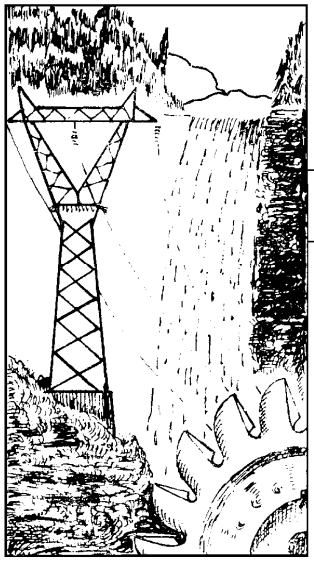


PARTECIPARE

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

Marzo
N. 3
Anno 2013

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

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

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

SANTA PASQUA AI NOSTRI SOCI E AI LETTORI

SOMMARIO:

La rinuncia al soglio
Lutti
Aldo Pilutti: Dichiarazione dei redditi 730/2013 e Imu 2013
Detrazioni di imposta anno 2013. novità.
Non aderire al piano unilaterale dell'Enel per l'accompagnamento al pensionamento
Enel: aria di crisi?
rinnovo del contratto di settore
Serrata Enel sull'orario di lavoro
Detassazione salario di produttività
Terna
Previdenza – Inps (vecchiaia, esodati, usuranti)
Nomine
Le novità per la famiglia dal 2013
One Global ICT
Incontro con ENEL IR 5 febbraio 2013
Enel - divisone Mercato. unità canale telefonico e web
Enel Distribuzione: unbundling fatturazione
Incontro RLS Zona Treviso 28 gennaio 2013
La corrente domestica
Porto Tolle

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

LA RINUNCIA AL SOGLIO

11 febbraio 2013 «Cari fratelli, vi ringrazio per l'amore....»
Il Papa ha annunciato oggi la sua rinuncia al ministero petrino. Questa la sua dichiarazione stamani durante il Concistoro per tre canonizzazioni:

Carissimi Fratelli,
vi ho convocati a questo Concistoro non solo per le tre canonizzazioni, ma anche per comunicarvi una decisione di grande importanza per la vita della Chiesa. Dopo aver ripetutamente esaminato la mia coscienza davanti a Dio, sono pervenuto alla certezza che le mie forze, per l'età avanzata, non sono più adatte per esercitare in modo adeguato il ministero petrino. Sono ben consapevole che questo ministero, per la sua essenza spirituale, deve essere compiuto non solo con le opere e con le parole, ma non meno soffrendo e pregando.

Tuttavia, nel mondo di oggi, soggetto a rapidi mutamenti e agitato da questioni di grande rilevanza per la vita della fede, per governare la barca di san Pietro e annunciare il Vangelo, è necessario anche il vigore sia del corpo, sia dell'animo, vigore che, negli ultimi mesi, in me è diminuito in modo tale da dover riconoscere la mia incapacità di amministrare bene il ministero a me affidato.
Per questo, ben consapevole della gravità di questo atto, con piena libertà, dichiaro di rinunciare al ministero di Vescovo di Roma, Successore di San Pietro, a me affidato per mano dei Cardinali il 19 aprile 2005, in modo che, dal 28 febbraio 2013, alle ore 20,00, la sede di Roma, la sede di San Pietro, sarà vacante e dovrà essere convocato, da coloro a cui compete, il Conclave per l'elezione del nuovo Sommo Pontefice.
Carissimi Fratelli, vi ringrazio di vero cuore per tutto l'amore e il lavoro con cui avete portato con me il peso del mio ministero, e chiedo perdono per tutti i miei difetti. Ora, affidiamo la Santa Chiesa alla cura del suo Sommo Pastore, Nostro Signore Gesù Cristo, e imploriamo la sua santa Madre Maria, affinché assista con la sua bontà materna i Padri Cardinali nell'eleggere il nuovo Sommo Pontefice.
Per quanto mi riguarda, anche in futuro, vorrò servire di tutto cuore, con una vita dedicata alla preghiera, la Santa Chiesa di Dio.

