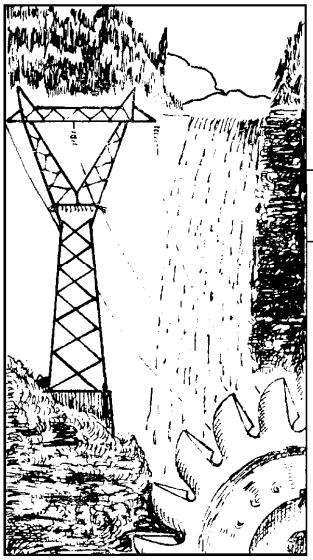


PARTECIPARE

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

Marzo
N. 3
Anno 2012

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

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

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

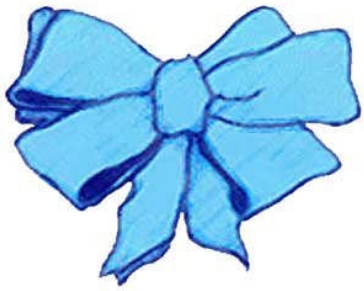
SOMMARIO:

Congratulazioni
Articolo 18: ecco l'idea della Cisl
Comunicato stampa sui tagli dell'Autorità per l'energia
Sicurezza: Enel vince il premio europeo "buona prassi"
Nella morsa di gelo e neve
Enel verbali di chiusura piano formativo
Fisde. consiglio di amministrazione del 26.1.2012
Riflessioni della Flaei di Treviso sul rinnovo contrattuale 2013-2015
Lutti
Enel: premio di risultato: metodologia
Il paradosso dell'export elettrico
Incontro con Terna AOT Padova del 13.2.2011
Santo Patrono
FOPEN: andamento della gestione al 31 dicembre 2011
Pensioni: la legge-pasticcio dei doppi contributi
Nel monte le "vene" dell'acqua
RAI faziosa e settaria la Cisl non farà più sconti
EGP UT Veneto
Corresponsione delle pensioni per l'anno 2012

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

CONGRATULAZIONI

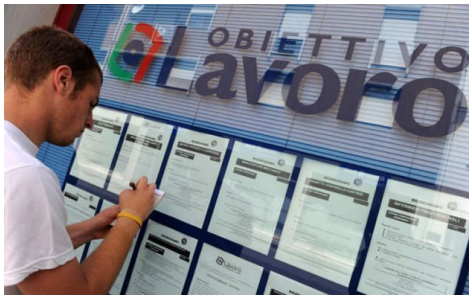
7 febbraio 2012
Emozionato e felice Aldo ci ha comunicato che, poche ore fa, è diventato nonno della bellissima **Costanza**.
Ai genitori Carla e Paolo, ed ai nonni Emma ed Aldo Pilutti i migliori auguri da parte della Flaei Cisl di Treviso.
Anche e Antonella e Alfredo Favretto sono diventati nonni (ter)con la nascita di **Sebastiano**: felicitazioni.



ARTICOLO 18, ECCO L'IDEA DELLA CISL

Conquiste del lavoro 10 febbraio 2011

Sul tavolo del confronto sulla riforma del mercato del lavoro l'articolo 18 ormai pesa come un macigno.



Inutile pensare che il problema possa essere eluso. Dunque, tanto vale affrontarlo.
Ecco perché sul tavolo ora si discute di una proposta della Cisl al riguardo.

In cosa consiste?

Noi lo abbiamo chiesto direttamente al segretario generale aggiunto della Cisl, Giorgio Santini.
Segretario, allora, qual è la posizione della Cisl sull'art.18 dello Statuto dei lavoratori?
L'articolo 18 non deve essere cancellato.
E' necessario, però, definirne meglio l'ambito di applicazione, restituendogli la funzione originaria di tutela dal licenziamento individuale senza giusta causa o giustificato motivo, chiarendo esattamente cosa si intenda per giustificato motivo.

Ecco, ci chiarisca cosa si intende per giustificato motivo di licenziamento?

Si deve prendere a riferimento la legge sui licenziamenti individuali precedente all'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori (la 604/66) la quale chiarisce che il giustificato motivo del licenziamento può essere soggettivo, se determinato da notevoli inadempienze degli obblighi contrattuali del lavoratore, oppure oggettivo, se determinato da motivi economici.
Nella prassi di questi anni sono stati unificati nelle modalità di tutela i licenziamenti individuali per motivi soggettivi e quelli per motivi economici (oggettivi) e l'articolo 18 è stato utilizzato anche a tutela di questi ultimi a causa di un vuoto legislativo.

Perché parla di vuoto legislativo?

Quale dovrebbe essere la tutela nel caso dei licenziamenti per motivi economici?
La legge che tutela i licenziamenti per motivi economici è la 223/91, che riguarda i licenziamenti collettivi, vale a dire dai 5 dipendenti insù. Per questo, surrettiziamente, quando ad essere licenziati per ragioni economiche siano un solo dipendente o comunque meno di 5 dipendenti, al lavoratore non resta che fare ricorso all'articolo 18. Nella realtà si verifica che in circa la metà dei casi il lavoratore decide di non fare neppure ricorso, mentre per coloro che decidono di ricorrere può esservi la reintegrazione nel posto di lavoro, mal'esito è ovviamente incerto.
Al lavoratore (o ai lavoratori) vengono in ogni caso a mancare le garanzie previste dalla legge 223, vale a dire una procedura preventiva, la negoziazione con il sindacato e l'indennità di mobilità che può durare da uno a tre anni.

Quindi la questione è come passare da una tutela eventuale ad una tutela certa?

Esattamente. La sostanza della proposta Cisl è quella di applicare anche ai licenziamenti individuali per motivi economici le tutele assicurate dalla legge 223, consentendo al lavoratore di passare da una tutela eventuale ad una tutela certa.
Non solo. In questo modo si potrebbe anche contribuire allo sfoltimento delle cause di lavoro che appesantiscono la già sovraccarica macchina della giustizia civile.
Giustizia che trova nella lunghezza dei tempi del processo la principale causa di insoddisfazione delle parti, qualunque sia l'esito processuale finale.

Non si dovrebbero quindi anche accorciare i tempi del processo?
Laddove ricorrano i motivi di applicazione dell'articolo 18, la Cisl propone di intervenire sui meccanismi del processo del lavoro favorendone la riduzione dei tempi, attraverso l'applicazione di una procedura d'urgenza che consenta di arrivare a sentenza nell'arco di un anno. Diversamente, i maggiori oneri causati dall'allungamento dei tempi processuali dovrebbero essere posti a carico di chi è responsabile di tale inefficienza, vale a dire l'amministrazione pubblica.

In sintesi?
Insomma, come si vede, nella proposta Cisl non c'è alcuna demolizione dell'articolo 18 ma, al contrario, una rivisitazione dell'impianto complessivo sui licenziamenti individuali funzionale ad ottenere una più efficace tutela dei lavoratori anche accelerando i tempi del giudizio. L'articolo 18, invece, resta intatto laddove serve a contrastare tutti gli abusi delle aziende, in particolare per tutelare i lavoratori nel caso di licenziamenti senza giusta causa e giustificato motivo soggettivo, oltre che nel caso di licenziamenti discriminatori.
Ester Crea

COMUNICATO STAMPA SUI TAGLI DELL'AUTORITA' PER L'ENERGIA

Un altro colpo per i lavoratori grave preoccupazione per future decisioni

Riportiamo il Comunicato Stampa unitario, trasmesso alle Agenzie, relativo alla lettera delle OO.SS. (allegata) inviata all'Autorità per l'energia e il gas, nella quale si esprime la preoccupazione per le decisioni prese dalla stessa, che emergono dal secondo documento di consultazione relativo alle nuove tariffe che dovranno remunerare le Società elettriche.

Autorità per l'energia elettrica e il gas

LA SEGRETERIA NAZIONALE

°°*°

I sindacati di categoria del settore elettrico Filctem-Cgil, Flaei-Cisl e Uilcem-Uil hanno espresso, con una lettera inviata all'Autorità per l'energia e il gas, grave preoccupazione per le decisioni prese dalla stessa che emergono dal secondo documento di consultazione relativo alle nuove tariffe che dovranno remunerare le società elettriche e in primo luogo Terna nel periodo 2012-2015.
Non vorremmo che fossero ancora una volta i lavoratori (di Terna e delle Imprese) a pagare scelte discutibili derivanti da una carenza di governo ed indirizzo del Settore Elettrico nel quadro più generale dello sviluppo del Paese.
Infatti i criteri assunti per stabilire la remunerazione di una delle più importanti società regolate sembrano preludere, nei fatti, ad un blocco sostanziale degli investimenti necessari per sviluppare le reti elettriche del Paese, con possibili forti ricadute occupazionali per diverse migliaia di lavoratori. Non consentire una corretta remunerazione di una primaria azienda infrastrutturale del Paese obbligherà la stessa a rimodulare i propri piani di investimento e di occupazione per mantenere il loro equilibrio economico. Analogamente succederà per le altre imprese che operano in concessione nell'ambito delle reti penalizzando la qualità del servizio e l'efficienza energetica. Il Presidente Bortoni e l'intero collegio devono avere ben chiare le conseguenze delle loro decisioni, sulle quali Filctem-Cgil, Flaei-Cisl e Uilcem-Uil chiederanno incontri ad ogni livello con l'Autorità, le aziende e le istituzioni per monitorare e reagire alla preoccupante situazione che si sta prospettando.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

°°*°

Roma, 13 dicembre 2011

Al Presidente dell'Autorità
per l'Energia Elettrica e Gas

Ing. Guido Bortoni
Piazza Cavour, 5
20121 Milano

Oggetto: **nuovo ciclo regolatorio**

Egregio Presidente,

con la presente Le segnaliamo la nostra contrarietà alla decisione assunta circa la remunerazione del capitale investito al fine di migliorare la qualità del servizio. Nell'attuale situazione di grave crisi che versa il Paese c'è l'assoluta necessità di rilanciare gli investimenti e creare sviluppo particolarmente nelle infrastrutture. **Le società elettriche che operano nelle reti, particolarmente Terna**, hanno garantito in questi anni un flusso costante di investimenti trovando le risorse economiche direttamente sul mercato senza gravare sul debito pubblico che sappiamo in quali condizioni sia. Affinché ciò sia garantito anche per il futuro è necessario mantenere una remunerazione degli investimenti in linea con le necessità del settore, occupazione diretta ed indotta compresa, più performante di quello previsto nella delibera oggetto di consultazione. Perseguire la riduzione delle tariffe è, ovviamente, un obiettivo condiviso anche da queste organizzazioni sindacali ma in questa fase prioritario per il Paese utilizzare tutti i mezzi possibili è e disponibili per sostenere lo sviluppo.

In attesa di un positivo riscontro e disponibili ad ogni chiarimento del caso inviamo distinti saluti.

Le Segreterie Nazionali

N° 9 - Dicembre 2011

Il Sole 24 ORE Radiocor Agenzia d'informazione

SICUREZZA E PREVENZIONE

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Come è nato il progetto "Maggior supporto"

Intervista a Stefano Di Pietro, responsabile ENEL Unità Safety

Il progetto "Maggior supporto" è stato individuato dall'Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del lavoro (INAIL- ISPESL) un esempio di buona prassi a livello nazionale premiato a Napoli, lo scorso 27 ottobre, primo progetto italiano per la sicurezza sul lavoro nell'ambito del concorso indetto dall'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul lavoro dell'Ue.

Com'è nata l'iniziativa ?

La necessità di creare un progetto come il "Maggior Supporto", deriva dalla volontà di ridurre il numero degli eventi infortunistici, in occasione di attività particolarmente critiche come quelle di manutenzione straordinaria dei gruppi produttivi.

Incremento del personale esterno, situazioni di rischio, attività tecnicamente complesse, rischi interferenziali, sono solo alcuni degli elementi di criticità che insorgono durante l'esecuzione di stop programmati degli impianti.

Nel biennio 2007-2008 il 35% degli infortuni occorsi alle imprese appaltatrici nelle unità produttive termoelettriche della Divisione Generazione ed Energy Management (tra cui anche alcuni gravi e mortali), si è verificato durante le attività di manutenzione/revisione di impianto.

Con quali modalità si è realizzata l'iniziativa ?

Per affrontare e controllare i rischi professionali correlati alla manutenzione di un impianto, è fondamentale analizzarli e monitorarli sin dalla fase di progettazione.

Per i lavori di manutenzione straordinaria di un impianto termoelettrico, molteplici sono le attività che richiedono una messa a punto del sistema di gestione della sicurezza attraverso l'intervento organico di tutti i soggetti coinvolti nei lavori e l'utilizzo di strumenti nel processo produttivo (dalle tecnologie alle attrezzature e ai dispositivi di protezione).

Il progetto Maggior Supporto lanciato nel corso del 2009,dall'Unita Safety della divisione GEM prevede la creazione di un Gruppo di Maggior Supporto (GMS) composto da tecnici Enel esperti di sicurezza e di manutenzione che operano, supportando il personale di centrale in occasione di eventi relativi a grandi modifiche e/o manutenzioni straordinarie durante le quali appunto, si avvicendano molte imprese e numerose risultano le problematiche relative alla sicurezza.

La consistenza e l'organizzazione del team di Maggior Supporto, sono definite in accordo alle procedure aziendali in base alle possibili criticità per la sicurezza insite nei programmi tecnici e nelle scadenze temporali delle attività di manutenzione.

Per poter partecipare attivamente alle fasi preliminari di cantiere (riunioni, consegna aree, ingresso attrezzature) e prendere visione della documentazione inerente i lavori previsti per la manutenzione straordinaria (piani di sicurezza delle imprese, Documento Unico Valutazione Rischi Interferenze - DUVRI, procedure interne all'Unità Produttiva, ecc.), i componenti del team di Maggior Supporto giungono in impianto in anticipo rispetto l'inizio dei lavori (normalmente 1 o 2 settimane prima).

Il Gruppo di Maggior Supporto, con apposite riunioni di programmazione tenute quotidianamente con il Coordinatore del team (briefing), pianifica le attività giornaliere di controllo, recandosi ciclicamente e costantemente presso i luoghi di lavoro dell'impianto.

L'approccio del Gruppo di Maggior Supporto nei confronti del personale delle ditte appaltatrici è fortemente comunicativo e di sensibilizzazione al tema sicurezza. Gli obiettivi principali sono infatti:

- sostenere il cambiamento culturale verso l'esecuzione in sicurezza dei lavori affidati alle imprese nel rispetto delle norme comportamentali e disposizioni di legge e procedure aziendali;
- promuovere con le ditte appaltatrici comportamenti sicuri in ogni fase dell'attività lavorativa condividendo a fronte di situazioni potenzialmente rischiose azioni immediate di recupero; promuovere l'utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale; richiamare l'attenzione sui rischi specifici delle diverse attività lavorative.

L'attività di controllo del Gruppo di Maggior Supporto è sempre svolta in collaborazione con le figure di centrale (Capo Impianto e/o al Capo Sezione Manutenzione/Capo Unità Esercizio, Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione).

