maggioranza maschile ei delegati.
Convinti restammo, io ed il mio Segretari provinciale Lorenzo Cadamuro.
La rivincita avvenne sul campo con il rinnovo del contratto di lavoro dei tessili nel 1961!
I questo 8 marzo 2015 non potevo dimenticare un avvenimento come quello della seconda guerra mondiale, dove sono state coinvolte nella lotta partigiana molte donne, in particolare come "staffette".
Per tutte ricorderò la sindacalista, amica e Ministro TINA ANSELMI, per tutto l'impegno dato alle donne italiane, in modo particolare con la legge sulla maternità (la migliore del mondo), sia per aver portato in tanta parte del mondo, l'idea della donna libera d alle dalle umiliazioni di un maschilismo non più accettabile.
Chiudo con un altro augurio a quelle donne che pubblicamente ci offrono il loro corpo nello spettacolo televisivo giornaliero: c ambiate rota.
E in questo c'è l'identico pensiero della Presidente della Camera dei Deputati, on Lara Boldrini.
Grazie per avermi letto.
Cordialmente, un pensiero a tutti voi della Flaei-Cisl.

*°*°*°

**Vorrei che i genitori …**

Per sette anni consecutivi sono salita sulla corriera che mi portava a scuola da Sarmede a Vittorio Veneto e ritorno. Allora, su ogni corriera, c'era l'autista ( il cui unico compito era "guidare", per me il massimo del "sociale") e il bigliettaio che aveva il compito di tenere l'ordine, "bucare" gli abbonamenti e fare il biglietto agli occasionali. Il bigliettaio, per noi ragazzini e adolescenti (ma fino a 18 anni) era "il potere" (se faccio due conti poteva avere 20/25 anni rispetto ai miei 12). Non eravamo santi neanche allora…il divertimento massimo era mascherare l'obliterazione precedente in modo che il bigliettaio forasse due volte la stessa corsa (non so se mi sono spiegata ma allora era tutto cartaceo)… ma se non ci riuscivi e il bigliettaio ti beccava, le sfumature del rosso/vergogna che ricoprivano la faccia erano innumerevoli. Raccontarlo a casa (o se lo venivano a sapere per vie traverse) significava prenderne "un pest";(adesso le mamme denunciano il bigliettaio per violazione della privacy..) Se eri discolo e facevi un po' di casino bastava un'occhiata del bigliettaio … adesso la mamma lo denuncia … l'autista, allora, faceva solo il suo mestiere: "l'autista"; era privilegio, per i più meritevoli, occupare il primo posto a fianco dell'autista (era come guidare il mezzo)… Con il passare del tempo, con la crisi, con il risparmio (diciamolo in italiano) con la tecnologia alla quale tutti dobbiamo inchinarci, il bigliettaio non serve più … ora ognuno si fa il biglietto (se lo fa) … lo oblitera

(se lo oblitera)… sale, scende, fa quello che vuole in barba al rispetto per gli altri passeggeri che pure hanno gli stessi diritti e pagano lo stesso biglietto. (non parliamo di cedere il posto agli anziani chè quello è un optional). Il bigliettaio non c'è più e l'autista non può più fare neanche il suo mestiere: guidare!... L'autista scende, giustamente, e chiede aiuto a questa società che sempre di più sembra remare contro … non aiutano certo le telecamere che, se ci sono, non funzionano nel 90 % dei casi … La presenza del bigliettaio era "prevenzione", le telecamere vengo dopo, quando il fattaccio è già successo; adesso, sui nostri mezzi pubblici, si scopre la necessità della scorta: personale in servizio (carabinieri distolti da altri impegni) o personale in congedo (volontariato?) Vorrei che i genitori fossero più coscienti … vorrei qualche sberla in più senza rischiare il telefono azzurro, vorrei qualche passo indietro perché non tutto il "vecchio" è sbagliato.

**Carla Da Re**

## LUTTI

Sono deceduti:

- la mamma del collega pensionato De Nardi Silvano, già della Agenzia di Montebelluna e della Unità Esercizio di Nove;
- Corso Albino già meccanico presso la Subarea di Quero;
- Liviana Testolina, già della Zona di Conegliano, e componente il Direttivo Flaei;
- la mamma di Tiziano Griguolo, collaboratore anche da pensionato della Flaei-Cisl di Belluno e Treviso. Flora era sposa di Roberto Griguolo, uno degli storici primi iscritti alla Flaei.

Alle famiglie formuliamo le più sentite condoglianze da parte della Flaei-Cisl di Belluno e Treviso.