°°*°

LA RINUNCIA AL SOGLIO
"Il dovere di dimettersi": così disse a Seewald nel 2010
Il passaggio del libro intervista "Luce del mondo" (2010) di Peter Seewald in cui si prefigura la scelta del Papa di ritirarsi.
"Quando un Papa giunge alla chiara consapevolezza di non essere più in grado fisicamente, psicologicamente e mentalmente di svolgere l'incarico affidatogli, allora ha il diritto ed in alcune circostanze anche il dovere di dimettersi".

LUTTI

Sono deceduti:

- la mamma di Roberta Uliana, già dell'UBVV
- Boccato Egidio,già del 5° Gruppo Impianti

Alle famiglie vanno le espressioni di cordoglio da parte della Flaei-Cisl Trevigiana.

I nostri defunti Enel 2013

Omelia di padre Parpagiola durante la Santa M essa annuale di suffragio dei lavoratori elettrici defunti della provincia di Treviso, il 6 febbraio 2013 al collegio Brandolini di Oderzo

La partecipazione a questa liturgia esprime la nostra fede nella vita futura. Un uso in vigore nel nostro linguaggio gratifica i nostri defunti del pietoso aggettivo di "poveri". t'

Noi continuiamo a dire: "i poveri morti, il povero tale, il povero tal altro..."con qualche velato sospiro, ma con l'intima segreta consolazione di non ave ancora toccato la loro sorte. Dobbiamo anche dire che, in fatto di linguaggio, noi cristiano dovremmo essere più coerenti.

Dovremmo scoprire, o meglio riscoprire e rivalutare l'aspetto cristiano della morte.

Se siamo convinti che la morte apre il passaggio alla vera vita, se siamo convinti che la morte è la premessa per entrare nella eredità del Signore, noi dovremmo godere di questa raggiunta meta da parte di coloro che ci hanno lasciato.

I veri poveri siamo noi, ancora qui sulla terra, ancora in viaggio verso la piena liberazione... Poveri vivi! - dunque -. Poveri noi, che ancora non siamo arrivati alla meta, ancora non abbiamo raggiunto il vero traguardo, non siamo ancora usciti alla luce.

Ma c'è una speranza che deve illuminare la nostra attesa e, proprio per questo, noi viviamo sereni per l'eredità che ci attende, un'eredità che ci è già stata assicurata, una speranza che deve essere però, dinamica: nell' attesa cioè non di qualcosa che ci verrà elargita automaticamente, ma attiva, cioè frutto della nostra collaborazione, della nostra instancabile azione, della nostra piena collaborazione al piano di Dio. A cosa varrebbe il ricordo dei nostri defunti se questo non ci stimolasse a vivere una vita nella grazia di Dio, nella preghiera, nella serenità dei nostri rapporti con tutti, nella capacità di saper capire, , compatire e perdonare? Sono tre verbi che dovremmo imparare a coniugare in tutti i modi e in tutti i tempi, perché la stessa misura con cui oggi noi sappiamo capire, sopportare e perdonare gli altri, il Signore il Signore la userà un giorno con noi.

E' qui, ora, sulla terrea, che ci stiamo preparando la sorte dell'incontro che deciderà la gioia o la disperazione di tutta l'eternità.

°°*°

Ricordo di Dante Bizzaro

E' vivo il nostro ricordo dj Dante, sorridente, di quel sorriso che ti prendeva dentro, amato da tutti

disponibile verso i più deboli} e me lo ricordava sempre "lavora e fai tutto quello che puoi per i più umili e poveri."

Ricordo il dirigente della Cisl e in particolare, è stato segretario provinciale della FLAEI-CISL(sindacato degli elettrici) e poi nel '70, con voto unanime segretario Regionale. Ha sempre conciliato il suo impegno di lavoro, come dirigente dell'ENEL con quello sindacale, poi andato in pensione, nel direttivo dei Pensionati la FNP-CISL e fondatore del gruppo di volontariato del sindacato "ANTEAS".

Da un passo del Vangelo … Gesù aveva detto ai suoi discepoli*:"Io vado a prepararvi un posto e poi ritornerò e vi prenderò con me perché siate anche Voi dove sono io".* Ecco oggi Dante tu siedi in quel posto con Gesù e il tuo amatissimo figlio Andrea; e poi io penso che il trapasso ti abbia portato dal coro del "Malignani", al coro degli "Angeli" in Paradiso.

Mandi Dante.