Il rilievo di anomalie e/o inadempienze che comportano situazioni oggettive di pericolo grave e imminente, porta l'applicazione di un'azione di recupero immediata e proporzionale alla gravità dell'inadempienza stessa (richiamo al lavoratore, al preposto, all'impresa, interruzione dell'attività, allontanamento dal cantiere, applicazione delle sanzioni previste dalle clausole contrattuali).

Il gruppo fornisce risultanza ed esito dei controlli sull'esecuzione in sicurezza dei lavori affidati alle imprese appaltatrici tramite la compilazione e sottoscrizione di specifici moduli/registri di controllo.

Le anomalie e/o inadempienze riscontrate nel corso delle attività, le valutazioni redatte dal team ed i principali temi di contestazione sono poi oggetto di analisi e discussione nel corso delle riunioni periodiche di coordinamento dei lavori.

Che risultati ave te riscontrato nel tempo?

Il progetto "Maggior Supporto" rappresenta un esempio di successo in tema di sicurezza; la sua applicazione, dal 2009 ad oggi, alle fermate programmate degli impianti della Divisione GEM, ha consentito di raggiungere importanti risultati: con 1.446.300 ore lavorate in manutenzione straordinaria e 14.451 visite in campo per azioni di controllo effettuate su un totale di 769 imprese, durante le attività di revisione relativa a 38 unità di produzione della Divisione GEM, ha fatto registrare una riduzione del 42 % degli infortuni in fermata rispetto al biennio 2007-2008 con in particolare nessun infortunio grave o mortale.

Su attività così complesse come la manutenzione programmata di un impianto, anche i numeri confermano il valore di un progetto basato su un'idea: la sicurezza non si improvvisa ma si raggiunge e si mantiene ogni giorno con la costante pianificazione e il coordinamento
di tutte le attività.

A riguardo l'iniziativa è stata molto apprezzata anche dalle imprese in quanto percepita come supporto utile per lo svolgimento in sicurezza delle attività e come processo di training on job finalizzato alla diffusione di una cultura della sicurezza attraverso consigli e suggerimenti operativi.

Quale approccio ha la vostra azienda nei confronti della sicurezza?
Che riflesso ha sul modello presentato?
La tutela della salute e dell'integrità psicofisica dei lavoratori rappresenta per Enel un valore strategico e una priorità che caratterizza la propria cultura aziendale. L'impegno ad assicurare ambienti e condizioni di lavoro sicuri è assoluto e inderogabile in ognuno dei Paesi in cui Enel è presente.
La strategia che Enel adotta per raggiungere l'obiettivo "Zero infortuni" si basa su un approccio focalizzato sulla prevenzione, sulla promozione capillare della "cultura della sicurezza", attraverso un'intensa attività di formazione e sensibilizzazione,sulla definizione di standard comuni e omogenei in tutto il Gruppo e sulla realizzazione di interventi tecnologici e strutturali.
Per perseguire l'obiettivo "Zero Infortuni" è stato lanciato nel 2008 l'"Integrated Nine Points Safety Improvement Plan", un piano di azioni che concretizza la strategia del Gruppo e unisce tutte le Divisioni e i Paesi in uno sforzo coordinato. Il progetto, che si basa sul forte commitment del Top Management e sull'adozione di un approccio trasversale alla sicurezza, individua 9 aree di intervento che rappresentano le leve di maggior impatto per il miglioramento dei processi di safety:

- promozione della cultura della sicurezza,
- la sicurezza degli appaltatori,
- comunicazione efficace,
- reazione tempestiva agli eventi,
- formazione e informazione,
- pianificazione e chiarezza degli obiettivi,
- prevenzione strutturale dei luoghi di lavoro,
- organizzazione della sicurezza
- condivisione degli obiettivi.

Da sottolineare che il progetto del "Maggior Supporto" rimarca la visione di Enel e il suo impegno costante nel consolidare i risultati acquisiti nel tempo affrontati da sempre nell'ottica del miglioramento continuo della sicurezza e della protezione della salute del proprio personale e di quanti operano presso le proprie strutture: imprese, collaboratori e terzi, visitatori inclusi.

Quali professionalità ci sono dietro questa iniziativa ?
Tutti i componenti del team di Maggior Supporto sono esperti di manutenzione e hanno una specifica formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. La loro attività da intendersi aggiuntiva e non sostitutiva di quella normalmente svolta dal personale di impianto addetto alla sicurezza.

Ritiene che il modello sia applicabile soltanto a realtà multinazionali come la vostra?
Assolutamente si.
Nel 2010 è continuato il processo di integrazione tra le diverse società del Gruppo Enel, con un focus particolare sui processi di allineamento e condivisione con Endesa finalizzati alla promozione di un comune approccio alla sicurezza, allo scambio di esperienze e best practice e alla creazione di sinergie.
E'stato quindi avviato un caso pilota del Maggior Supporto in Spagna presso l'impianto termoelettrico Compostilla finalizzato ad un mutuo scambio di esperienze sul progetto nell'ottica di definire nel prossimo futuro, anche attraverso queste iniziative, un modello Enel "worldwide" della sicurezza.

NELLA MORSA DI GELO E NEVE

Ai lavoratori elettrici un piccolo ringraziamento per un grande lavoro.

Il maltempo ha messo e sta ancora mettendo a dura prova l'Italia. Le copiose nevicate hanno isolato intere comunità. Ancora una volta, pur nell'eccezionalità dell'evento, i Cittadini devono fare i conti, oltre che con vari problemi di sussistenza, anche con la mancanza dei servizi primari compresa l'erogazione dell'Energia Elettrica.

Purtroppo dobbiamo constatare che l'unica cosa messa in evidenza in questa situazione è una sterile polemica sulle attribuzioni delle responsabilità tra Governo, Istituzioni Locali e le principali Aziende che erogano i Servizi Pubblici. Nessuno si ricorda di migliaia di Lavoratori che giorno e notte, sotto le avversità atmosferiche, lavorano per garantire il ripristino, più rapido possibile, di tutti i Servizi.

Nel caso dell'energia, il nostro Paese, oltre al rischio sull'approvvigionamento del Gas di cui si sta discutendo, riscontra la mancanza di Energia Elettrica per migliaia di famiglie.

Questi fenomeni scontano delle privatizzazioni/liberalizzazioni affrettate, dell'assenza di una regia unica, della mancanza di vera programmazione Energetica nazionale e dello stato delle reti.

In particolare proprio le reti, che sono gli asset strategici e nevralgici del Paese, devono essere oggetto di particolari attenzioni che garantiscano una corretta gestione, adeguata manutenzione e giusti investimenti, il tutto supportato da un congruo numero di Personale correttamente addestrato e attrezzato.

Da anni la FLAEI-CISL sta rivendicando queste cose.

Vorremmo infine ricordare a tutti, Aziende comprese che, da questi fenomeni atmosferici, non più eccezionali, ma "ordinari", dovrebbero trarre i giusti insegnamenti, capire gli errori e riconoscere i meriti dei propri Dipendenti.

Per fortuna in queste Aziende, piccole e grandi, ci sono ancora tanti Uomini e tante Donne, Tecnici ed Operai, che lavorano e non hanno dimenticato che il loro ruolo è anche un Servizio Civile e tutte le volte che si abbattono sul Paese queste calamità, che purtroppo stanno diventando "ordinarietà", eccoli pronti ad intervenire con impegno straripante, con presenza fisica diretta oltre ogni limite del "dovere", per garantire un servizio Essenziale alla Cittadinanza e al Paese.

A tutti questi Lavoratori la FLAEI- CISL vuole rivolgere il suo piccolo ringraziamento per il grande Lavoro che svolgono: Grazie per il loro Impegno. Grazie per quello che fanno.

LA SEGRTERIA NAZIONALE

°°*°

Impegno sui servizi pubblici essenziali

www.fareambiente.it e Conquiste del Lavoro del 9.2.2012

Il maltempo ha messo e sta ancora mettendo a dura prova l'Italia. Le copiose nevicate hanno isolato intere comunità. Ancora una volta, pur nell'eccezionalità dell'evento, i cittadini devono fare i conti, oltre che con vari problemi di sussistenza, anche con la mancanza dei servizi primari tra cui figura l'erogazione dell'energia elettrica.

Ormai da anni si sta verificando una serie di calamità che si dimostrano sempre più eventi ordinari, più che straordinari, come finora comunemente ritenuti.

Purtroppo dobbiamo constatare che l'unica cosa messa in evidenza in questa situazione, in questi giorni, è la sterile polemica sulle attribuzioni delle responsabilità tra governo, istituzioni locali e principali aziende che erogano i servizi pubblici.

A nostro avviso questa polemica ha solo fini politici, partitici ed elettorali.

Nessuno si ricorda dell'impegno e dell'abnegazione che migliaia di lavoratori, giorno e notte, mettono in campo in condizioni ambientali al limite della sopportazione, per garantire il ripristino di tutti i servizi. Questo è anche il caso dei lavoratori elettrici, di cui come Flaei-Cisl ci occupiamo nella tutela e ai quali vanno la nostra riconoscenza e il nostro ringraziamento, già espresso nella categoria, e che vogliamo rendere pubblico anche attraverso questo articolo.

Il nostro paese, oltre al rischio sull'approvvigionamento del gas di cui si sta discutendo, riscontra la mancanza di energia elettrica per migliaia di famiglie.

Da anni la Flaei e la Cisl, a seguito della privatizzazione e liberalizzazione, stanno rivendicando l'istituzione di una cabina di regia, di un piano energetico nazionale o almeno di una vera programmazione strategica e il miglioramento della qualità del servizio che consenta di uniformarsi agli standard europei su tutto il territorio nazionale. In particolare occorre che nel nostro paese si costruiscano adeguate infrastrutture (centrali a carbone «pulito» e rigassificatori) e si utilizzi un adeguato mix energetico per svincolarsi dalla trappola del petrolio e dalla canna del gas.

Inoltre le reti, che rappresentano gli asset strategici e nevralgici del paese, devono rimanere sotto il controllo pubblico, al di là degli assetti proprietari.

Esse, in Italia, hanno bisogno di un adeguato piano di manutenzione, di interventi preventivi (taglio alberi lungo le linee) e di investimenti appropriati, in particolare nelle aree montane del Nord e del Centro e in tutto il territorio del Sud e delle isole.

Infine, e questa è la cosa che più ci interessa (e che stiamo evidenziando da anni) per il ruolo sociale che ricopriamo, in ogni impresa serve un adeguato numero di persone qualificate, dislocate sul territorio, e con un alto grado di specializzazione, non facilmente reperibili sul mercato del lavoro esterno e non inventabili dall'oggi al domani, ma che si creano con l'adeguato addestramento all'interno delle aziende.

La forza lavoro si è ormai ridotta all'osso. Noi ci auguriamo che questi disgraziati eventi possano far riflettere le aziende, piccole e grandi, sulla necessità di poter disporre di un congruo numero di addetti con adeguati mezzi e attrezzature per garantire il servizio pubblico essenziale loro assegnato, in concessione del quale, lo vogliamo ricordare, i cittadini pagano la bolletta più cara d'Europa, anche a causa di tanti mistificatori e oppositori all'insediamento delle necessarie infrastrutture energetiche.

Antonio Losetti
Segretario Nazionale Flaei Cisl

°°*°

Pillole Flaei Treviso sul lavorare in condizioni avverse
9 febbraio 2012

Le previsioni del tempo per i prossimi giorni non lasciano molto spazio ad altre fantasie.
Speriamo questa volta di scamparla!
I ricordi delle nevicate del 2004 e del 2010 non sono ancora sbiaditi nel Veneto.
Ma di sola speranza non si vive!
Infatti l'azienda si sta attrezzando per affrontare una possibile situazione di emergenza con:
1. ulteriori attivazioni di task force

2. rinforzo alla reperibilità (chiamiamola disponibilità?)
3. anticipo di inizio della reperibilità alla domenica

Eccezion fatta per la task force, regolata da un accordo che prevede non solo gli aspetti del trattamento economico, ma anche aspetti di organizzazione del lavoro fortemente legati alla sicurezza, gli altri strumenti non sono stati fino ad ora oggetto di nessun percorso di confronto, neppure con le RSU, e di definizione in tutti gli aspetti che portano con sé.

Sono pertanto strumenti organizzativi "volontaristici" che si basano cioè sulla spontanea disponibilità dei singoli lavoratori. Non hanno una definizione economica specifica, se non quella contrattuale, regole precise correlate per la gestione di tempi, riposi, recuperi o quant'altro serva.

Restano però ben definite, per ciascuno dei 3 strumenti, le regole legate alla sicurezza:
1. il rispetto delle indicazioni per la prevenzione del rischio elettrico,
2. l'uso dei DPI,
3. ma anche il rispetto dei tempi di riposo e di recupero della fatica e della stanchezza , come da disposizioni aziendali.

Bisogna riposare nell'arco di 24 ore almeno 11 ore!
Perché dopo aver lavorato a lungo si è stanchi e si rischia di sbagliare mettendo a repentaglio la propria vita e talvolta anche quella di altri.
Non dobbiamo dimenticare che il mancato rispetto delle leggi e delle disposizioni aziendali può comportare la sanzione.
Questi principi valgono sia per chi è comandato che per chi comanda.
È morto Marco Capodiferro, l'operaio di 46 anni rimasto folgorato nella tarda mattinata di ieri ad Acuto (Frosinone), mentre lavorava su un traliccio della linea elettrica. L'uomo, dipendente della ditta Clem di Subiaco, stava lavorando per conto dell'Enel per riparare un guasto alla rete causato dalle eccezionali nevicate degli ultimi giorni.
Un pensiero ed una preghiera da tutti noi vadano a lui ed alla sua famiglia.

°°*°

Tuteliamo il lavoro e l'occupazione "meno appalti + sicurezza"

Sembra oramai certo che,da quanto abbiamo raccolto dai lavoratori durante la formazione, emerge che le figure professionali definite "elettriche" configura una sostanziale parificazione dal punto vista attività, competenze e responsabilità tra il personale Enel ed il personale d'impresa. Equiparazione che respingiamo.
Risulta:
Il piano di lavoro può essere assegnato:

- al Responsabile Impianto Enel individuato o ad un Responsabile Impianto dell'impresa (figura che oggi non esiste).
- Il piano di lavoro viene autorizzato dal gestore delle rete (Centro Operativo).
- Il Responsabile Impianto se è Enel si fa riferimento ai processi attuali; se è d'impresa diventa anche il Preposto di quell'impresa per i lavori.

Al termine del lavoro il Responsabile Impianto, sia Enel che impresa, riprende in carico l'impianto e lo riconsegna al gestore della rete Centro Operativo.
In sintesi si evince che l'attività di messa in sicurezza e consegna degli impianti, fino ad oggi attività importante del personale operaio Enel, può passare anche a personale di altra azienda con tutte le responsabilità correlate.
Questo presuppone che il personale d'impresa, per i requisiti richiesti dalla normativa tecnica attuale (norme CEI) abbia un professionalità pari a quella degli addetti Enel. Inoltre con il Responsabile Impianto d'impresa si trasferisce tutta la gestione dell'impianto, manovre incluse, al di fuori di Enel.
Quanto ci è stato illustrato non può assolutamente essere condiviso.