## ENEL - QUOTA AGGIUNTIVA PREMIO DI RISULTATO.

Durante il rinnovo contrattuale siglato il 18 febbraio 2013, si stabilì una componente economica, destinata "a definire/incrementare i premi di Risultato a livello aziendale secondo criteri e modalità da definire con la contrattazione aziendale".

In ENEL, con accordo del 18 dicembre 2013, abbiamo stabilito che tale quota (120 € per il 2013 cassa 2014, 260 € per il 2014 cassa 2015, 420 € per il 2015 cassa 2016), fosse destinata ad incrementare lo stanziamento relativo alla voce "redditività aziendale".

Come per lo scorso anno, quindi, tale quota - che parametrata alla cat. BSS è di Euro 248,81 lorde - andrà ad incrementare lo stanziamento del Premio relativamente alla suddetta voce (vedi verbale allegato).

Tenuto conto che è in scadenza l'accordo del Premio di Risultato 20 dicembre 2011, le Parti hanno stabilito che si incontreranno nel corso dei primi sei mesi dell'anno 2015, per avviare il negoziato aziendale di rinnovo.

*°*°*°

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 18 marzo 2015

Tra

L'ENEL S.p.A., anche per conto di tutte le Società del Gruppo, rappresentata dai sigg.: Quaranta, Contino, Gulì, Chiaramonte, Scaramozzino, Capitani, Caliendo, Cofacci

e

la FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Miceli, Barbetti, Tudino
la FLAEI, rappresentata dai sigg.: De Masi, Meazzi, Losetti, Testa, Mancuso
la UILTEC, rappresentata dai sigg.: Pirani, Prestileo, De Giorgi

Premesso che

- In sede di rinnovo del CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico è stato sottoscritto il "Verbale di Accordo sull'incremento retributivo" del 18 febbraio 2013;

- in esso, le Parti, tenuto conto di quanto evidenziato nel "Protocollo per la competitività e lo sviluppo delle aziende" sottoscritto in pari data, hanno concordato che l'incremento retributivo complessivo per il triennio 2013 — 2015 risulti costituito da una componente a livello di settore (incremento dei minimi, copertura economica e erogazione aggiuntiva) e da una componente destinata "a definire/incrementare i premi di risultato a livello aziendale secondo criteri e modalità da definire con la contrattazione aziendale";
- tale componente, concordata dalle Parti anche allo scopo di beneficiare delle misure di detassazione e decontribuzione per il salario di produttività, è. annuale ed è stata quantificata considerando in essa anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensiva degli stessi;
- il valore di ciascuno scaglione della quota, annualmente erogato in forma di "una tantum" secondo le regole dei premi di risultato o secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali, riferito ai rispettivi periodi di "competenza", è il seguente:

| 2013 (cassa 2014) | 2014 (cassa 2015) | 2015 (cassa 2016) |
|---|---|---|
| **€ 120** | **€ 260** | **€ 420** |

- con verbale di accordo del 18 dicembre 2013 lo scaglione della quota di competenza dell'anno 2013 è stato destinato ad incrementare lo stanziamento relativo alla voce "redditività aziendale"

tenuto altresì conto che

- l'Accordo aziendale 20 dicembre 2011 ha disciplinato per il periodo 2012 –2014 il "Premio di risultato", sia per la parte normativa che per quella economica, e che tale accordo per la definizione degli importi lordi procapite prende a riferimento la categoria BSs;

tutto quanto sopra premesso e considerato,
si conviene su quanto segue.

1. ll valore dello scaglione 2014 della quota annuale di cui al citato Accordo CCNL 18 febbraio 2013 - pari per la categoria BSs a € 248,81 lorde secondo la scala parametrica vigente - è destinato ad incrementare Io stanziamento relativo alla voce " redditività aziendale " per la generalità del personale, da erogarsi, in coerenza con il suo carattere di elemento variabile della retribuzione, in base alle regole di cui all'Accordo aziendale sul premio di risultato del 20 dicembre 2011, cui si rinvia integralmente salvo quanto espressamente indicato nel presente verbale.
2. In una logica di potenziamento del Fondo Pensione, per i lavoratori iscritti, le Parti confermano per il 2014 la destinazione a Fopen degli importi previsti ai punti 26.1 lettera b) e 27 lettera c) del citato accordo 20 dicembre 2011.
3. Le Parti convengono di sospendere l'applicazione del punto 17 dell' accordo 20 dicembre 2011 e, tenuto conto della intervenuta scadenza del citato accordo, si incontreranno nel corso dei primi sei mesi dell'anno 2015 per avviare il negoziato aziendale di rinnovo, considerato quanto stabilito dal vigente CCNL..