CISL UDINE

°°*°

Commosso saluto a Dante Bizzaro

SINDACALISTA DELLA CISL

Tanta gente comune, sindacalisti e volontari 4i tutto il Friuli, hanno dato l'ultimo saluto a Dante Bizzaro sindacalista della Cisl impegnato in diversi settori del volontariato. I funerali di Dante, che lascia la moglie Lidia e il figlio Bruno, sono stati concelebrati da don Antonio Prai, parroco di San Giovanni Bosco (Bearzi), e da altri sacerdoti, accompagnati dalle corali

Dusan Stefani e Malignani. La figura dello scomparso è stata ricordata all'omelia da don Antonio per sottolineare la grande educazione religiosa di Dante, uomo con doti umane impareggiabili, molto umile, onesto, con spirito di servizio verso i più deboli, impegnato nel lavoro dove si è fatto amare e rispettare da tutti. Con passione si è dedicato al sindacato cercando di risolvere i tanti problemi che si presentavano.

Il sacerdote ha poi richiamato le parole del Vangelo: «Tutto il bene fatto agli altri è come se lo aveste fatto a Dio che nel giudizio eterno ne terra conto». E seguita una preghiera in . friulano recitata da don Angelo Scaranto amico di famiglia. Al termine del rito il segretario della Fnp-Cisl Giulio Greatti ha ricordato la figura di Bizzaro, per oltre mezzo secolo impegnato nel sindacato, nel sociale, un esempio straordinario di rettitudine e di moralità, evidenziando la partecipazione alla guerra di liberazione e la deportazione in un campo di lavoro. Greatti ha messo in luce l impegno nel lavoro alI Enel e nel sindacato elettrici Flaei della Cisl, diventando prima segretario provinciale e poi segretario regionale. Fondatore della sezione elettrici dei donatori di sangue e dell'Anteas di Udine, Bizzaro «è stato un uomo che ha dato tanto alla società con competenza, rettitudine, onestà e chiarezza, doti non comuni a chi si impegna per il bene dei lavoratori e anche degli altri».
Il Messaggero del l'8 febbraio 2013 - Amos D Antoni

°°*°

Dante Bizzaro 05/02/2013

L'intera comunità di Flaibano si stringe oggi intorno al dolore di Lidia e di 'Bruno.

Un dolore grande perché proporzionale allo spessore umano del carissimo Dante che con la sua vita, costellata di buoni esempi, di rigore morale, di solidarietà, di fede, ha saputo lasciare tracce indelebili seguendo le quali è possibile orientarsi verso il bene.

Dante ha contribuito a cambiare volto alla comunità di Flaibano. Mosso da un' incontenibile forza interiore, ha trascinato dietro a sé schiere di giovani aiutandoli a. crescere da uomini giusti, liberi, votati al bene comune.

Negli anni successivi alla seconda guerra non c'era iniziativa sociale che non portasse la sua firma.

Donatori di Sangue, Società Sportiva, la scuola di disegno Sempre attento a chi meno aveva avuto dalla vita, a chi chiedeva un aiuto, è diventato un punto di riferimento per molte famiglie.

Lo ringrazieremo e ricorderemo sempre per Il suo modo garbato, ironico; per la sua dote di acuto osservatore, la capacità di capire le situazioni, e per quello smisurato ottimismo che sempre ci regalava.

Dante è stato un esempio limpido di amore per la vita, trasmesso con quell'immensa simpatia inimitabile e irripetibile. Le sue battute sottili ma profonde facevano da cornice ad ogni incontro e congedarsi da lui senza un soni so era praticamente impossibile.

Il passaggio di Dante nelle nostre vite ha lasciato in eredità un patrimonio morale enorme. Noi abbiamo il dovere di trasmetterlo a chi non ha avuto la fortuna di conoscerlo.

In questo modo lui sarà sempre con noi e noi potremo pensare a lui, con la sua pipa in bocca, le Inani raccolte dietro la schiena mentre gode della. giusta serenità eterna, insieme ad Andrea e ai suoi tanti amici che lassù lo attendono.

MANDI DANTE.

La Comunità di Flaibano

ALDO PILUTTI: DICHIARAZIONE DEI REDDITI 730/2013 E IMU 2013

"Tutte le cose terrene hanno un handicap: non sono fatte per essere eterne!