Se l'Azienda intende modificare gli impegni presi riguardanti le attività Esclusive e conseguentemente l'Organizzazione del lavoro questo deve trovare il confronto con le OO.SS. come prevede il protocollo delle Relazioni Sindacali.
Un operaio di una ditta che lavora per conto dell'Enel è rimasto folgorato nella tarda mattinata ad Acuto. Il lavoratore ora è in gravi condizioni,.
Stava lavorando su un traliccio per ripristinare la corrente nella zona colpita dalle abbondanti nevicate dei giorni scorsi, quando è stato colpito da una scarica elettrica. Il lavoratore è rimasto privo di sensi e ha subito ustioni. Il 46enne è stato subito soccorso dal personale del 118 e dai vigili del fuoco del

distaccamento di Fiuggi, che hanno provveduto a riportarlo a terra. Le sue condizioni sono gravi. Anche i nostri RLS sono intervenuti.
Lavorare in Sicurezza anche nell'emergenza Non ritorniamo ai primi del 900
Il lavoratore di Lenola folgorato a Fiuggi è deceduto.

La Segreteria Nazionale

°°*°

Personale per intervento per lavaggio isolatori di domenica 19/02/2012 - area Rovigo

LAVORO PROGRAMMATO ENEL DTRI

La PO di ENEL DTRI ha comunicato da domenica 19 Febbraio è stato previsto un lavoro programmato che interesserà più risorse del Veneto (pulizia isolatori).
Abbiamo richiesto che i Responsabili di Zona interessati provvedano a informare le RSU.

Il Segretario Generale Regionale
Giancarlo Zannini

L'intervento si è reso necessario e non procrastinabile a causa dell'elevato numero di guasti causato dalla salsedine.
L'attività prevede il lavaggio degli isolatori su sostegni in area di campagna pertanto servono mezzi adeguati,anche 4x4, scale, taniche con l'acqua e stracci per la pulizia terre mobili (almeno 2); ricambi di isolatori; isolatori RP5, perni e filo da legature
Al personale chiamato ad intervenire, nella giornata di domenica 19 febbraio 2012, a supporto delle Zone di Rovigo e Venezia per l'attività di lavaggio degli isolatori, sarà corrisposto il trattamento previsto per i lavori programmati domenicali.
Essendosi verificate le condizioni di cui al comma 7 dell'art.27 vigente C.C.L., sarà altresì corrisposta l'indennità di mancato preavviso pari al 40% della retribuzione giornaliera.
Il termine task force non va interpretato nella modalità di intervento per emergenze.

Enel

Ringrazio per la nota informativa, vi chiedo però di conoscere:

- quante persone sono intervenute dalle altre Zone e quante dalla ns. e che trattamento è stato applicato;
- i dati relativi alle nevicate del 01/02/2012 e 10 e 11/02/2012 e 20/02/2012, con applicazione di quali trattamenti economici e dell'applicazione in particolare tempistica del recupero fisiologico e dell'art. 39 comma 9;
- Inoltre datosi il ripetersi di eventi che poco hanno di eccezionale ma che determinano situazioni gravose per il personale chiedo di conoscere gli interventi manutentivi predisposti al fine di evitare il ripetersi di situazioni analoghe, in quanto mi pare siano determinati da una carenza manutentiva sugli impianti o per meglio dire ad una mancato investimento dell'azienda che ha determinato degli impianti "rattoppati".

Sottolineo che non si procede mai ad una interlocuzione tempestiva e idonea alle RSU e, molte volte, il personale è chiamato ad intervenire senza conoscere quanto gli verrà riconosciuto.

Marinella Milani

Mi sembra che possa andare bene, alcuni dati.
Sono completamente d'accordo che le informazioni che vengono date alle RSU siano sempre "last minute " e scarse di contenuti.
Credo che sarebbe opportuno avere preventivamente i trattamenti che verranno applicati ai lavoratori mandati ad operare in trasferta; risulta che in qualche caso gli stessi lavoratori non vengono informati, se sia Task Forse o aiuto ad altre Zone.
Altro aspetto interessante è la questione dell'art. 39 comma 9 "permessi aggiuntivi" da chiarire e da far sapere ai lavoratori, la maggior parte non conosce questa materia.
Sugli aspetti manutentivi della zona di Rovigo, bene si fa a porre la questione.

Giuseppe Bordignon

ENEL VERBALI DI CHIUSURA PIANO FORMATIVO

Roma, 21 settembre 2011

Il Comitato di Pilotaggio della Commissione bilaterale E,nel sulla formazione, nelle persone di:
Silvia Stellato Giuseppina Viola Gianni Pulcini (Enel)
Stefano Vanni (FILCTEM)
Renato Spelta (UILCEM)
Leonardo La Piana (FLAEI)
Roberta Bonomi (Enel University)

Premesso che:

- con gli accordi interconfederali del 18 gennaio 2002 e del "1 aprile 2006 tra Confindustria e CGIL., CISL e UIL, alla luce di quanto previsto dall'art 118 della legge 23 dicembre 2000 n 388, è stata istituita un'associazione bilaterale denominata "Fondimpresa";
- il protocollo di intesa del 14 febbraio 2008 tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL ha definito le linee per un'omogenea impostazione dei piani formativi condivisi. indicando il livello appropriato di stipulazione degli accordi sindacali a casi correlati;
- con verbale di accordo nazionale 23 dicembre 2009 Enel e Filctem,' Flaei e Uilcem hanno affidato alla "Commissione bilaterale Enel sulla formazione" il ruolo di indirizzo. supporto e valutazione a consuntivo delle attività formative finanziate nel Gruppo, oltre che di raccordo con il livello interconfederale e di categoria:
- la Commissione, composta di sei membri di nomina aziendale e sei dì nomina sindacale "si è insediata il 9 giugno 201 () ed ha nominato al suo interno i membri dei Comitato di pilotaggio (unitamente al referente "tecnico" di Enel Universìty), di cui ai punti 2 e :3 del citato accordo nazionale;
- Enel University, in accordo con le Società del Gruppo, ha elaborato la proposta di piano formativo da sottoporre al Comitato per il finanziamento da parte di Fondimpresa;

si è riunito

°°*°

Per la condivisione del report finale relativo all'erogazione del Piano formativo e Id 17259 dal titolo **"Guida sicura",**

1. DESTINATARI

Il Piano formativo id. 17259 prevedeva l'erogazione di 12 azioni formative, con il coinvolgimento di 432 partecipanti di Enel Distribuzione.
Il presente Piano formativo. rivolto a 432 persone è una parte dell'accordo originario che prevedeva circa no persone da coinvolgere in 20 edizioni di corso. Dj queste ò stato richiesto il finanziamento solo per una parte (12 edizioni.. 432 persone) la restante parte ò stata comunque erogata a spese del gruppo Enel.
I partecipanti previsti. provenienti da Enel Distribuzione. hanno inquadramento operai o impiegati.
Nel corso dell'erogazione è maturata la necessità di estendere il pi,3no Formativo ad una popolazione più vasta che possa includere, non solo la realtà Fnel Distribuzione, ma anche le altre società del gruppo Enel. appartenenti alle categorie: Operai. Impiegati e Quadri per un totale di 2700 partecipanti circa.
Sono state realizzate 12 azioni sulle 12 previste con una partecipazione media di quasi 29.30 allievi per aula per un totale di circa 332 partecipanti effettivi.

2. AREE TEMATICHE

Il tema principale che il corso affronta è quello della guida sicura intesa come passaggio da una guida istintiva a una guida consapevole attraverso l'utilizzo di tecniche di guida specifiche. Il corso rientra all'interno dell'Area tematica "Safety. sicurezza e salute sul lavoro" ,

3. MODALITA' DI EROGAZIONE

Le attività di formazione sono state erogate presso circuiti nazionali (Vairano) abilitati e riconosciuti dai relativi enti e federazioni. Il corso ha avuto natura sperimentale, noi senso che i partecipanti dopo una breve introduzione su alcuni elementi teorici relativi alla guida sicura sono stati subito invitati a sperimentare i comportamenti all'interno delle auto messe a disposizione per la "pratica".

4.TEMPISTICA
L'attività formativa. principalmente prevista per il periodo novembre - dicembre 2010 si è prolungata fino a luglio 2011.

°°*°

per la condivisione del report finale relativo all'erogazione del Piano formativo pluriaziendale Id. 17310 dal titolo **"PPR Impiegati - Programma per lo sviluppo dei comportamenti legato alla Performance Review".**

1. DESTINATARI
Il Piano formativo id. 17310 prevedeva l'erogazione di 155 azioni forn1ative, con il coinvolgimento di 2.492 lavoratori, categoria impiegati, e 2.608 partecipazioni.
I lavoratori effettivi che hanno partecipato ad una o più azioni formative sono stati circa 2.200, con livello di inquadramento impiegati. appartenenti a tutte le società del Gruppo Enel previste da piano (perimetro Italia).
Sono state realizzate 154 azioni formative delle 155 previste con una partecipazione media di quasi 15 allievi per aula per un totale di circa 2.300 partecipanti effettivi Per alcune azioni si è reso necessario rimodulare il numero minimo dei partecipanti in aula. Da 2.608 partecipanti previsti da piano a 2.532 partecipanti previsti dopo la rimodulazione con uno scarto di meno del 3%..

2. AREE. TEMATICHE
Le aree tematiche affrontate dal Piano sono state, come previste da piano, le seguenti formazione al ruolo, soft skills developornent, cognitive skills, communication skills, interpersonal skills, leadership development, people managernent, decision making & risk taking, cultura organizzativa e change management.

3, MODALITA' DI EHOGAZIONE

Le attività di formazione sono state erogate in assetto di aula tradizionale Alcuni interventi di formazione hanno previsto anche un follow"up in aula o in aula virtuale.
Le sedi formative principalmente utilizzate per l'erogazione dei corsi sono state Roma e Milano, garantendo uno degli obiettivi principali di poter far incontrare in aula funzioni centrali e funzioni territoriali. Solo per alcuni corsi sono state attivate aule in altre sedi quali Palermo, Napoli. Bari. Mestre e Bologna.

4. TEMPISTICA
L'attività formativa si è svolta a partire da metà novembre del 2010 e SI è conclusa nel mese di luglio 2011.

°°*°

per 1a condivisione del report finale relativo all'rogazione del Piano formativo pluriaziendale Id 19640 dal titolo **"PPR Quadri - Programma per lo sviluppo dei comportamenti legato alla Perforrnance Review".**

1. DERSTINATARI
Il Piano formativo id. 19640 prevedeva l'erogazione di 116 azioni formative, con il coinvolgimento di 1.896 partecipanti.
Sono state realizzate 113 edizioni delle 116 previste con la partecipazione media di quasi 13 allievi per aula per un totale di circa 1.442 partecipanti effettivi.
Per alcune azioni si è reso necessario rimodulare il numero minimo dei partecipanti in aula. Da 1.896 partecipanti previsti da piano c'è stata una riparametrazione a 1.815 partecipanti previsti con uno scarto di circa 4,27%.

2. AREE TEMATICIIE
Le aree tematiche affrontate dal Piano sono state, come previste dal piano. le seguenti: formazione al ruolo. soft skills developornent, cognitive skills, communication skills, interpersonal skills, leadership

development, people managernent, decision making & risk taking, cultura organizzativa e change management.

3. MODALITA' DI EROGAZIONE

Le attività di formazione sono state erogate in assetto di aula tradizionale, Alcuni interventi di formazione hanno previsto anche un follow-up in aula o in aula virtuale.
Le sedi formative principalmente utilizzate per l'erogazione dei corsi sono state Roma e Milano, garantendo uno degli obiettivi principali di poter far incontrare in aula funzioni centrali e funzioni territoriali. Solo per alcuni corsi sono state attivate aule in altre sedi quali Napoli, Bari. e Mestre.

4. TEMPISTICA
L.'attività formativa si è svolta a partire dalla fine di novembre del 2010 e si Eh conclusa nel mese di luglio 2011.

FISDE. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 26 GENNAIO 2012.

Nella riunione del 26 gennaio 2012, è ripresa l'attività del Consiglio del FISDE di cui riportiamo una breve sintesi delle principali delibere.

Adesione al FISDE di nuove Società

Il Consiglio di Amministrazione ha accolto le domande di adesione delle Società **GDF Suez Produzione** con sede in Roma e **Azienda Servizi Municipalizzati** con sede in Tione (TN). Il Fondo, pertanto,
estenderà ai 40 dipendenti delle predette Società i trattamenti previsti dal "pacchetto sanitario" a suo tempo convenuto con la Società ATENA di Vercelli, capofila delle piccole Società elettriche.
Con i nuovi ingressi salgono a ventiquattro le Società che potranno beneficiare dei servizi e delle prestazioni sanitarie previsti dalla citata Convenzione ed a **727** il numero complessivo dei dipendenti assistiti.
Nella stessa riunione il Consiglio ha, altresì, accolto la domanda di adesione dell'**Azienda Pubbliservizi Brunico – Stadtwerke Bruneck** che ha aderito al "pacchetto sanitario" convenuto con la Società SEL SpA di Bolzano.
Scelta che ha un alto valore "politico", poiché con detto "pacchetto" vengono concretamente superate le differenze esistenti nei trattamenti riconosciuti ai lavoratori delle diverse Società e poste concretamente le basi per la costituzione di un Fondo Sanitario Integrativo di Settore.
Tutte le nuove adesioni avranno effetto a partire dal 1° febbraio 2012.

Gestione patrimoniale del FISDE

Nel corso della riunione il Tesoriere ha proceduto ad illustrare la situazione finanziaria del portafoglio al 31 dicembre 2011.
Lo stesso ha precisato che la gestione operativa, improntata dal Consiglio a criteri tesi alla conservazione del capitale investito e ad adeguata contemporanea liquidità, ha dato risultati tranquillizzanti, se commisurati alle turbolenze negative che hanno investito i mercati finanziari nel corso dell'intero anno 2011.
L'attuale composizione del portafoglio é così articolata:

- 45% obbligazioni area Euro (Investiment grad);
- 45% monetario (3 mesi cash Euro);
- 10% azionario (area Euro).

In proposito il Consiglio conferma, anche per la corrente gestione, la scelta operata, che ha consentito, malgrado l'altalenante andamento dei mercati, di contenere le perdite al 31 dicembre 2011 entro il valore di Euro 592.000,00 su un patrimonio complessivo investito di circa 96.000.000,00 Euro.
Un risultato che – in ogni caso – non avrà ripercussioni negative sugli esiti del bilancio e che, pertanto, consentirà, per il nono anno consecutivo, l'erogazione del saldo ordinario delle prestazioni, secondo le modalità previste dal regolamento dei rimborsi.