* * *

**Dichiarazione di conformità ai sensi dell'art. 3 del DPCM 22 gennaio 2013**

La società Enel spa, anche in nome e per conto delle società da essa controllate, e le Organizzazioni sindacali Filctem, Flaei e Uiltec dichiarano che il presente accordo aziendale di secondo livello, valevole per tutte le società controllate (di cui all'elenco allegato), è conforme alle disposizioni del DPCM 22 gennaio 2013 ai fini della applicazione del regime fiscale agevolato, ai sensi del comma 481 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2012, n. 228 e successivi provvedimenti in materia.

Il presente accordo verrà depositato presso la DTL di Roma anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 67, legge n. 247/2007 e successive modifiche ed integrazioni.

Il presente accordo trova applicazione anche nei confronti dei dipendenti a tempo determinato, ivi inclusi i lavoratori in somministrazione a tempo determinato presso le unità produttive Aziendali in cui trova applicazione l'accordo.

**ENEL AREA MERCATO VENETO**

Da: Maso Antonella

Date: 24 marzo 2015 15:33



Punto Enel

Oggetto: **Comunicazioni Area Mercato**
Alla cortese attenzione delle Segreterie Regionali OOSS del Veneto ed RSU,

Inviamo la presente per comunicare i nuovi Responsabili nell'ambito della MA NE:
- Giovanni Zanchetta Responsabile TRIVENETO
- Eraldo Colombo Responsabile ERM
- Fosco Bellotto Responsabile Pianificazione Commerciale e supporto Canali.

Comunichiamo inoltre i seguenti movimenti del personale con decorrenza 1 aprile 2015:
- Simona Durastante Da Pc-Perf Op E Supporto Canali-Tri A Team Leader Punto Enel Padova
- **Antonio Da Rin Bianco Da Gest Att Con Stakeholder-Tri A Team Leader Punto Enel Belluno**
- **Maurizio Zanesco Da Pe Rovigo A Team Leader Punto Enel Treviso**
- Giovanna Tonetto Team Leader Di Pe Da Punto Enel Treviso A Punto Enel Mestre Venezia

Inviamo i più cordiali saluti

Antonella Maso
HR Mercato

## T.F.R. IN BUSTA PAGA - ACCORDO QUADRO TRA MINISTERI E ABI

In ottemperanza alle previsioni dell'art. 1, commi da 26 a 34, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, (Legge di stabilità 2015 in materia di erogazione in busta paga del trattamento di fine rapporto) è stato stipulato l'accordo quadro tra il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'Associazione Bancaria Italiana.

L'accordo quadro definisce termini, modalità e condizioni per la realizzazione, da parte delle banche che vi aderiscono, del finanziamento, a tasso agevolato, ai datori di lavoro per la liquidazione del T.F.R. in busta paga ai dipendenti che ne facciano richiesta.

La denominazione del T.F.R. in busta paga è definita "Quota Integrativa della Retribuzione (Qu.I.R.)".

Il finanziamento è rivolto ai datori di lavoro con meno di 50 dipendenti a condizione che gli stessi non siano tenuti al versamento del T.F.R. al Fondo di tesoreria INPS in base alla Legge 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, comma 756.

Il datore di lavoro deve rivolgersi ad un'unica banca per il finanziamento di tutte le richieste di liquidazione di Qu.I.R., anche di quelle successive alla stipulazione del contratto di finanziamento.

Il contratto di finanziamento si sostanzia in una disponibilità creditizia destinata ad essere utilizzata mensilmente dal datore di lavoro.

L'importo complessivo della disponibilità creditizia deve essere comunicato dal datore di lavoro alla banca in funzione delle Qu.I.R. da liquidare mensilmente e potrà essere rivista a fronte di ulteriori richieste di liquidazione da parte dei lavoratori.

La disponibilità creditizia è messa a disposizione del datore di lavoro con erogazioni mensili nella misura certificata dall'INPS. La prima erogazione viene effettuata nel mese successivo al perfezionamento del contratto di finanziamento e comunque non prima del 1° giugno 2015.

Il finanziamento sarà rimborsato dal datore di lavoro alla banca in unica soluzione alla data del 30 ottobre 2018, salvo i casi di risoluzione del rapporto di lavoro intervenuti nel corso del periodo di finanziamento.

Per questi casi il datore di lavoro deve rimborsare, entro il mese successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, quanto fruito per la liquidazione della Qu.I.R. al lavoratore interessato.

Qualora il datore di lavoro utilizzi, anche parzialmente, la disponibilità creditizia per finalità diverse dalla liquidazione mensile di Qu.I.R., il finanziamento viene interrotto ed il datore di lavoro è tenuto al rimborso immediato delle quote già fruite e dei relativi interessi.