Ora questo comunicato per rendere pubblico tra gli iscritti alla FLAEI ed i simpatizzanti che, da quest'anno, non daremo più quel sevizio fiscale al quale ci eravamo dedicati per oltre trent'anni. Ciò, comunque, non significa che dovrete emigrare.

Se volete continuare ad avvalervi di questo servizio, il CAF della CISL, attraverso i suoi operatori nelle sedi territoriali nella provincia di Treviso, è in grado di continuare l'opera svolta dall'amico Aldo Pilutti.

Qualora fosse necessario Aldo è disponibile, con il CAF-CISL, a collaborare per concretizzare gli appuntamenti che, logicamente, non saranno concentrati tutti su Vittorio Veneto".

°°*°

Sino a qui il messaggio pervenutoci da Aldo, al quale aggiungiamo che il suo nuovo impegno, assieme ad Emma, come “nonni” della splendida Costanza, addolcisce il passaggio.
Grazie Aldo, colonna portante della nostra Federazione territoriale, da parte di tutti i tuoi aficionado “contribuenti fiscali” ed anche degli altri soci con i quali ha condiviso una larga parte della tua vita sindacale.
Sarà, comunque presente in sede, tutti i mercoledì pomeriggio

Flaei-Cisl

DETRAZIONI DI IMPOSTA ANNO 2013. NOVITÀ.

La legge 24 dicembre 2012 n. 228 recante “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" ha apportato alcune novità in materia di detrazioni fiscali per l’anno 2013, modificando l’art. 12 del T.U.I.R. (Testo Unico delle Imposte sui Redditi).

Già lo scorso anno era stato eliminato l'obbligo, per i dipendenti, di presentare ogni anno la richiesta di attribuzione della detrazione d'imposta per carichi di famiglia. Infatti, le dichiarazioni presentate restano valide anche, ad invarianza di dati, per gli anni successivi e pertanto, **non dovranno presentare alcuna dichiarazione i dipendenti che l’hanno presentata negli anni precedenti**.
Per i lavoratori permane l’obbligo di presentare la dichiarazione al momento dell'assunzione e in caso di variazione dei dati precedentemente comunicati.
Ricordiamo che il lavoratore può 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 al 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.

A decorrere dal 1° gennaio scorso, inoltre, le detrazioni per ciascun figlio, compresi i naturali, i figli adottivi o affidati, passano da euro 800,00 a euro 950,00 e quelle per ciascun figlio di età inferiore a tre anni da euro 900,00 a euro 1.220,00. Detti importi sono aumentati di euro 400,00 per ogni figlio portatore di handicap.
Ricordiamo che le detrazioni di lavoro dipendente sono riconosciute direttamente dal datore di lavoro in base ai dati in proprio possesso.
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, il **CUD 2013** 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.
Solo per coloro che ricevono il cedolini paga in formato cartaceo, il suddetto modello CUD sarà inviato a mezzo posta.

NON ADERIRE AL PIANO UNILATERALE DELL'ENEL PER L'ACCOMPAGNAMENTO AL PENSIONAMENTO

Non solo in politica ma anche in ENEL regna una grande confusione perché:

• da una parte si sono fatte le assemblee sui posti di lavoro per spiegare che con l'Azienda si è sottoscritto un accordo che impegna le Parti a definire congiuntamente i percorsi di accompagnamento al pensionamento, conseguenti al difficile scenario economico finanziario dell'ENEL;

• dall'altra l'ENEL prosegue unilateralmente con iniziative che disorientano i Lavoratori, in particolare quella messa in campo il 28 dicembre 2012, con la quale ha comunicato al Personale l'intenzione di offrire una nuova modalità per accompagnare i Dipendenti al pensionamento: ieri ha inviato una informativa che spiega nei dettagli le modalità per aderire al proprio piano di dismissione del Personale.

Delle due l'una:

• o si definisce fra le Parti un accordo, dove si stabiliscano modalità di adesione e trattamenti economici adeguati e condivisi (superiori a quelli ipotizzati), **da sottoscrivere solo dopo il rinnovo del contratto**;

• oppure l'ENEL andasse avanti autonomamente. Noi altrettanto autonomamente ci muoveremo, sicuramente insieme a FILCTEM e UILTEC, ripartendo dai posti di lavoro.