Costituzione Gruppo di Lavoro per l'istruttoria dei ricorsi e delle richieste dei Soci

Il Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire l'esame e la tempestiva decisione dei ricorsi e dei casi specificamente previsti dai Regolamenti del Fondo, ha deliberato la costituzione di un apposito Gruppo di Lavoro composto da sei Consiglieri di Amministrazione a cui verrà delegata l'istruttoria dei *ricorsi* e delle richieste di rimborso in favore delle persone in *situazione di disabilità o di emergenza sociale*, per le quali il Regolamento delle prestazioni preveda che la decisione sia assunta dal Consiglio di Amministrazione.

Il prossimo Consiglio di Amministrazione é stato convocato per mercoledì 29 febbraio 2012.

RIFLESSIONI DELLA FLAEI TREVISO SUL RINNOVO CONTRATTUALE 2013-2015

Il Direttivo della Flaei-Cisl di Treviso, nella riunione del 6 febbraio 2012 tenutasi ad Oderzo, ha formulato alcune osservazioni in merito alla già avviata campagna contrattuale 2013-2015.

Esse rappresentano un contributo da proporre alla attenzione della Flaei regionale e nazionale.

°°*°

Il CCNL del settore elettrico scade il 31 dicembre 2012 e la piattaforma va presentata entro il mese di giugno 2012 per consentire la trattativa nel secondo semestre, come prevedono il Protocollo del 22 gennaio 2009 ed il successivo Accordo interconfederale del 15.04.2009.

Porta la data del 24 luglio 2001 il primo contratto del settore elettrico, che abbracciava i precedenti contratti di lavoro sottoscritti con: Enel, Federelettrica (Aziende municipalizzate) e Assoelettrica (Produttori indipendenti).

Sono passati 10 anni dalla sofferta “svolta” di abbandonare il contratto Enel, per avere un riferimento unico ed omogeneo che evitasse, tra l’altro, forme di sleale concorrenza.

Un decennio, rende la contrattazione “matura”?

Sì, in termini generali, no per quanto ci riguarda.

La sensazione, si fa per dire, è quella che la nuova frontiera negoziale sia somigliata ad una sorta di camicia di forza che ha contenuto l’innovazione e la nostra proverbiale “fantasia” contrattuale.

- i nuovi assetti societari in via di definizione (Edison ed Edipower);
- la ridimensionata presenza di Enel, sulle cui caratteristiche si è cercato di dimensionare il contratto di settore;
- la fuoriuscita da Confindustria di QE, del forfait di GdfSuez, Sorgenia, Tirreno Power, Egl e Repower,

portano a considerare se il contratto di settore, così concepito, sia uno strumento valido per i lavoratori o se non sia da valutare un suo sostanziale ridimensionamento a favore della contrattazione di secondo livello: Azienda per Azienda, dove i rapporti sono maggiormente coinvolgenti.

Ad integrazione delle richiamate considerazioni, ci poniamo la seguente domanda: quali effetti innovativi a prodotto il contratto di settore?

Secondo Pantalone, solo richiamandosi alle due piattaforme successive a quella della unificazione, si ha:

- Protocollo classificazione – Non attuato
- Protocollo sullo sciopero –Non attuato
- Avviso Comune sul fondo salva licenziamenti – Non attuato
- Avviso comune sull’Osservatorio per l’energia – Non attuato
- Bilateralità sulla sicurezza e l’ambiente – Non attuata
- Bilateralità sulla formazione - Attuata
- Omogeneizzazione trattamento turnisti – Attuata in parte
- Agevolazione tariffaria - Attuata

Come dire: fatto quanto di interesse aziendale, arenato quanto di prevalente interesse dei lavoratori.

Se poi vogliamo cogliere le “innovazioni” o le “progressioni” normative, tanto care alla Flaei, Diogene non è ancora ritornato.

La tenuta maggiore si è avuta nella parte economica.
Un possibile percorso sarebbe quello di tenere il contratto di settore, proprio per la volontà di evitare la sleale concorrenza, sugli istituti economici fondamentali, e demandare il resto alla contrattazione aziendale/territoriale.
Il tutto avuta presente la situazione economica grave che attraversa il Paese e l'Europa comunitaria, specie sul fronte della disoccupazione.
Ma ciò non può voler dire, va affermato con estrema chiarezza e forza, che le sole Aziende siano legittimate all'introduzione di vincoli e risparmi, dove si realizzano pesanti innovazioni tecnologiche ed organizzative, tutte sulle spalle dei lavoratori ed a costo zero. Il richiamo all'Area Infrastrutture e Reti di Enel o all'Area Stazioni di Terna non è casuale.
Il recente rinnovo del settore bancario è di interesse?

°°*°

Contratto bancari (scambio assunzioni con ampliamento orario di lavoro ed aumenti slegati dai Minimi tabellari)

- Viene rilanciata la contrattazione integrativa per la negoziazione del premio di produttività e dei sistemi incentivanti;
- Stabilite nuove garanzie riguardo ai rischi professionali;
- Istituite commissioni per le declaratorie degli inquadramenti, per la sicurezza in banca, per le pari opportunità, per rivedere la stesura della normativa contrattuale;
- Viene innalzato il contributo per la previdenza dei giovani.
- 170 euro medi di aumento economico, da riparametrare in base agli inquadramenti dei lavoratori. Un aumento economico che recupera l'inflazione. Aumenti definiti come EDR "Elemento distinto della Retribuzione".
- La creazione di un fondo per la buona e stabile occupazione, a cui contribuiranno economicamente: i lavoratori con una giornata di FA; gli alti dirigenti bancari con il 4% del proprio stipendio. Il Fondo, a regime, permetterà l'assunzione di circa 16.500 giovani nei prossimi 3 anni, con l'obiettivo di arrivare a 25 mila in 5 anni.
- I giovani entreranno in banca con un salario temporaneamente ridotto del 18%. Dopo 4 anni lo stipendio raggiungerà i livelli tabellari del contratto nazionale. Ma le assunzioni saranno tutte a tempo indeterminato.
- La possibilità per le banche di riportare all'interno del proprio perimetro tutte quelle lavorazioni che negli anni precedenti erano state esternalizzate. I lavoratori coinvolti in questo processo di "insourcing" potranno essere collocati progressivamente nell'area contrattuale del credito, con un graduale miglioramento delle loro condizioni retributive. I lavoratori in questione, pur avendo un orario lavorativo di 40 ore settimanali e stipendi inferiori del 20% rispetto agli standard del contratto nazionale, avranno comunque un trattamento economico complessivamente più vantaggioso rispetto a quello del settore di provenienza e saranno inquadrati da subito nell'area contrattuale del credito.
- Modifica dell'orario di sportello dalle 8 alle 22, subordinato dalle 8 alle 20 a verifica tra sindacati e azienda e dalle 20 alle 22 condizionato dall'accordo sindacato-azienda
- Congelamento per 18 mesi degli scatti di anzianità e per tre anni calcolo del Tfr (trattamento di fine rapporto) sulle sole voci stipendio, scatti d'anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare.

°°*°

AUMENTI CONTRATTUALI 2012

Scala parametrica		**Da 1.1.2012**		**Da 1.7.2012**	
Cat.	**Scala**	**Aumento**	**Minimo**	**Aumento**	**Minimo**
QS	413,50	**74,88**	**2.566,54**	44,93	2.611,47
Q	362,50	**65,64**	**2.249,48**	39,39	2.288,86
ASS	310,00	**56,14**	**1.923,38**	33,68	1.957,07
AS	285,00	**51,61**	**1.768,40**	30,97	1.799,37
A1S	270,00	**48,89**	**1.675,20**	29,34	1.704,53
A1	254,00	**46,00**	**1.575,99**	27,60	1.603,58
BSS	238,50	**43,19**	**1.479,82**	25,91	1.505,73
BS	225,00	**40,74**	**1.395,99**	24,45	1.420,43

B1S	21,00	**38,21**	**1.309,16**	22,93	1.332,09
B1	198,00	**35,86**	**1.228,53**	21,51	1.250,04
B2S	180,00	**32,60**	**1.116,86**	19,56	1.136,42
B2	162,00	**29,34**	**1.005,17**	17,60	1.022,77
CS	135,00	**24,45**	**837,60**	14,67	852,27
C1	115,00	**20,82**	**713,53**	12,49	726,03
C2	100,00	**18,11**	**620,55**	10,87	631,42

Inoltre, sempre da gennaio 2012, è scattato l'incremento dell'importo aggiuntivo a carico delle Aziende ai Fondi di previdenza complementare operanti nel Settore per i Lavoratori iscritti ai predetti Fondi con versamento della relativa contribuzione.
Pertanto, l'importo in cifra fissa per ogni mensilità passa da 5 a 7 euro (84 euro anno).

LUTTI e RICORRENZE

Sono deceduti:

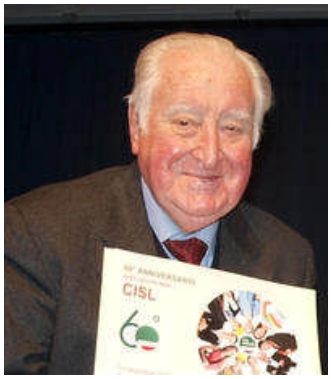
- il collega pensionato Vittorio Minchella, già del 5° GIR di Vittorio Veneto.
- la mamma di Giovanni Ruzza, responsabile Flaeidi Porto Tolle
- il collega Roberto Contino, componente del Consiglio regionale campano e della Segreteria di Avellino.
- Il pensionato Carlo De Menech di 73 anni. L'ultimo attività lavorativa è stata preso la UE Soverzene come manutentore civile.

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

°°*°

Treviso: cordoglio Cisl per la scomparsa del fondatore Agostino Pavan

E' deceduto il 14 febbraio Agostino Pavan, aveva 91 anni ed era stato segretario generale della Cisl di Treviso dal 1952 al 1964. Quella di Pavan è stata una vita all'insegna dell'impegno sociale. Nato a Venezia nel 1921 si trasferisce ben presto con la famiglia nel Trevigiano (il padre è direttore didattico), dove consegue la maturità classica e si impegna nell'Azione Cattolica divenendo delegato diocesano juniores. Partecipa alla Resistenza, fondando e dirigendo la brigata "Tito Speri". Durante e dopo il periodo clandestino ricopre l'incarico di delegato giovanile Dc.
Nella primavera del 1946 Domenico Sartor lo designa vice segretario provinciale del partito. Poco dopo



aver conseguito la laurea in Lettere Moderne diviene il rappresentante della corrente sindacale cristiana presso la Camera del Lavoro di Treviso (maggio 1948) e in tale veste è fra i protagonisti della scissione sindacale del luglio successivo e della costituzione della Libera Cgil, prima, e poi della Cisl provinciale.
In Cisl ricopre la responsabilità di segretario generale provinciale dal 1952 al 1964. Dal 1953 al 1963 è anche deputato al Parlamento nazionale e dal 1956 al 1961 sindaco di Valdobbiadene. Dal 1965 al 1972, dopo essere stato commissario dell'Usp di Trieste, ricopre l'incarico di segretario regionale della Cisl.
Cordoglio è stato espresso da Franco Lorenzon "una figura di grande rilievo nella storia del sindacato trevigiano, protagonista di momenti cruciali nelle vicende della vita civile e politica della Marca e dell'Italia del Dopoguerra". "A lui– afferma Lorenzon – la Cisl trevigiana deve moltissimo: senza il suo contributo non saremmo mai diventati quello che siamo".Uguale partecipazione al lutto ha espresso per la Cisl del Veneto Franca Porto ricordando il suo impegno nella Cisl.

°°*°

... CODICE DUE DA UNO...DUE, uguale QUIESCENZA... UNO, uguale PRIMO DI LUGLIO 1986... DOVE? nel "BAUCOMETRO" direbbe qualcuno

Le cosa questa volta non è semplice come può sembrare: questa volta il codice due si chiama "Guido".

Aveva fondato il sindacato degli elettrici

Ieri l'ultimo saluto al cavalier Fregonese

ODERZO — Si sono svolti ieri pomeriggio i funerali di Guido Fregonese, 65 anni, morto dopo un anno di grave malattia.

Dopo un periodo di emigrazione negli anni del dopoguerra in Svizzera e Gran Bretagna, Guido Fregonese era stato assunto dall'Anonima Elettrica Trevigiana, ed è stato uno tra i fondatori del sindacato degli elettrici Cisl. Appassionato apicoltore ha dedicato molti anni alla locale associazione, contribuendo alla realizzazione di interessanti mostre sia ad Oderzo in occasione delle Fiere della Maddalena, sia in tutta la provincia.

Guido Fregonese

Per me Guido è uno solo: è Fregonese, come del resto, da sempre, dire Fregonese è solo Guido.

Se vado indietro nel tempo, e ne è passato parecchio, mi pare di conoscere Guido da sempre, anche se, pensandoci, allora lo chiamavo "signor Fregonese", e mi faceva anche soggezione. Poi, una domenica ho accettato un passaggio in una macchina ... e mi sono ritrovata ad Oderzo.

Per chi vi arriva per la prima volta casa Fregonese è uno shock: l'arco col glicine, l'orto, i fiori, la casa con i suoi mille particolari artigianali, gli alveari, il cane Frichi (quanti Frichi sono cambiati in questi anni!), l'ombretta e la Rica, moglie casalinga e segretaria perfetta a tempo pieno (Guido non fare quella faccia!) e poi... seduti tutti a tavola ché la cena è pronta... e io, emozionatissima e intimidita, con la lingua bloccata (sembra impossibile anche a me, ma è successo) davanti a quella sequenza di avvenimenti per i Fregonese così logica.., giravo e rigiravo in bocca un'oliva dell'antipasto e non avevo il coraggio di dire che le olive non mi piacciono, e non riuscivo proprio a mandarla giù... potenza di casa Fregonese!! - Non era tutto: nell'arco di quelle poche ore non feci che conoscere persone e stringere mani: colleghi di lavoro, conoscenti, amici apicoltori, parenti, amici degli amici, sconosciuti mandati da amici.., sembrava che casa Fregonese fosse passaggio obbligato in un percorso; pur così fuori di rotta era fermata obbligatoria. E io, mentre cercavo di registrare ogni nome, stringendo mani e distribuendo sorrisi, pensavo: "qui non è mai finita, questo è un porto di mare anzi, è la sede delle "opere pie raggruppate", ma saranno sempre così? ma come fanno?... Ho avuto poi, nel corso degli anni, ampiamente il modo di constatare che "loro" sono sempre così. Le olive e quel via vai continuo sono due pietre miliari nella mia vita di lavoro e di amicizie. Da allora il "signor Fregonese" è diventato "Guido" e da lì parte la mia amicizia per lui.

In tutti questi anni si sono susseguiti avvenimenti di ogni genere: cene tranquille, allegri pic-nic, piacevoli attese di capodanno brindando con quello buono, senza metanolo, discussioni vivaci, sfoghi appassionati e grintosi, qualche volta amareggiati, ma sempre sinceri... Credo di non avere con nessun altro collega un rapporto così continuo, non solo a livello di lavoro, che è naturale, ma e livello umano, di amicizia.

Io non so quantificare ciò che Guido è stato, prima di questo momento, per l'ENEL, per la FLAEI, per chi ha voluto essergli amico o semplicemente per chi ha avuto motivo di avvicinarlo, ma penso sinceramente che ognuno di noi abbia avuto modo di conoscere le sue doti e di partecipare della sua esperienza, della sua capacità, della sua energia e della sua generosità.