L'ABI pubblicherà sul proprio sito internet l'elenco delle banche che aderiranno all'iniziativa e che potranno anche offrire condizioni migliorative rispetto a quelle previste dall'accordo quadro in questione.

Da parte nostra, pur apprezzando l'impegno del Governo per completare l'iter legislativo, non possiamo che ribadire tutte le perplessità che abbiamo più volte esternato in merito all'operazione T.F.R. in busta paga.

## PENSIONATI FONDO ELETTRICI DAL 1 GENNAIO 1997 AL 31 DICEMBRE 2006

Nell'ambito del processo di armonizzazione della disciplina del Fondo Elettrici con quella dell'AGO dei lavoratori privati, è ben nota la questione relativa alle modalità di calcolo previste dall'art. 3, c.2 del D. Lgs. 562/96 nei confronti dei dipendenti di aziende elettriche in attività in data antecedente il 1° gennaio 1997.

Vi si stabilisce infatti che l'importo della pensione va determinato nella misura più favorevole tra:

- l'80% della retribuzione pensionabile secondo le norme in vigore presso l'AGO;
- l'88% della retribuzione pensionabile, ai sensi dell'art. 1, c.12, lett. a) della L. 335/95.

Come è noto, l'Inps, nel procedere alla determinazione della pensione con decorrenza successiva al 1° gennaio 1997, incorre nell'errore di non includere nell'ottanta per cento della retribuzione pensionabile "l'onnicomprensività di tutte le voci della retribuzione" prevista per la generalità dei lavoratori e in base ai criteri fissati dall'art. 12 della L. 153/69, bensì esclusivamente le voci retributive (notoriamente diverse ed in numero minore rispetto alle voci imponibili individuate dalla normativa dell'AGO) coperte da contribuzione utile ai fini pensionistici.

In sostanza, dal 1 gennaio 1997, ai fini del calcolo della pensione, vanno presi in considerazione tutti i compensi, emolumenti, indennità e tutte le voci di natura retributiva percepita dai lavoratori elettrici a prescindere che le stesse siano state assoggettate a contribuzione.

Su tale questione si è aperto un vasto contenzioso risoltosi con risultati alterni; dopo la pronuncia del 2008 (sentenza n. 1444/2008), la Suprema Corte di Cassazione è intervenuta nuovamente con sentenza 11489/2014, la quale ha ribadito che il tenore letterale dell'art. 3, comma 2 del citato D. Lgs. 562 non autorizza la limitazione interpretativa prospettata dall'Inps, atteso che tale norma, nel far riferimento alla *"retribuzione pensionabile determinata secondo le norme in vigore nell'AGO"*, ha chiaramente inteso includere anche la nozione di retribuzione vigente nell'AGO.

Pertanto, alla luce di tali considerazioni e sentita la nostra consulenza legale, è necessario tener conto della modifica normativa nel frattempo intervenuta (art. 38 DL 98/2011 chiarendo che, in precedenza il diritto al calcolo corretto della pensione era intangibile (né prescrizione né decadenza) mentre soggiaceva alla prescrizione decennale solo il diritto ai singoli ratei.

Con l'entrata in vigore dell'art. 38 del DL n. 98/2011, è stabilito che, a far data dal 6 luglio 2011, il diritto al giusto calcolo della pensione è sottoposto alla decadenza triennale, mentre le differenze dei ratei alla prescrizione quinquennale.

Occorre dunque far riferimento alla tipologia di non corretto calcolo della pensione o, se si preferisce, l'espressione utilizzata dal legislatore di non "*riconoscimento parziale del trattamento*".

In tale quadro evolutivo della norma è opportuno individuare le pensioni dell'ex fondo elettrici nelle due categorie di fattispecie di seguito riportate:

- **riconoscimento parziale del trattamento avvenuto entro e non oltre il 5 luglio 2011**: in questo caso deve essere applicata la prescrizione decennale secondo i principi di cui la sentenza della Cassazione SS.UU. n. 12720/2009, considerando anche la natura innovativa del DL. 98/2001 e della sentenza n. 69/2014 della Corte Costituzionale che hanno ridotto la prescrizione, a far data 6 luglio 2011, in quinquennale. Detta prescrizione decorre dall'insorgere del diritto, rateo per rateo, secondo i principi generali, anche dopo il 6 luglio 2011; di conseguenza, spetteranno le differenze maturate e non attribuite che vanno a collocarsi nel periodo di prescrizione calcolato a ritroso rispetto alla domanda.
- **Riconoscimento parziale del trattamento avvenuto dal 6 luglio 2011 in poi**: la disciplina applicabile è quella della decadenza triennale e della prescrizione. I termini di decadenza assumono decorrenza dal riconoscimento parziale e, se trascorsi, sono in grado di far decadere il diritto stesso. Solo l'azione giudiziaria, attivata prima di tale scadenza, assicurerà le differenze di rateo che, sussistendone il diritto, vanno a collocarsi nel quinquennio prima della richiesta, estendendosi l'effetto eventualmente a periodo precedenti il 6 luglio 2011.