E io, oggi, assente da questo Direttivo per cause di forza maggiore, ma presente col pensiero a tal punto che, nonostante la distanza, mi commuovo, mentre lo ringrazio per aver tante volte "sopportato" i miei scatti, auguro a "Fregonese" una "pensione" lunga e serena, piena di salute, di amici veri e di sprint, e mi aspetto che ora alzi la mano per prendere la parola (se il capo gliela concede) e cominci con uno di quei suoi azzeccati aneddoti...

Per me e per tutti quelli che la pensano come me, grazie e .. Ciao Guido... Vediamo Carla

Carla Da Re

(da Partecipare luglio 1986)

°°*°

Le voci dei nostri morti (omelia alla Santa Messa del 6.2.2012 a 20 anni dalla morte)

Siamo riuniti per pregare insieme, nel ricordo di persone care, di coloro che, nell'affetto o nella amicizia, portiamo nel cuore. E' un appuntamento, direi, desider.ato, comunque sereno. Se siamo veramente

cristiani, nessuna tristezza dovrebbe offuscare i nostri incontri, che sono incontri di ricordi e di preghiera. Ricordare coloro che, avendo camminato sulle nostre stesse strade, avendo lavorato con noi, sofferto'con noi, e sono ora nella patria, significa rinfocolare la speranza, significa contemplare quella meta alla quale siamo diretti, dal primo giorno della nostra vita, significa mettersi come in ascolto delle voci che dai nostri cari, dai nostri amici, ci pervengono come insegnamento prezioso e salutare, come continuazione di una comunione di affetti che la morte non ha distrutto. Viene in mente una delicata poesia di Giovanni Pascoli. il poeta del dolore e della morte, là dove egli immagina che i suoi morti gli parlino ancora. La poesia si intitola appunto: "La voce".

"C'è una voce nella mia vita.. una voce che vorrebbe dir tante cose e poi tante, ma piena ha la bocca di terra.." .

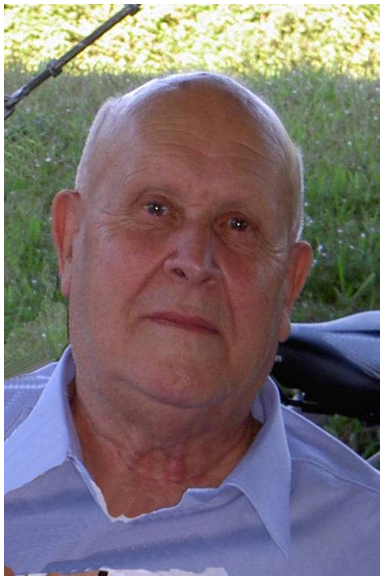
Nel silenzio della sera o nel silenzio della preghiera potremmo anche noi cercare di ascoltare la voce dei nostri cari, una voce autentica, disinteressata; una voce che dice il vero, che fa piazza pulita di tante nostre esigenze, di tanti capricci di cui abbiamo colorato o riempito la vita, il linguaggio, i nostri comodi; una voce piena di affetto e di preoccupazione, una voce amichevole, amorosa e attenta per il nostro vero bene. Ci dicono innanzi tutto: "Siateci presenti. Sentiteci vivi!" Convincerci di questa realtà non significa altro che riaffermare la nostra fede nella vita eterna, nella vita che non ha fine. E' la vita che essi ormai godono e ci dicono che è bella, in cieli nuovi e in terre nuove, dove non ci sarà più né dolore, né pianto, né morte...

Un ultimo pensiero: alla fine della vita saremo giudicati sull'amore: sull' amore che qui in terra abbiamo portato a Dio e sull' amore che avremo saputo seminare sui nostri passi, quaggiù, tra gli altri, con la parola, con l'esempio, con tutta la nostra vita...!

°°*°

Sabato 24 marzo e sabato 31 marzo ricorrono gli anniversari delle morti di Valentino Pedriali (Pedro) e Remo Barnabò. Saranno celebrate delle Sante Messe in loro suffragio.

Pedro (1 anno fa)



Remo (17 anni fa)

ENEL: PREMIO DI RISULTATO: METODOLOGIA

Nell'incontro del 1 febbraio 2012 sono state definite le Metodologie relative alla applicazione dell'Accordo sul Premio di Risultato 2012 -2014 nelle singole Divisioni dell'ENEL.

Come previsto dall'Accordo del 20 dicembre 2011, prima dell'avvio dei confronti territoriali (da convocare entro il mese di febbraio e da concludere entro i 15 giorni successivi) andavano definiti taluni aspetti applicativi e il "panel" di obiettivi di riferimento.

La principale innovazione, rispetto al sistema precedente, consiste nel concreto potenziamento del ruolo delle OO.SS. locali e delle RSU.

In dettaglio, le “Metodologie” consegnate e discusse sono le seguenti:

- Enel Infrastrutture e Reti
- Enel Gem
- Enel Green Power
- Enel Ingegneria e Innovazione.
- Enel Servizi
- Enel Amministrazione
- Enel Mercato.

Nel merito, oltre ad alcune osservazioni accolte dall’Azienda, la discussione si è concentrata sulla Divisione Infrastrutture e Reti, per la quale è stato necessario un ulteriore approfondimento per valutare l’opportunità o meno di inserire negli obiettivi generali gli Infortuni. L’Azienda si è impegnata ad inserire il tema degli infortuni non nei parametri diretti della produttività ma come premio aggiuntivo. Ciò potrà avvenire nella metodologia del 2013. Inoltre, l’Enel ha confermato, come emerge anche dai parametri indicati nel documento, che il miglioramento di alcuni obiettivi per le Realtà al top dell’efficienza potranno essere adeguati in sintonia con i responsabili di DTR.
Rispetto alla prima problematica l’Enel ha convenuto che, stante la profonda innovazione introdotta, che demanda a livello locale tutte le decisioni sulla “seconda gamba” si rende necessario un più stretto monitoraggio del livello nazionale per evitare eventuali distorsioni applicative.
Sul secondo aspetto – Sicurezza – l’Azienda ha rimarcato la necessità di individuare in ogni Unità obiettivi ad essa correlati, proprio per rendere evidente che la salute e la sicurezza sui posti di lavoro sono una priorità delle Parti.
Considerata l’importanza e la valenza di questo Accordo, come Segreteria Nazionale predisporremo uno specifico documento esplicativo che potrà essere utile sia per una maggiore comprensione e valorizzazione dell’intesa, sia per una sua ottimale applicazione sul territorio.

IL PARADOSSO DELL'EXPORT ELETTRICO

Mentre l'Italia tagliava le forniture di gas alle industrie e accumulava extraoneri e emissioni usando centrali a olio, le esportazioni di elettricità, prodotta col gas, salivano alle stelle trainando i prezzi di borsa a massimi storici: c'è qualcosa di sbagliato?
Sbagliato forse no (ora spiegheremo perché) ma paradossale, ci pare, sì.
Va chiarito per prima cosa che in quanto accaduto non c'è nulla di irregolare. La procedura di emergenza climatica, prevista quando si temono problemi nella copertura della domanda giornaliera di gas - attivata lunedì 6 febbraio - non prevede da nessuna parte anche il blocco dell'export elettrico.
Di più, si potrebbe aggiungere che un blocco sarebbe difficile da imporre: il mercato italiano è interconnesso con l'Europa - in questo caso la Francia - ed esiste un “mercato unico” Ue con le sue regole. Se di colpo l'Italia “chiudesse le frontiere” non potrebbero essere i transalpini, che nei giorni scorsi, anche loro per il gelo, hanno visto il loro sistema elettrico spinto al limite, a sollevare obiezioni?
Detto questo però, la cosa merita qualche riflessione . Il vero motivo per cui nei giorni scorsi i consumi termoelettrici di gas italiani, nonostante l'accensione delle centrali a olio, non sembravano calare sono stati gli alti prezzi della Francia in emergenza, che hanno incoraggiato le esportazioni.
Appariva già abbastanza evidente guardando i dati del mercato elettrico della scorsa settimana.
Ieri è arrivata la conferma: nella settimana l'export elettrico è schizzato del 146% e il prezzo, trascinato dai picchi francesi, ha fatto il record. Sicuramente i prelievi di gas, senza l'accensione delle centrali a olio combustibile, sarebbero stati ancora più alti e la misura d'emergenza ha permesso al mercato elettrico di funzionare liberamente senza mettere a rischio il sistema.
Ma c'è un “ma”. Nei giorni scorsi operatori del mercato libero si sono lamentati delle misure dell'Autorità sul mercato del bilanciamento gas, che per contenere i prezzi, favorire la massimizzazione dell'import e prevenire comportamenti speculativi, hanno sottoposto di fatto gli scambi a un regime parzialmente amministrato. Come parzialmente amministrato è il regime delle centrali a olio - assimilate alle unità essenziali e con tutti gli extra costi riconosciuti in bolletta. Infine la pressione dell'emergenza - se è vero quello che hanno lamentato a più riprese i consumatori industriali sui tempi di preavviso - sembra aver

fatto deviare un po' dalle normali procedure l'interrompibilità ai grandi clienti. Insomma: elevato intervento regolatorio su un fronte, nessuno sull'altro.
Considerando che anche i consumatori di elettricità si staranno facendo qualche domanda, forse varrebbe la pena di rifletterci.

Fonte Staffetta Quotidiana n. 13/02

INCONTRO CON TERNA AOT PADOVA DEL 13 FEBBRAIO 2012

Si è svolto ieri presso la sede di via San Crispino in Padova un incontro con il responsabile dell'AOT ing. Bonci avente per argomento principale la gestione di due sedi operative: quella di Rovigo e quella di Lonigo.

Sede di Lonigo

Stanno per iniziare i lavori di sistemazione e trasformazione della sede di Dugale: ampliamento della sezione uffici, sistemazione della parte destinata al personale operativo sia GOL che GOS, allestimento di un magazzino con ricovero automezzi, attrezzature e materiale.
La nuova sede sarà gestita con un sistema di sicurezza.
E' previsto il completamento dei lavori per il mese di novembre 2012.
Seguirà il trasferimento dell'unità GOL di Lonigo in questa nuova sede.
Le motivazioni che hanno portato a questa scelta e al conseguente investimento, sono legate alla necessità di meglio gestire le attività, porre in custodia e sicurezza tutti i materiali, mezzi e strumenti creando un punto di riferimento collocato presso uno degli impianti più importanti della regione (completo di campo fotovoltaico).
In questo modo si elimineranno anche le spese di affitto della sede di Lonigo.
L'organico della nuova sede sarà composto di 38 persone.
Essendo la distanza tra la sede di Lonigo e quella di Dugale di circa 7 km non ricorrono i termini per l'applicazione dell'art. 42 sui trasferimenti.
Per gli orari di lavoro non vi sono difficoltà a conservare gli orari specifici.

Sede di Rovigo

Questa sede è in affitto e in promiscuità con Enel Distribuzione.
Dal punto di vista della sicurezza non ha i requisiti richiesti, nel senso che non presenta le caratteristiche di presidio e sicurezza necessarie.
Il personale consta di 5 risorse operative, anche con idoneità limitata, che ad oggi sono in dipendenza dalla sede di Camin, senza rincalzi.
La gestione integrata di queste risorse con il personale di Camin diventa requisito fondamentale per una migliore organizzazione delle attività programmate.
Per la gestione delle reperibilità l'integrazione di questo personale non presenta particolari problematicità.
La distanza tra Rovigo e Camin rientra nell'applicazione dell'art.42 sui trasferimenti.

COMMENTO FLAEI
Consapevoli che queste scelte di gestione dell'organizzazione sono esclusivamente aziendali, si evidenzia un allontanamento di Terna da 2 provincie (Rovigo e Vicenza) che sicuramente metterà in crisi l'efficienza operativa sul territorio.
Questi due trasferimenti sono scelte non condivisibili perché determinano un ulteriore chiusura di sedi.
Si creano inoltre. mobilità sul territorio introducendo il fenomeno del pendolarismo, là dove non vi era fino ad oggi mai stato.
Questa situazione, che riguarda personale in reperibilità, necessita di un approccio diverso dalla mera applicazione dell'art. 42.
Si è sollecitato un approfondimento con le RSU per le problematiche del trasferimento ed anche un incontro con RSU/RLS per il progetto della nuova sede di Dugale al fine di analizzare fin dalla fase in corso le eventuali problematiche.

VARIE
Sono stati chiesti chiarimenti sulla situazione investimenti.
La Direzione illustra che la logica della programmazione degli interventi da quest'anno è cambiata: ci si limiterà solamente agli interventi strettamente necessari senza effettuare spese relative a possibili necessità future.
In questo modo si evidenzia una riduzione del volume di spesa, ma non una riduzione delle attività.

La Segreteria Regionale Veneto FLAEI CISL

SANTO PATRONO

Confermato il calendario delle Festività 2012.

Il Governo non ha dato attuazione all'art. 24 del decreto di Ferragosto 2011: per l'anno 2012 rimane, pertanto, confermato l'ordinario calendario delle festività nazionali e religiose.
L'art. 24 del Decreto legge 13 agosto 2011 n. 138, convertito nella legge 14 settembre 2011 n. 148, ha stabilito che a decorrere dall'anno 2012 con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, da emanare entro il 30 novembre dell'anno precedente (prima scadenza 30 novembre 2011 per il calendario 2012), si devono fissare annualmente le date in cui ricorrono le festività introdotte con legge dello Stato non conseguenti ad accordi con la Santa Sede, nonché le celebrazioni nazionali e le festività dei Santi Patroni (ad esclusione del 25 aprile, 1 maggio e 2 giugno) in modo tale che le stesse cadano il venerdì precedente ovvero il lunedì seguente la prima domenica immediatamente successiva ovvero coincidano con tale domenica.

Il Decreto della Presidenza del consiglio dei Ministri non è stato emanato e, conseguentemente, per l'anno 2012 le ricorrenze festive - diverse da quelle nazionali del 25 aprile, 1 maggio e 2 giugno - non subiranno alcuno spostamento.
Conformemente è stato emanato l'11 gennaio 2011 il comunicato dell'ANCI (Associazione Nazionale dei Comuni Italiani) con la precisazione che la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio è considerata giorno festivo.
Nell'anno 2012 non trova più applicazione la ricorrenza festiva del 17 marzo, istituita per il solo anno 2011, per il festeggiamento del 150° anniversario dell'Unità d'Italia.
Ne consegue che torna alla normalità la disciplina che regola il diritto alla retribuzione per la festività del 4 novembre.

FOPEN. ANDAMENTO DELLA GESTIONE AL 31 DICEMBRE 2011

Il FOPEN, con comunicato n. 2 del 24 gennaio 2012, ha illustrato i principali risultati della gestione 2011.
Nel corso del 2011, le nuove adesioni sono state 1709 (1.000 nel 2010; +70,9%), di cui 202 di soggetti fiscalmente a carico degli associati, grazie alla recente modifica dello Statuto che, a partire da ottobre 2011, ne consente l'iscrizione.
Il Patrimonio netto si è consolidato a 1.049,6 milioni di euro (967,7 a dicembre 2010), con una crescita dell'8,5%.
I risultati della gestione finanziaria si chiudono, nonostante le turbolenze dei mercati che hanno contraddistinto anche il 2011 e che hanno trascinato al ribasso le principali piazze finanziarie dell'Area Euro, con un segno positivo per tre comparti:

- Monetario + **1,14%;**
- Classe Garanzia **+2,26%;**
- Bilanciato Obbligazionario, al quale aderisce circa il 60% degli associati, **+0,78%.**

I rendimenti "netti" medi annui composti degli ultimi otto anni dei sei comparti evidenziano tutti risultati positivi.
Tra le altre attività di interesse svolte dal Fondo nel corso del 2011, segnaliamo le modifiche al

regolamento sulle anticipazioni e quelle Statutarie inerenti la revisione legale che rafforzano i presidi di controllo e autonomia del Fondo e dei suoi organi.
Ancora una volta il FOPEN si è caratterizzato per i buoni risultati gestionali che lo proiettano tra i migliori Fondi italiani, sottolineando, ancora un volta, l'attività svolta dal Consiglio di Amministrazione che ha, tra l'altro, avviato nel 2011 una ridefinizione delle linee di investimento che renderà le offerte ancora più aderenti alle esigenze di previdenza degli Associati.

°°*°

Fondo Pensione Dipendenti del Gruppo ENEL

COMUNICATO AGLI ISCRITTI N. 2 – 2012 ANDAMENTO DELLA GESTIONE AL 31 DICEMBRE 2011

Si comunicano alcuni dati, aggiornati al 31 dicembre 2011, relativi a FOPEN.

COMPARTO	**ISCRITTI**	**ANDP (milioni di euro)**
Monetario	2.458	55,3
Monetario "Classe Garanzia"	2.291	28,8
Obbligazionario	1.125	19,2
Bilanciato Obbligazionario	24.903	665,0
Bilanciato	7.680	170,4
Prevalentemente Azionario	5.176	110,9
TOTALE	**43.633**	**1049,6**

Nel corso del 2011, ci sono state 1709 nuove adesioni di cui 202 di familiari fiscalmente a carico.
In particolare, sul versante della gestione finanziaria, si registrano i seguenti risultati netti (calcolati

cioè al netto di qualsivoglia onere e/o imposta):

COMPARTO	**AVVIO GESTIONE**		**VARIAZIONE DA INIZIO ANNO**
	DATA	**VARIAZIONE**	
Monetario	16 giugno 2003	16,76%	1,14%
Monetario "Classe Garanzia"	16 agosto 2007	10,94%	2,26%
Obbligazionario	31 marzo 2006	13,63%	- 1,00%
Bilanciato Obbligazionario	16 giugno 2003	36,31%	0,78%
Bilanciato	16 giugno 2003	30,55%	- 1,67%
Prevalentemente Azionario	16 giugno 2003	31,57%	- 3,14%

L'anno appena concluso si è contraddistinto, a partire dalla tarda primavera, dall'esplosione della crisi del debito dei paesi europei. In poche settimane tutto il settore finanziario ne ha risentito e, attraverso le quotazioni del settore bancario, il contagio si è trasmesso ai listini di tutte borse. Fino al mese di ottobre i mercati non hanno conosciuto un solo porto sicuro tranne i titoli di stato tedeschi (e americani) tanto da determinare, in occasione delle nuove emissioni, rendimenti reali negativi.
Al fine dell'anno il bilancio è risultato negativo: la borsa italiana ha chiuso con un pesante - 25%, le borse dell'Area Euro hanno perso circa il 15% (- 5,5% se si includono Svizzera e UK,), il rendimento dei titoli di stato italiani è stato complessivamente negativo per oltre il 5% (e il differenziale di rendimento con quelli tedeschi ha toccato livelli mai registrati dall'introduzione della moneta unica) mentre quelli dei titoli dell'Area Euro hanno reso mediamente solo il 2,4%.
In ambito più internazionale, la borsa americana è stata leggermente positiva mentre quella giapponese largamente negativa (quasi -12%). Nemmeno alle borse dei mercati emergenti è andato meglio con perdite molto significative, anche se differenziate da paese a paese.
Le incertezze del contesto appena delineato, hanno avuto, certamente, la loro rilevanza, ma non tale da impattare in modo significativo i risultati della gestione finanziaria del Fondo. L'asset al location strategica decisa dal Consiglio di Amministrazione, che ha determinato una significativa diversificazione degli investimenti e la buona gestione da parte dei gestori, hanno reso possibile la soddisfacente performance dei vari comparti in cui è suddiviso il Fopen.
Al riguardo, si evidenzia che il Consiglio di Amministrazione del Fondo ha, come sempre, attentamente e costantemente monitorato l'attività dei gestori. Nello specifico alcuni tra i gestori meno soddisfacenti – nell'anno 2010 - non sono stati riconfermati nel loro mandato ed stato finalizzato, nella prima metà

dell'anno appena trascorso, il processo di sostituzione degli stessi. Tale attività di revisione è continuata anche nel corso del 2011 ed è attualmente in stato di finalizzazione la sostituzione di un altro gestore.
In sintesi, riferendosi ad un orizzonte temporale di più lungo periodo, i rendimenti netti medi annui composti degli ultimi otto anni dei vari comparti, evidenziano i seguenti risultati:

- Monetario: 1,80%;
- Bilanciato Obbligazionario: 3,63%;
- Bilanciato: 2,79%;
- Prevalentemente azionario: 2,66%;
- Obbligazionario 2,09%; (ultimi 5 anni)
- Monetario "Classe Garanzia 2,17%. (ultimi 4 anni)

Si ricorda agli associati che il Comparto Monetario "Classe Garanzia" è destinato anche ad accogliere le quote di Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.) maturando dei lavoratori c.d. "silenti". Tale comparto viene generalmente confrontato con il rendimento netto medio del coefficiente di rivalutazione del TFR che negli ultimi 4 anni è risultato pari al 2,71%
Il confronto è tuttavia improprio in quanto, tra l'altro, tale coefficiente è slegato dall'andamento dei mercati dei capitali e inoltre non beneficia della fiscalità favorevole riservata ai Fondi Pensione.
Infine, come noto, nell'ambito del sito web del Fondo (www.fondopensionefopen.it), si possono rilevare i valori delle quote, riferiti ad ogni singolo comparto, per ogni valorizzazione quindicinale, a far data dalla partenza della gestione multi comparto (16 giugno 2003) ed ogni altra notizia utile in ordine alla normativa, alla modulistica, al funzionamento ed alla composizione degli Organi Sociali di FOPEN. Si ricorda , per completezza, che, all'interno della sezione "area riservata" del citato sito internet, digitando i relativi dati di identificazione, è possibile effettuare, tra l'altro, la consultazione dei propri dati anagrafici e contributivi, nonché verificare il comparto di appartenenza.
Le Società associate e le Organizzazioni Sindacali sono state cortesemente inviate a dare la più ampia diffusione del presente comunicato presso tutti i lavoratori interessati, mediante la consueta forma dell'affissione nelle bacheche aziendali, in aggiunta all'utilizzazione della posta elettronica, laddove ovviamente possibile.
Roma, 24 gennaio 2012

Il Presidente
Massimo Saotta

PENSIONI: LA LEGGE-PASTICCIO DEI DOPPI CONTRIBUTI

300 Mila euro: tanto può arrivare a pagare un ex dipendente pubblico che chiede la ricongiunzione dall' Inpdap all' Inps. 800Euro è la pensione mensile di chi rinuncia alla ricongiunzione e va in pensione: contava su un assegno di 1.400 euro

Forse al ministro Fornero scapperà un'altra lacrima quando dovrà mettere mano alla patata bollente ereditata dal governo Berlusconi. Sì, perché al disorientamento provocato dalla sua riforma, si aggiunge l' incubo di migliaia di lavoratori prossimi alla pensione che devono ripagare i contributi già versati. L' origine del frutto bacato risale ad una legge del 2010. Il risultato è una lunga lista di situazioni simili a quelle descritte in queste lettere: «Sono un ex dipendente della Pubblica amministrazione: ho lavorato 22 anni in una Ausl, che versava i miei contributi all' Inpdap, poi, 15 anni fa, sono passato alle dipendenze di una azienda privata, che li ha versati all' Inps; quando chiesi la ricongiunzione, mi fu consigliato dai funzionari dell' Inps di farlo l' ultimo giorno di lavoro, perché tanto era gratuita (in effetti sul sito ufficiale dell' Inps c' era scritto così fino a metà gennaio 2012, ndr). Ora ho scoperto, per caso, che per fare la ricongiunzione dovrò sborsare 93 mila euro, che ovviamente non ho. Quindi, se questa legge non viene modificata, mi trovo a dover rinunciare a 22 anni di contributi, o rinunciare alla liquidazione, e andare in pensione a 66 anni piuttosto che a 62 e con una pensione di 1.400 euro lordi, invece di 2.500. Questo dopo aver versato 43 anni di contributi!». Ancora: «Ho lavorato 31 anni presso la ragioneria del Comune e versato i contributi all' Inpdap; poi, 9 anni fa, hanno ridotto il personale e sono passata a una ditta privata, che li ha versati all' Inps. Adesso sto ultimando il 41esimo anno di lavoro e, per fare la ricongiunzione, vogliono più di 200.000 euro. Mi dicono: "Però può pagare a rate...", ma quali rate, visto che io dovrei andare in pensione con 1.600 euro al mese!». Questo è il prodotto della Legge 122,

«infilata» dentro ad altri provvedimenti nella Finanziaria del luglio 2010. La legge dice, in sintesi, che la ricongiunzione dall' Inpdap all' Inps, finora gratuita, perché peggiorativa, diventa onerosa. Il motivo di questa decisione nasce con l' innalzamento dell' età pensionabile delle donne del pubblico impiego, da 60 a 65 anni. Ora, per i dipendenti pubblici ad erogare la pensione è l' Inpdap. Nel settore privato invece la pensione la paga l' Inps, e per l' Inps le donne hanno diritto alla pensione di vecchiaia a 60 anni. Ricordiamo che siamo nel 2010 e l' allora ministro del Welfare Sacconi deve aver pensato che le signore con qualche anno di contributo Inps volessero fare una ricongiunzione di massa e prendersi la pensione di vecchiaia in anticipo, anche se leggermente più bassa. Per impedire questa eventualità, non è stato fatto un provvedimento ad hoc, ma la famigerata legge 122, che riguarda indiscriminatamente tutti, senza calcolare che in questi anni di privatizzazioni, migliaia di cittadini, senza cambiare scrivania, hanno cambiato datore di lavoro, passando dal «pubblico» al «privato» (dai Comuni, agli elettrici, ai telefonici), e non sono loro a scegliere dove versare i contributi, perché le regole sono decise da altri. Ora a questi lavoratori, se non vogliono perdere anni di contributi già versati, l' Inps chiede di versarli una seconda volta. Per chi fa domanda di ricongiunzione, la cifra può raggiungere i 300.000 euro. Siccome si tratta per la stragrande maggioranza di semplici impiegati e operai, si è pensato di agevolarli inviandogli a casa le cartelle, comprensive di interessi. Così 215.000 euro diventano 300.000, da pagarsi in 190 «comode» rate mensili di 1.600 euro. Insomma, la signora della seconda lettera se la caverebbe sopravvivendo senza stipendio per «soli» 15 anni! L' urlo di disperazione è arrivato in Parlamento; ad accorgersi del disastro è stata la deputata del Pd Maria Luisa Gnecchi, che ha impiegato un anno a convincere tutti i gruppi parlamentari a porre rimedio, e nel luglio 2011 ha presentato una mozione, votata all' unanimità, per annullare la legge 122. Ma poi il governo l' ha dimenticata e adesso, dopo che la Fornero ha avviato la sua audace riforma delle pensioni, è ancora ferma in commissione Bilancio. Il problema è che si sono messi a bilancio gli ipotetici incassi, ed ora per rimediare occorre trovare la copertura, e i soldi non ci sono. Ma è possibile prevedere l' incasso di un importo ipotetico che, in questo caso, è diventato «non dovuto»? In una qualunque azienda si chiamerebbe falso in bilancio. Inoltre, dentro la maggioranza che votò la folle 122, c' era un sommo esperto di previdenza, il deputato Giuliano Cazzola... ma non fu consultato. L' onorevole però era presente al momento del voto ed essendo competente in materia, avrebbe potuto accorgersi che stavano rovinando l' esistenza di migliaia di persone, ma anche a lui è sfuggito il senso di quelle due righe. O forse non le ha nemmeno lette. Nell' inquietante intervista al collega Bernardo Iovene, che per Report sta scandagliando il mondo degli enti previdenziali, dichiara: «Non è stato un errore materiale, ma una scelta politica che si è rivelata sbagliata». Quindi si è voluto consapevolmente fare cassa sulla pelle di onesti e modesti lavoratori, che possono solo svenarsi per fare la ricongiunzione, o andare in pensione totalizzando il minimo. Così, chi pensava di incassare 1.800 euro al mese ne prenderà 1.200, chi pensava a 1.400 ne prenderà 800. Il ministro Fornero non è responsabile di questa aberrazione, ma non potrà continuare a far finta di niente. Non serve ricordare ogni giorno che sono finiti i tempi del lavoro fisso, perché lo sappiamo già, e qualificarlo come «monotono» è una presa in giro. Anche i tempi delle pensioni certe se ne sono andati, però chiedere ai cittadini di pagare «il pizzo» quando cambiano datore di lavoro, no, questo no.

Gabanelli Milena
Corriere della Sera

°°*°

La ricongiunzione e il dovere dell'equità .

Caro direttore,
seguo da sempre il lavoro di Milena Gabanelli e nutro apprezzamento verso chi, come lei, è seriamente impegnata nel giornalismo di inchiesta. Trovo essenziale che al cittadino vengano fornite tutte le informazioni necessarie a formarsi un'opinione e a prendere decisioni consapevoli.

Rispondo quindi al suo articolo come esperta di sistemi previdenziali prima ancora che come ministro del Lavoro e delle Politiche sociali impegnato nella realizzazione di un sistema pensionistico equo e sostenibile. Tale impegno si applica anche alla. Problematica relativa alle ricongiunzioni onerose.
La disciplina in materia di ricongiunzione onerosa, introdotta dal governo che mi ha preceduto (legge 122/2010), si era prefissata l'obiettivo di ridurre la frammentazione e il particolarismo delle tutele offerte alle diverse categorie di lavoratori. L'imposizione di un onere di ricongiunzione risponde infatti a criteri

di equità tra. le categorie. Del resto, prima che la legge 122/2010 entrasse in vigore, la ricongiunzione dei contributi a titolo gratuito era in vigore unicamente per i lavoratori che dalle «gestioni alternative (quali Mpdap, Fondi speciali ferrovie, volo, elettrici, telefonici,...) » intendevano passare al Fondo pensioni lavoratori dipendenti (Fpld).