Pertanto sulla base di quanto sopra esposto è opportuno che i pensionati ex- elettrici interessati **(cioè coloro che sono andati in quiescenza tra il 1997 ed il 2006)**, previo calcolo effettuato dalle strutture INAS, possono rivendicare un pacifico diritto, attraverso un ricorso amministrativo e successivamente intraprendere l'azione giudiziaria innanzi al Tribunale locale.

Cordiali saluti.

| Il Segretario Nazionale | Il Segretario Generale | Il Presidente |
|---|---|---|
| FNP-CISL | FLAEI-CISL | INAS-CISL |
| Loreno Coli | Carlo De Masi | Antonino Sorgi |

*°*°*°

**Richiesta incontro - Fondo Elettrici**

Si trasmette copia della lettera inviata da FNP, FLAEI e INAS all'INPS con la quale, si richiede un incontro all'Istituto per affrontare il problema delle modalità di calcolo previste dall'art. 3, c.2 del Dlgs. 562/96 nei confronti dei dipendenti di aziende elettriche in attività in data antecedente il 1° gennaio 1997.

Cordiali saluti.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

Roma, 31 marzo 2015
Al Dott. Antonello Crudo
Direttore Centrale Pensioni INPS

**Oggetto: Richiesta incontro**

Nell'ambito del processo di armonizzazione della disciplina del Fondo Elettrici è ben nota la questione relativa alle modalità di calcolo previste dall'art. 3, c.2 del Dlgs. 562/96 nei confronti dei dipendenti di aziende elettriche in attività in data antecedente il 1° gennaio 1997.

La questione è ed è stata oggetto di numerosi ricorsi amministrativi indirizzati ai Comitati Provinciali, le cui decisioni non sono state favorevoli.

Su tale materia si è quindi aperto un vasto contenzioso, risoltosi nel tempo con risultati alterni; dopo la pronuncia del 2008 (sentenza n. 1444/2008), la Suprema Corte di Cassazione è intervenuta nuovamente con sentenza n. 11489/2014, la quale ha ribadito che il tenore letterale dell'art. 3, comma 2 del citato D.Lgs. 562/96 non autorizza la limitazione interpretativa prospettata da codesto Istituto, atteso che tale norma, nel far riferimento alla "retribuzione pensionabile determinata secondo le norme in vigore nell'AGO", ha chiaramente inteso includere anche la nozione di retribuzione vigente nell'AGO.

La fattispecie rientra dunque nella tipologia di non corretto calcolo della pensione o, se si preferisce l'espressione utilizzata dal legislatore, "il riconoscimento parziale del trattamento".

Pertanto, alla luce di quanto esposto, visto il consolidarsi dell'orientamento giurisprudenziale e, al fine di evitare un massiccio ricorso al contenzioso con conseguenze onerose a carico dell'istituto, Vi chiediamo un incontro, volto a concordare iniziative univoche e risolutive sulla questione prospettata che coinvolge numerosi pensionati iscritti alla nostra Organizzazione Sindacale.

In attesa di un vostro sollecito riscontro, inviamo cordiali saluti.

Il Segretario Nazionale Il Segretario Generale Il Presidente

| FNP-CISL | FLAEI-CISL | INAS-CISL |
|---|---|---|
| Loreno Coli | Carlo De Masi | Antonino Sorgi |