Risultavano già essere a titolo oneroso, invece, tutte le ricongiunzioni dalle «gestioni speciali» (ossia dalle "altre" gestioni, come quelle di artigiani e commercianti, ad esempio) al Fpld e dal Fpld alle «gestioni alternative e speciali ». Sussisteva quindi una disomogeneità di trattamento tra lavoratori che difficilmente poteva trovare giustificazione dal punto di vista economico o sociale.

Le diverse gestioni previdenziali si sono inoltre storicamente contraddistinte per una grande eterogeneità nelle aliquote previdenziali, nei criteri di accesso alle prestazioni e *nelle* regole di calcolo delle pensioni.

L'onerosità della ricongiunzione è volta a compensare tali differenze per garantire parità di trattamento tra lavoratori «che optano per la ricongiunzione provenendo da altre gestioni previdenziali » e «lavoratori che da sempre contribuiscono alla gestione in causa» (al Fondo pensioni lavoratori dipendenti, nel nostro caso). Ritengo importante sottolineare che, con la ricongiunzione, l'assicurato è chiamato a. sostenere un onere commisurato al beneficio che si ottiene dal conseguimento di una pensione in un'unica gestione. Per questo motivo, ossia per non produrre ingiuste differenze, la totalizzazione dei contributi, che è l'alternativa alla ricongiunzione, è gratuita, ma dà origine a pensioni calcolate interamente con il metodo contributivo.

Questo metodo garantisce infatti, in ossequio al principio di equità, pensioni strettamente legate ai contributi versati. In proposito vorrei sottolineare che la riforma del sistema previdenziale introdotta da questo governo (di cui all'articolo 24 della 1.2o4/201 i) ha abolito la soglia minima di 3 anni di contribuzione per vedersi riconosciuti i contributi versati ad ogni singola gestione.

Ora la totalizzazione riguarda tutti i contributi versati dal lavoratore, a prescindere dagli anni di contribuzione maturati nelle diverse gestioni.

Sono certa che su questo punto riconoscerà l'esistenza di un forte principio di equità.

In conclusione, mi rendo ben conto che, cambiando le regole, alcuni lavoratori riceveranno un trattamento meno favorevole rispetto a colleghi che, a parità di condizioni, hanno avuto accesso alla ricongiunzione gratuita (magari solo pochi mesi prima).

Questa è però una caratteristica che si presenta ogni qual volta viene abolito un «privilegio »: si determina un effetto di transizione per cui la situazione di chi deve andare in pensione è allineata ai pensionati del futuro ma disallineata. Rispetto a quelli del passato. Si passa cioè dall'esistenza all'assenza del privilegio.

ELSA FORNER0
ministro del Lavoro e delle Politiche sociali

NEL MONTE LE "VENE" DELL'ACQUA

(Da Alto Adige - 17 febbraio 2012)

Un impressionante "viaggio" dentro la montagna, per un chilometro, a scoprire quella che è la più grande, imponente opera idroelettrica sotterranea italiana

RIO PUSTERIA. Un impressionante "viaggio" dentro la montagna, per un chilometro, a scoprire quella che è la più grande, imponente opera idroelettrica sotterranea italiana. È stato organizzato ieri mattina, a Rio Pusteria dove per la bellezza di 25 milioni di euro stanno andando avanti i lavori per le nuove condotte idroelettriche sotterranee che andranno a sostituire la rete esistente in superficie.

Il nuovo impianto sarà suddiviso in due parti: la derivazione Valles, originariamente realizzata nel 1938, e la derivazione Fundres, in origine risalente al'52. L'impianto fu costruito dalle Ferrovie per alimentare la linea del Brennero e poi fu ceduto all'Enel nel 1963 all'epoca della nazionalizzazione dell'energia elettrica. La concessione originale di uso dell'acqua a scopo idroelettrico è scaduta il 31 dicembre 2010 e la nuova concessione è stata vinta da Eisackwerk Rio Pusteria Srl. Il nuovo progetto di Eisackwerk Rio Pusteria è risultato essere efficiente e "pulito" dal punto di vista ambientale.

Quanto a efficienza, il nuovo impianto avrà un rendimento medio del 15% superiore a quello vecchio, avrà una potenza maggiore di cinque MW (21 contro 16) e produrrà circa 100 milioni di kWh all'anno,

contro gli 83 di quello vecchio, alimentando così circa 33.000 famiglie tipo. Quanto ad ambiente e sicurezza, il progetto ha innovato radicalmente la conformazione dell'impianto che è stato effettuato in sotterraneo. Le vecchie condotte forzate che per decenni hanno tagliato in due il paese, correndo a pochi metri dalle case, saranno sostituite da pozzi verticali perforati nella roccia e anche la centrale sarà realizzata in caverna, a una profondità di 850 metri nella montagna.
Questo porterà un'assoluta sicurezza rispetto al rischio di allagamenti o frane, riduzione totale del rumore e dei campi magnetici e rappresenta un miglioramento paesaggistico e ambientale per la comunità circostante.
Dal punto di vista tecnico, l'impianto presenta diversi aspetti innovativi: i pozzi verticali in roccia che ospiteranno le nuove condotte forzate sono realizzati con la tecnica del "raise boring", ovvero con una macchina automatizzata che realizza un foro-pilota perforando dall'alto verso il basso e poi lo allarga alle dimensioni volute, dal basso verso l'alto. La tecnologia è già nota ed è stata usata più volte anche in Alto Adige, mai però erano stati realizzati dei pozzi così profondi, con 430 metri scavati nel granito.
La potenza del nuovo impianto sarà di 25 MegaWatt, pari ad un +19% rispetto all'esistente e la produzione annua è prevista in 100 milioni di KW/h pari, a un +20,5% rispetto all'esistente attuale. Infine, il discorso dei tempi: giusto evidenziare che tutti i lavori procedono secondo il programma e saranno completati entro la fine di novembre di quest'anno.

RAI FAZIOsa E SETTARIA LA CISL NON FARÀ PIÙ SCONTI

Conquiste del Lavoro 21 febbraio 2012

Era ora che la Cisl si incazzasse con questi conduttori strapagati dalla Rai!". Ha scritto cosi su Facebook un cislino "doc"", uno di quelli che non la mandano certo a dire. Ma sono tanti i militanti della Cisl, dei territori, delle categorie, delle leghe dei pensionati che hanno toccato con mano in questi anni il livello di faziosità e di settarismo che alcune trasmissioni della Rai hanno avuto nei confronti della Cisl.

Quante volte abbiamo visto nella TV pubblica i volti della **Camusso**, di **Landini**, della **Cantone**, dei Cremaschi di turno a *Che tempo che fa?*, *Ballarò*, *Agorà*, *Anno zero*, *L'ultima parola*, *Linea Notte* senza alcun contraddittorio sindacale, mentre i nostri sputavano sangue nelle fabbriche e negli uffici a spiegare ai lavoratori gli accordi e la giustezza delle nostre posizioni?
"La Rai dovrebbe garantire la possibilità di esprimere tutte le opinioni, ma questo non accade più da tempo", si e lamentato giustamente **Bonanni**. "C'e una pratica istituzionalizzata per la quale ogni partito politico,avendo una rete televisiva,la usa a proprio piacimento forzando la correttezza dell'informazione".
Fabio **Fazio**, con la sua faccia da studentello sbarbato, con quel sorriso che non sai mai se ti sta prendendo per il sedere, è un esempio plateale, quasi scientifico, di questo modo non a caso "Fazioso" di fare informazione.
Lui non appartiene nemmeno ad un partito politico.
Fazio considera la Rai una sorta di feudo personale.
Tanto è vero che in tanti annidi conduzione non ha mai invitato, dico mai, un sindacalista o un iscritto Cisl. Risponda pubblicamente se questo non è vero. E volete sapere i compensi di questi santoni del video che tutte le sere ci deliziano con i loro "sermoni" ?Fabio Fazio:2milionidi euro, Giovanni **Floris**, 450 mila euro, Bruno **Vespa**, 1 milione e 200 mila euro, Michele **Santoro**, 800 mila euro, Daria **Bignardi**, 600 mila euro,Massimo **Giletti**,400mila euro, Serena **Dandini**, 700 mila euro, Giuliano **Ferrara**, 500 mila. Insomma, cifre da capogiro. Nel frattempo la Rai non riesce nemmeno a rinnovare il contratto di lavoro ai propri dipendenti e vuole mandare a casa migliaia di persone. Per questo il vaso è colmo. Vedremo se la strada sarà quella clamorosa di una raccolta straordinaria di firme per rimettere in discussione il canone. Una cosa è certa: la Cisl non farà più sconti a questa Rai fino a quando non ci sarà una riforma vera del servizio pubblico televisivo nel segno dell'effettivo pluralismo e della qualità dei programmi. A buon intenditore poche parole.

Salvo Guglielmino

ENEL GREEN POWER

DALLA DISPOSIZIONE ORGANIZZATIVA N. 1 del 22/02/2012

… Le Unità Territoriali assumono la seguente struttura organizzativa:

Unità Territoriale Veneto affidata a Angelo NASSO, articolata nelle seguenti unità:

- Supporto Tecnico, affidata a Claudio BAREL
- Supporto Gestione, affidata *ad interim* a Angelo NASSO
- Operation, affidata a Giancarlo MICHELETTO

IL RESPONSABILE
AREA ITALIA E EUROPA
Roberto Deambrogio

(n.d.r. avremmo condiviso positivamente la scelta di una "quaterna interna" alla UT di Feltre)

CORRESPONSIONE DELLE PENSIONI PER L'ANNO 2012

Modalità di applicazione della perequazione delle pensioni per l'anno 2012

L'art. 24, comma 25 del Decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni nella legge 22 dicembre 2011, n.214, ha stabilito che per gli anni 2012 e 2013 la rivalutazione automatica è riconosciuta esclusivamente ai trattamenti pensionistici di importo complessivo fino a tre volte il trattamento minimo INPS, nella misura del 100 per cento.

Per le pensioni di importo superiore a tre volte il trattamento minimo INPS e inferiore a tale limite incrementato della quota di rivalutazione automatica, l'aumento di rivalutazione è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite perequato.

Il decreto del 18 gennaio 2012, emanato dal Ministro dell'Economia e delle Finanze, di concerto con il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n. 18 del 23 gennaio 2012, fissa nella misura del **2,6 per cento** l'aumento di perequazione automatica da attribuire alle pensioni, in via previsionale, per l'anno 2012.

Il predetto decreto fissa nella misura del **1,6 per cento l'aumento definitivo di perequazione automatica per l'anno 2011.**

Si è pertanto provveduto a quantificare, la differenza fra l'1,4%, attribuito in via previsionale, e l'1,6% che rappresenta l'indice di rivalutazione definitivo.

Il conguaglio a credito eventualmente spettante è stato pagato con la rata di gennaio 2012.

La perequazione per l'anno 2012 è stata attribuita come da prospetto allegato: Dal 1° gennaio 2012:

- aumento del 2,60 % fino a € 1.405,05
- aumento fino al raggiungimento del limite massimo della fascia
- oltre € 1.405,05 e fino a € 1.441,59
- Viene garantito l'importo di € 1.441,59
- Nessun aumento oltre € 1.441,59

Anche per il rinnovo dell'anno 2012 sono state applicate le disposizioni dell'articolo 34 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, che stabiliscono che il calcolo dell'aumento di rivalutazione automatica sia effettuato sul cumulo dei trattamenti erogati dall'INPS e dagli altri Enti, presenti nel Casellario centrale, per ciascun pensionato.

Per la determinazione dell'importo complessivo su cui calcolare la perequazione, vengono prese in considerazione:

- le pensioni erogate dall'INPS;
- le pensioni erogate da altri Enti e memorizzate nel Casellario.

Gli importi dei trattamenti minimi per gli anni 2011 e 2012, le fasce di pensione per l'applicazione degli aumenti di perequazione e i relativi limiti di reddito sono riportati nell'allegato 2, tabelle da A a E.

2011 – Pensione superiore al trattamento minimo in Euro (AGO/FPE)	**Misura % perequazione**	**% 2011 definitiva**
fino a euro 1.382,91 (3 volte il minimo AGO)	100	1,60
oltre euro 1.382,91 e fino a euro 2.304,85	90	1,244
oltre euro 2.304,85	75	1,20

Riferimento	Valore mensile provvisorio 2011 in €	Valore mensile definitivo 2011 in €	Valore mensile provvisorio 2012 in €
Minimo AGO/PFE (*)	467,43	468,35	480,53
Assegno sociale	417,30	418,12	429,00
Pensione sociale	343,90	344,58	353,54
Assegno vitalizio	266,43	266,96	273,91

(*) con il D. Lgs 562/1996 di armonizzazione il minimo FPE è stato parificato a quello AGO

Importi minimi nel Fondo Dipendenti Aziende Elettriche in Euro		
Decorrenza	**Pensioni con decorrenza anteriore al 1°.12.1996**	**Pensioni con decorrenza dal 1°.12.1996**
1.1.2011 def.	515,15	468,35
1.1.2012 provv.	528,55	480,53

AUMENTI PER COSTO VITA Dal 1° gennaio 2012	
aumento del 2,60 %	fino a € 1.405,05
aumento fino al raggiungimento del limite massimo della fascia	oltre € 1.405,05 e fino a € 1.441,59 Viene garantito l'importo di € 1.441,59
Nessun aumento	oltre € 1.441,59

Integrazioni al trattamento minimo

L'articolo 6 della legge 11 novembre 1983, n. 638 prevede che le integrazioni al trattamento minimo sono vincolate alla presenza dei seguenti limiti di reddito personale

PENSIONI DEL FONDO LAVORATORI DIPENDENTI			
Anno	Limiti di reddito personale che escludono l'integrazione al minimo€	Limiti di reddito personale che consentono l'integrazione al minimo intero	Limiti di reddito personale che consentono l'integrazione al minimo totale e parziale a seconda dell'importo a calcolo della pensione
Ante 1994			
2011	Oltre € 12.177,10	Fino a € 6.088,55	Da € 6.088,55 fino a 12.177,10
2012	Oltre € 12.493,78	Fino a € 6.246,89	Da € 6.246,89 fino a 12.493,78
Post 1994			
2011	Oltre € 24.354,20	Fino a € 18.265,65	Da € 18.265,65 fino a 24.354,20
2012	Oltre € 24.987,56	Fino a € 18.740,67	Da € 18.740,67 fino a 24.987,56

Cumulo di assegni di invalidità e reddito del beneficiario

L'articolo 1, comma 42, della legge 8 agosto 1995, n. 335 – tabella G – applicabile anche agli iscritti al FPE, vincola la corresponsione dell'assegno di invalidità, compatibile con l'esistenza di un rapporto di lavoro, al reddito percepito dal beneficiario, secondo il seguente schema:

Ammontare dei redditi €	Percentuale di riduzione
Reddito fino a 4 volte (*)	Nessuna
Reddito superiore a 4 volte (*)	25% dell'importo dell'assegno
Reddito superiore a 5 volte (*)	50% dell'importo dell'assegno

(*) il trattamento minimo annuo del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, calcolato in misura pari a 13 volte l'importo in vigore al 1° gennaio

IMPORTI DEI LIMITI DI REDDITO €		
Anno	**Ammontare dei redditi €**	**Percentuale di riduzione**
2011	Fino a € 24.354,20	Nessuna
	oltre € 24.354,20 fino a € 30.442,75	25 per cento
	oltre € 30.442,75	50 per cento
2012	Fino a € 24.987,56	Nessuna
	oltre € 24.987,56 fino a € 31.234,45	25 per cento
	oltre € 31.234,45	50 per cento

Cumulo delle pensioni ai superstiti con i redditi del beneficiario

In base all'articolo 1, comma 41, della legge 8 agosto 1995, n. 335 – tabella F – applicabile anche agli iscritti al FPE, la corresponsione delle pensioni ai superstiti, è vincolata al reddito percepito dal beneficiario, secondo il seguente schema:

Ammontare dei redditi €	Percentuale di riduzione
Reddito fino a 3 volte (*)	Nessuna
Reddito superiore a 3 volte (*)	25% dell'importo dell'assegno
Reddito superiore a 4 volte (*)	40% dell'importo dell'assegno
Reddito superiore a 5 volte (*)	50% dell'importo dell'assegno

(*) il trattamento minimo annuo del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, calcolato in misura pari a 13 volte l'importo in vigore al 1° gennaio

IMPORTI DEI LIMITI DI REDDITO €		
Anno	**Ammontare dei redditi €**	**Percentuale di riduzione**
2011	Fino a 18.265,65	Nessuna
	oltre € 18.265,65 fino a € 24.354,20	25 per cento
	oltre € 24.354,20 fino a € 30.442,75	40 per cento
	oltre € 30.442,75	50 per cento
2012	Fino a € 18.740,67	Nessuna
	oltre € 18.740,67 fino a € 24.987,56	25 per cento
	oltre € 24.987,56 fino a € 31.234,45	40 per cento
	oltre € 31.234,45	50 per cento

Massimali e minimali retributivi

Il massimale retributivo oltre il quale non opera il calcolo della pensione né la relativa trattenuta, è stato reintrodotto, a decorrere dal 1°.1.1996, dopo alterne vicende, dalla legge 335/1995 (art. 2, comma 18).

Esso riguarda solo gli iscritti da quella data senza alcuna precedente anzianità contributiva.

Anno	Massimale di retribuzione pensionabile in €
2011	93.622,00
2012	96.056,00

Il minimale retributivo è definito legislativamente dall'art. 7, comma 1 della legge 638/1993 e dall'art. 1, comma 2 della legge 389/1989.

Anno	Importo mensile del trattamento minimo di pensione €	Percentuale di ragguaglio della pensione	Minimale retrib.vo settimanale €	Minimale retributivo annuo €
2011	468,35	40	187,34	9.741,68
2012	480,53	40	192,21	9.994,92

1. Scaglioni annui d'imposta	
Reddito in euro	**Aliquota percentuale %**
Fino a 15.000,00	23
Oltre 15.000,00 fino a 28.000,00.1	27
Oltre 28.000,00 fino a 55.000,00	38
Oltre 55.000,00 fino a 75.000,00	41
Oltre 75.000,00	43

2. Detrazione per carichi di famiglia diversi dal coniuge		
Familiare cui spetta la detrazione	**detrazione**	**Note**
Per ciascun figlio, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati o affiliati	800,,00	Nota 1
Per ciascun figlio di età inferiore a tre anni	900,00	Nota 1
Per ogni figlio portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104	Importo base + 220,00 euro	Nota 1
Se più di tre figli a carico la detrazione è aumentata di 200,00	**aumento** = 200,00 * n.	Nota 1

2. Detrazione per carichi di famiglia diversi dal coniuge		
Familiare cui spetta la detrazione	**detrazione**	**Note**
euro per ciascun figlio a partire dal primo	tot. Figli	
Per ogni altra persona indicata nell'articolo 433 del codice civile Per ogni altra persona indicata nell'articolo 433 del codice civile	750,00	Nota 2
Per primo figlio in mancanza del coniuge Per primo figlio in mancanza del coniuge	Si applicano, se più convenienti, le detrazioni previste per il coniuge	

La detrazione per carichi di famiglia spetta a condizione che le persone alle quali si riferisce possiedano un reddito complessivo, computando anche le retribuzioni corrisposte da enti e organismi internazionali, rappresentanze diplomatiche e consolari e missioni, nonché quelle corrisposte dalla Santa Sede, dagli enti gestiti direttamente da essa e dagli enti centrali della Chiesa cattolica, non superiore a ***2.840,51 euro***, al lordo degli oneri deducibili.
Le detrazioni per carichi di famiglia sono ***"rapportate a mese"*** e competono dal mese in cui si sono verificate a quello in cui sono cessate le condizioni richieste.
Se i rapporti sono pari a zero, minori di zero o uguali a 1, le detrazioni non competono; negli altri casi, il risultato dei predetti rapporti, si assume nelle prime quattro cifre decimali.
Nota 1: La detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 95.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 95.000 euro.
Calcolo del coefficiente (C): C: (95.000 - reddito) / 95.000
Calcolo della detrazione: IMP_DETR * C
Per ogni figlio successivo al primo l'importo di 95.000 euro è aumentato di 15.000 euro 95.000+ ((15.000 * (n. tot. Figli - 1))
Nota 2: La detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 80.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 80.000 euro
Calcolo del coefficiente (C): C: (80.000 - reddito) / 80.000
Calcolo della detrazione: IMP_DETR * C

2A. DETRAZIONE PER CONIUGE non legalmente ed effettivamente separato		
Reddito	**Detrazione annua**	note
Fino a 15.000,00	800,00	Nota 1
Oltre 15.000,00 Fino a 29.000,00	690,00	
Oltre 29.000,00 Fino a 29.200,00	700,00	
Oltre 29.200,00 Fino a 34.700,00	710,00	
Oltre 34.700,00 Fino a 35.000,00	720,00	
Oltre 35.000,00 Fino a 35.100,00	710,00	
Oltre 35.100,00 Fino a 35.200,00	700,00	
Oltre 35.200,00 Fino a 40.000,00	690,00	
Oltre 40.000,00 Fino a 80.000,00	690,00	Nota 2

La detrazione è ***"rapportata al periodo di pensione"*** dell'anno.
Se il risultato dei rapporti è maggiore di zero, lo stesso si assume nelle prime quattro cifre decimali.
Nota1 : la detrazione è diminuita del prodotto tra 110 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra il reddito complessivo e 15.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo non supera 15.000 euro.
Calcolo del coefficiente (C): C = reddito / 15.000
Calcolo della diminuzione della detrazione (A): A = 110 * C
Calcolo della detrazione: 800 - A
Nota 2: la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 80.000 euro diminuito del reddito complessivo e 40.000 euro
Calcolo del coefficiente (C): C: (80.000 - reddito) / 40.000
Calcolo della detrazione: 690,00 * C

3. DETRAZIONE PER REDDITI DI PENSIONE (per soggetti di età inferiore a 75 anni)		
Reddito	**Detrazione annua**	note
Fino a 7.500,00	1.725,00	Nota 1
Oltre 7.500,00 Fino a 15.000,00	1.255,000	Nota 2
Oltre 15.000,00 Fino a 55.000,00	1.255,00	Nota 3
Oltre 55.000,00	0	

3. DETRAZIONE PER REDDITI DI PENSIONE (per soggetti di età inferiore a 75 anni)		
Reddito	**Detrazione annua**	note

La detrazione è ***"rapportata al periodo di pensione"*** dell'anno.
Se il risultato dei rapporti è maggiore di zero, lo stesso si assume nelle prime quattro cifre decimali.
Nota1 : L'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 690,00 euro.
La detrazione minima di € 690,00, è da intendersi di garanzia nel caso in cui la detrazione annua rapporta al periodo di pensione infrannuale determina un importo minore di 690,00 euro.
Nota 2: la detrazione è **aumentata** del prodotto tra 470 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 15.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 7.500 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 7.500 euro ma non a 15.000 euro.
Calcolo del coefficiente (C): C = (15.000 - reddito) / 7.500
Calcolo dell'aumento della detrazione (A): A = 470 * C
Calcolo della detrazione: 1.255,00 + A
Nota 3: La detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 55.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 40.000 euro.
Calcolo del coefficiente (C): C: (55.000 - reddito) / 40.000
Calcolo della detrazione: 1.255,00 * C

3A. DETRAZIONE PER REDDITI DI PENSIONE *ultra75* (per soggetti di età pari o superiore a 75 anni)		
Reddito	**Detrazione annua**	note
Fino a 7.750,00	1.783,00	Nota 1
Oltre 7.750,00 Fino a 15.000,00	1.297,00	Nota 2
Oltre 15.000,00 Fino a 55.000,00	1.297,00	Nota 3
Oltre 55.000,00	0	

Se il risultato dei rapporti è maggiore di zero, lo stesso si assume nelle prime quattro cifre decimali.
Nota1 : L'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 713,00 euro.
La detrazione minima di € 713,00, è da intendersi di garanzia nel caso in cui la detrazione annua rapporta al periodo di pensione infrannuale determina un importo minore di 713,00 euro.
Nota 2: la detrazione è **aumentata** del prodotto tra 486 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 15.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 7.250 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 7.750 euro ma non a 15.000 euro.
Calcolo del coefficiente (C): C = (15.000 - reddito) / 7.250
Calcolo dell'aumento della detrazione (A): A = 486 * C
Calcolo della detrazione: 1.297,00 + A
Nota 3: La detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 55.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 40.000 euro.
Calcolo del coefficiente (C): C: (55.000 - reddito) / 40.000
Calcolo della detrazione: 1.297,00 * C

4 DETRAZIONE PER REDDITI DI LAVORO da applicare nei casi di trattamenti pensionistici erogati dalla previdenza **complementare**		
Reddito	**Detrazione annua**	note
Fino a 8.000,00	1.840,00	Nota 1
Oltre 8.000,00 Fino a 15.000,00	1.338,00	Nota 2
Oltre 15.000,00 Fino a 55.000,00	1.338,00	Nota 3
Oltre 55.000,00 0 Oltre 55.000,00 0		

La detrazione è ***"rapportata al periodo di pensione"*** dell'anno.
Se il risultato dei rapporti è maggiore di zero, lo stesso si assume nelle prime quattro cifre decimali.
Nota1 : L'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 690,00 euro.
La detrazione minima di € 690,00, è da intendersi di garanzia nel caso in cui la detrazione annua rapporta al periodo di pensione infrannuale determina un importo minore di 690,00 euro.
Nota 2: la detrazione è **aumentata** del prodotto tra 502 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 15.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 7.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 8.000 euro ma non a 15.000 euro.
Calcolo del coefficiente (C): C = (15.000 - reddito) / 7.000
Calcolo dell'aumento della detrazione (A): A = 502 * C
Calcolo della detrazione: 1.338,00 + A
Nota 3: La detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 55.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 40.000 euro.
Calcolo del coefficiente (C): C: (55.000 - reddito) / 40.000
Calcolo della detrazione: 1.338,00 * C

4A – ULTERIORE DETRAZIONE PER REDDITI DI LAVORO (da applicare nei casi di trattamenti pensionistici erogati dalla previdenza **complementare**	
Reddito	**Detrazione annua**
Oltre 23.000,00 Fino a 24.000,00	10,00
Oltre 24.000,00 Fino a 25.000,00	20,00
Oltre 25.000,00 Fino a 26.000,00	30,00
Oltre 26.000,00 Fino a 27.700,00	40,00
Oltre 27.700,00 Fino a 28.000,00	25,00
Nota: L'importo dell'ulteriore detrazione deve essere aggiunto all'importo della detrazione per redditi di lavoro calcolata secondo i criteri della tabella 4.	

Determinazione dei dati fiscali a consuntivo e degli importi delle addizionali regionali e comunali.
Il decreto legislativo 6 maggio 2011 n. 68, ha attribuito alle regioni a Statuto ordinario la facoltà di aumentare o diminuire, dal 2012, l'aliquota dell'addizionale regionale all'IRPEF di base.
La legge 214/2011 ha anticipato tale facoltà all'anno 2011 e ha aumentato l'aliquota di base **dallo 0,9 per cento all'1,23 per cento.**

Detrazioni di imposta per familiari a carico
La legge 12 lug. 2011 n. 106, di conversione del Decreto Legge 13 mag. 2011 n. 70, concernente "Prime disposizioni urgenti per l'economia", ha apportato modifiche inerenti le detrazioni d'imposta.
Il comma 2, lettera e), dell'art. 7 della Legge n. 106/2011 ha modificato l'art. 23, comma 2, del DPR n. 600/1973, eliminando l'obbligo, per i dipendenti, di presentare ogni anno la richiesta di attribuzione della detrazione d'imposta per carichi di famiglia.
Conseguentemente le dichiarazioni presentate dai lavoratori e le relative comunicazioni dei dati dei familiari a carico restano valide anche per gli anni successivi.
Il datore di lavoro è tenuto a riconoscere direttamente le detrazioni in base ai dati in proprio possesso.
Per i lavoratori permane l'obbligo di presentare la dichiarazione al momento dell'assunzione e in caso di variazione dei dati precedentemente comunicati.
I dipendenti che, negli anni precedenti, hanno presentato al datore di lavoro la dichiarazione annuale al fine di ottenere l'applicazione delle detrazioni per carichi di famiglia, non devono quindi presentare alcuna dichiarazione se non sono intervenute modifiche relative ai dati dei familiari a carico.
La Legge 106/2011 conferma anche l'irrogazione della sanzione amministrativa da 258 a 2.065 euro per i lavoratori che non provvedono a comunicare le variazioni intervenute.
Ricordiamo che il lavoratore è altresì tenuto a presentare la dichiarazione nel caso:
- non intenda usufruire delle detrazioni per lavoro dipendente;
- pur avendo titolo alle sole detrazioni per lavoro dipendente, voglia far applicare dal datore di lavoro le detrazioni d'imposta corrispondenti a suo reddito complessivo; in tal caso deve comunicare l'ulteriore reddito posseduto oltre a quello erogato dal datore di lavoro;
- voglia evitare aggravio di imposta dovuta in sede di conguaglio annuale indicando un'aliquota d'imposta più elevata rispetto a quella corrispondente agli scaglioni annui del reddito erogato dal datore di lavoro.

Per ogni informazione di dettaglio ricordiamo che l'amico Aldo Pilutti è presente nella nostra sede tutti i mercoledì pomeriggio.
I dipendenti del Gruppo Enel, in luogo del modulo cartaceo, dovranno utilizzare l'applicativo "E-GO", menù "Fisco e Previdenza", opzione "Detrazioni Irpef".
Sempre per i dipendenti del Gruppo Enel, che non ricevono il cedolino paga in formato cartaceo, il **CUD 2012** sarà disponibile on-line nella Cartella personale Carpe e le "Informazioni per il contribuente" annesse al modello saranno disponibili tra i "documenti comuni" di Carpe.