*°*°*°

**Riassumendo**

**Il sistema di calcolo della pensione per gli "elettrici"**

<table>
<tr><th>PERIODO</th><th>RETRIBUZIONE</th><th>COEFFICIENTE</th><th colspan="4">QUOTA DI PENSIONE</th></tr>
<tr><td>Fino al 31.12.1992</td><td>Ultimi 6 mesi ragguagliati ad anno. Retribuzione di riferimento (MT+ex cont.+Anzianità+Liv.funzione) al momento del pensionamento</td><td rowspan="2">2,514%</td><td colspan="4">A</td></tr>
<tr><td>Da 1.1.1993 a 31.12.1994</td><td>6 mesi + 50% settimane da 1.1.1993 alla risoluzione del rapporto di lavoro</td><td rowspan="4">B</td><td rowspan="4">C</td><td rowspan="4">D</td></tr>
<tr><td>Da 1.1.1995 a 31.12.1995</td><td>Max = 6 + 18 = 24 mesi</td><td rowspan="3">2%</td></tr>
<tr><td>Da 1.1.1996 a 31.1.2.1996</td><td>6 mesi + 66% settimane da 1.1.1996 alla risoluzione del rapporto di lavoro (8 mesi all'anno), fino a raggiungere 10 anni (al 31.12.2002) per chi era in servizio al 31.12.1992</td></tr>
<tr><td>Da 1.1.1997 in poi</td><td>c.s. con la retribuzione di riferimento comprensiva di tutte le voci, per chi aveva più di 18 anni di contribuzione al 31.12.1995. Al 31 dicembre 2006 si raggiunge il periodo decennale nel calcolo della base contributiva di riferimento.</td></tr>
<tr><td>Da 1.1.1996</td><td>Quota contributiva per chi aveva meno di 18 anni di</td><td>2%</td><td colspan="4">E</td></tr>
</table>

| PERIODO | RETRIBUZIONE | COEFFICIENTE | QUOTA DI PENSIONE |
|---|---|---|---|
| al 31.12.2012 | contribuzione al 31.12.1995 | | |
| Dal 1.1.2013 in poi | Quota pari al montante contributivo moltiplicato per il coefficiente di trasformazione (pensione contributiva) | | F |

Come si rileva solo **tra il 1 gennaio 1996 ed il 31 dicembre 2006** c'è una differenza di calcolo tra i trattamenti AGO e FPE; dopo sono tutti e due allineati sia per le voci soggette alla contribuzione ed al trattamento, che per il periodo decennale nel calcolo della base contributiva.
Va inoltre ricordato che incidono le presenze di trattamenti significativi: reperibilità, quadri, turno, straordinari, ecc., mancando i quali si riduce/annulla il miglior trattamento AGO.
Le espressioni "non oltre il 5 luglio e dal 6 luglio 2011" attengono ai mutati termini della decadenza (da intangibile a triennale) e della prescrizione (da decennale a quinquennale). I nuovi termini valgono, quindi, solo per chi è andato in quiescenza dal 6 luglio 2011, che non è il nostro caso.
Decadenza = attivazione del diritto
Prescrizione = periodo del trattamento riconosciuto

## FISDE E ARCA: DIFFERIMENTO TEMPISTICA ELEZIONI E FINANZIAMENTO

In allegato rimettiamo la corrispondenza intercorsa con l'Enel in merito al differimento della tempistica relativa ai rinnovi degli Organismi degli istituti FISDE e ARCA e alla definizione del finanziamento.
Come noto, il 31 marzo c.a. scadono i termini per avviare l'intendimento elettorale da parte degli Organi amministrativi delle due Associazioni.
Al riguardo, atteso che ancora non è pronto un piano per rivedere il sistema di welfare di II livello, si è giunti ad una intesa tra le Fonti istitutive che sposta al 31 luglio 2015 il nuovo termine per l'avvio della procedura elettorale.
La novità di questo rinvio sta nell'impegno assunto dall'Enel, affinché si pervenga ad una definizione complessiva del sistema di Welfare prima della pausa estiva, così come da noi richiesto.
Cordiali saluti.
LA SEGRETERIA NAZIONALE
Roma - 31/03/2015

*°*°*°

Alle Segreterie Nazionali
delle Organizzazioni Sindacali
FILCTEM, FLAEI, UILTEC
LORO SEDI

Roma, 25marzo 2015

**Oggetto: FISDE Differimento tempistica elezioni e finanziarne**

Facciamo seguita alla nostra lettera del 28 novembre 2014 prot. 105 e alle intese con Voi intercorse sul tema in oggetto per confermarVi che viene differita alla data del 31 luglio 2015 l'indizione delle elezioni per il rinnovo degli organi statutari del Fondo e conseguentemente anche il periodo dì svolgimento delle consultazioni. Restano prorogati gli attuali organi fino all'insediamento dei nuovi.
Quanto sopra in attesa di pervenire ad una soluzione complessiva in materia di welfare aziendale e in coerenza con !e determinazioni che saranno assunte in materia nel processo di revisione (che, come a Voi noto, sarà avviato alla fine del mese dì aprile con l'auspicio dì concludersi prima della pausa estiva).

Ciò premesso e tenuto conto anche dello scambio di lettere del 29 gennaio 2015, Vi confermiamo inoltre che, ai fini della seconda rata 2015, si prende a riferimento la quota - base (€ 706) riferita al personale in forza al 1' gennaio 2015.
Cordiali saluti,

ENEL
Filippo Contino

*°*°*°

Spett.le Enel
Risorse Umane e Organizzazione Italia
Relazioni Sindacali

**Oggetto: ARCA - Differimento tempistica elezioni e finanziamento**

In riscontro alla vostra lettera di pari oggetto, Vi diamo atto che quanto in essa contenuto corrisponde alle intese raggiunte.
Distinti saluti.

*°*°*°

Spett. le Enel Risorse Umane e Organizzazione Italia
Relazioni Sindacali

**Oggetto: FISDE - Differimento tempistica elezioni e finanziamento**

In riscontro alla vostra lettera di pari oggetto, Vi diamo atto che quanto in essa contenuto corrisponde alle intese raggiunte.
Distinti saluti.

## ENEL S.P.A. – CONFRONTO SUL MODELLO ORGANIZZATIVO SERVIZI ITALIA

Si è svolto in data 31 marzo 2015, il secondo incontro relativo all'Area in oggetto. Abbiamo approfondito diversi quesiti provenienti dai Territori.
L'Azienda ha comunicato di voler svolgere le consultazioni regionali a livello di Macro Area, tenuto conto che in diverse Regioni il numero di Personale interessato alla riorganizzazione è molto esiguo. Sono stati calendarizzati due incontri per l'Area Amministrativa e Legale e per ICT.
Come FLAEI abbiamo chiesto all'Azienda di esplicitare in maniera più approfondita, i concetti che aveva genericamente espresso durante il precedente incontro. In particolare:

- Responsabili di Area per la Gestione edifici;
- quality report;
- Responsabili di commessa;
- centralizzazione di alcune attività (aumenterà la "burocrazia" per l'esecuzione di diverse tipologie di lavori?);
- gestione efficace del Cliente;
- numero Lavoratori somministrati (abbiamo chiesto assunzioni a tempo indeterminato);
- attività relative alle Assicurazioni, ecc..

Particolare attenzione è stata da noi posta alla destrutturazione completa dell'Area oggetto di riorganizzazione: è pur vero che anche le precedenti Strutture erano organizzate in maniera molto destrutturata, con posizioni evolutive, ma è altrettanto vero che alcuni incarichi e mansioni non possono essere inquadrati in maniera differente (A1 e Q). Questa problematica, vale per diverse altre Aree aziendali, perché, a nostro avviso, è arrivato il momento di iniziare un diverso percorso che porti a dare garanzie più stringenti ai Lavoratori, pur in un quadro di flessibilità.
Da ultimo abbiamo fatto notare come sia necessario riportare, in un solo documento, tutti i concetti, mai superati, riportati nei precedenti documenti di riorganizzazione.
L'Azienda, tranne che per la questione riguardante le Aree destrutturate con posizioni evolutive, ha dato risposte che riteniamo esaustive e che verranno riportate nel documento finale di confronto. Ha anche assunto l'impegno a costruire un documento - una sorta di "punto zero" - su cui riporterà la collazione dei Confronti precedenti.

Riguardo alle consultazioni regionali, da tenersi a livello di Macro Area, abbiamo sottolineato che ciò potrà accadere solo se si troverà la condivisione a livello locale (chiedendo di mettere a diposizione i veicoli aziendali).
A margine dell'incontro abbiamo discusso dei colloqui in corso nell'Area ICT; l'Azienda ha tentato di minimizzare, declassandoli a normali colloqui gestionali (non più di 20 su tutto il Territorio nazionale). Ha comunque garantito che in attesa dell'incontro di ritorno a livello nazionale, sospenderà i colloqui oggetto della lettera inviata dalle Segreterie Nazionali in data 26 marzo u.s..
Il 21 aprile p.v. si terrà il primo incontro relativo alle Aree Amministrazione (AFC) e Legale. Il successivo 29 aprile dovrebbe tenersi il previsto incontro di ritorno per l'Area ICT.

## ENEL – MOBILITÀ INFRAGRUPPO

Il 13 aprile 2015 l'Enel ha illustrato alle Segreterie Nazionali due prospetti: eccedenze nel Gruppo causate dalla crisi termoelettrica e le basi per affrontare i confronti Territoriali riguardanti
Infrastrutture e Reti (vedi allegati).

**Presentazione Enel**
1. Dati art.4 – **4850 uscite e 2850 assunzioni nel 2014**
2. Adesioni incentivo all'esodo fino al marzo 2015 - **233 uscite**.
3. Ricollocazione GEM – **602** lavoratori stimati nei siti in chiusura e **25** lavoratori TCM. Di questi **162** da ricollocare entro giugno 2015
4. Ricollocazione Ingegneria e Ricerca – **264** lavoratori dei quali nel 2015 dovranno essere ricollocati almeno **144** di Ingegneria e **10** dalla Ricerca.
5. Enel Infrastrutture e Reti, Green Power e Generazione prevedono di ricollocare **225** lavoratori entro il primo semestre 2015 e **110** nel secondo semestre.
E' stato presentato il documento Infrastrutture e Reti riguardante a livello Nazionali i dati sulla reperibilità e gli orientamenti conseguenti.
L'Enel ha inoltre rimarcato che per quanto riguarda il personale impiegatizio o i livelli tecnici presenti negli staff dei **23** impianti marginali destinati alla chiusura si vuole procedere rapidamente alla loro ricollocazione attraverso l'Accordo sulla Mobilità infragruppo.
Come FLAEI il Segretario Generale Carlo De Masi ha posto alcune osservazioni di ordine politico.

**Osservazioni Tecniche**
I dati consegnati alle OO.SS. nel luglio 2014 si differenziano da quelli presentati in questo incontro sia nella parte riguardante le uscite sia nella parte riguardante le assunzioni.
L'analisi di queste differenze dovrà essere dettagliata per le singole Regioni al fine di comprendere anche le evoluzioni del processo legato all'art.4. Va comunque evidenziato che ai dati riportati nel documento mancano i circa 500 esodati del 2012 mai integrati per via del blocco delle assunzioni.
Le carenze nella Divisione Infrastrutture e Reti riguardavano anche le aree tecniche a staff delle Zone e delle DTR e non solo gli operai delle Unità Operative.

**Osservazioni Politiche**
Vi è la necessità di comprendere dove l'Azienda prevede di sviluppare gli investimenti per poter analizzare concretamente le aree di intervento del 2015. Conseguentemente occorrerà verificare l'esigenza di integrare il personale con nuovi inserimenti, al fine di constatare la reale volontà dell'Azienda sulle assunzioni all'interno delle quali deve trovare la stabilizzazione il personale somministrato e interinale.
I confronti Regionali riguardanti la turnazione della reperibilità devono affrontare anche le tematiche dei lavori esclusivi e distintivi, favorendo l'insourcing delle attività. Inoltre, i dati di riferimento, condivisi nel precedente monitoraggio, devono essere tenuti come riferimento di massima (vedi UIM).
Delicata appare anche la collocazione del personale "in eccesso" al quale dovrà essere garantito il giusto reinserimento, anche attraverso una fase iniziale di condivisione in un ambito contenuto di mobilità territoriale, oltre ad un'adeguata formazione.
È necessario rivedere gli impegni richiamati nella lettera del 17 novembre 2014, inviataci dall'Azienda, ai quali vanno aggiunti: il rinnovo degli accordi economici e la definizione di un accordo per le trasferte estero.

**Conclusioni**

L'Azienda ha chiarito che, pur non essendoci pregiudiziali su nuove assunzioni e sulla stabilizzazione dei somministrati/interinali, le soluzioni andranno esaminate alla fine dei vari confronti regionali.
Inoltre, si è impegnata ad attivare il Comitato Strategico relativamente agli impegni sul Piano Industriale.
Infine, ha dato la disponibilità all'avvio degli incontri Regionali, al fine di monitorare la ricollocazione del personale "eccedente", al termine dei quali effettuare una verifica dei risultati a livello Nazionale.

*°*°*°

**Risorse in uscita da Central Maintenance verso Tele Controllo**

- RSPP HCM
- Micro contrattualistica per TC

*°*°*°

REPERIBILITÀ AREA RETE

**Metodologia analisi**

- Guasti MT, BT e GDM 2014 che hanno determinato intervento di reperibili
- Definizione del numero di risorse necessarie per ciascun giorno dell'anno per la gestione dei guasti sulla base della sovrapposizione temporale degli stessi
- Copertura del servizio: % giorni/anno in cui le risorse definite consentono la gestione dei guasti (senza guasti "in coda")

**Altre aree di intervento**

Orario Differito

- Garantire un presidio operativo su un arco orario più esteso e più aderente alle esigenze dell'attuale contesto esterno
- migliorare la qualità tecnica (riduzione della durata delle interruzioni del servizio)
- facilitare le attività delle imprese e l'operatività fuori orario
- avvio sperimentale e graduale estensione sul territorio

Chiamata Operatore più vicino al Guasto

- Il sistema WFM permette la chiamata del personale più vicino al guasto, facilitando l'accesso del personale agli impianti e la riduzione dei tempi di intervento
- graduale estensione di tale modalità di chiamata