La FLAEI è sempre stata un "Sindacato responsabile" che ha evitato nel tempo prese di posizione "populiste e strumentali"; la nostra storia lo testimonia, ma in presenza di iniziative unilaterali e continue dell'Azienda, che tendono ad escludere il ruolo di mediazione sociale del Sindacato, peraltro in un momento così delicato, anche per il Settore elettrico, ci sembra francamente troppo.

Per noi l'unica strada percorribile resta solo la prima, perciò invitiamo l'Azienda ad assumersi le proprie responsabilità, mantenere fede agli impegni sottoscritti, mentre ai Lavoratori chiediamo di attendere le iniziative sindacali che assumeremo a loro tutela.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

°°*°

A PROPOSITO DI ESUBERI. C'È CHI SI DIVERTE, NOI NO! L'ENEL FACCIA CHIAREZZA!

Fra sabato e domenica, su alcuni quotidiani sono apparsi articoli che, descrivendo la situazione di criticità del gruppo Enel - con particolare riferimento al calo dei consumi elettrici ed al conseguente surplus di potenza disponibile (situazione peraltro comune a tutte le Imprese del Settore) - attribuivano genericamente "al Sindacato" la notizia di migliaia di esuberi ed il conseguente ricorso massiccio ai contratti di solidarietà.

Premesso che salvare i posti di lavoro è, da sempre, la priorità di ogni azione sindacale, ancor più nella situazione attuale, per quanto ci riguarda, non risultano esuberi già conclamati nel gruppo Enel, nè elenchi di centrali da chiudere a prescindere. Per FILCTEM – FLAEI – UILTEC, ogni sito è un prezioso presidio industriale da conservare e valorizzare.

Ma da profondi conoscitori del Settore (italiano ed europeo), non ci sfugge la situazione elettrica ed energetica del Paese, che meriterebbe un approfondimento organico e prospettico con tutti i Soggetti Istituzionali, Industriali e Sociali, anche per evitare l'utilizzo di questa congiuntura negativa per altri fini.

Quando sono state svolte le assemblee e poi firmato il protocollo sulla tutela occupazionale all'Enel (analoghi e molto più "pesanti" accordi sono stati sottoscritti con altre Aziende del Settore) l'indicazione di 3500 rappresentava il numero di dipendenti che, dopo la riforma Monti / Fornero, potevano essere prepensionati. Non si trattava, pertanto, di esuberi conclamati, e la situazione da allora non è cambiata.

Quell'intesa quadro andrà completata con accordi applicativi che devono però essere funzionali al reimpiego nel Gruppo di tutti i Dipendenti la cui attività venisse a mancare in conseguenza di crisi aziendale, ristrutturazioni o efficentamenti, piuttosto che al taglio dei costi gestionali: diversamente non sarà possibile nessuna intesa.

Come ribadito ai Vertici aziendali, ci aspettiamo di conoscere e discutere preventivamente la strategia per l'uscita dalla crisi e conseguentemente, come affrontare nel quadro del Protocollo sottoscritto, i problemi del lavoro. Fughe in avanti o pressioni indebite sui Lavoratori non servono a nessuno che ha cuore la qualità del servizio elettrico e lo sviluppo delle imprese: prima fra tutte l'Enel.

Al nuovo Governo chiederemo l'apertura urgente di un tavolo di confronto, non più rinviabile, che deve prioritariamente affrontare la situazione del comparto termoelettrico, per poi dispiegarsi sull'insieme dei temi che una seria politica energetica quotidianamente propone. Il "fai da te" non funziona, anzi, produce

diseconomie e rendite di posizione che, sommate, continuano a mantenere il costo del Kwh fra i più alti d'Europa, nonostante la mole di investimenti realizzati.
In questo quadro rinnovare il contratto non è un lusso, ma una inderogabile necessità. Come detto nell'ultimo comunicato unitario ci attendiamo uno scatto di responsabilità dalle Associazioni datoriali e dalle Imprese, diversamente avremo una ragione in più per mobilitare la categoria.

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

°°*°

L'ENERGIA CHE TI ASCOLTA.

Piano per l'accompagnamento graduale al pensionamento dei dipendenti del Gruppo Enel in Italia

Indice

I. Oggetto
II. Finalità del Piano
III. Definizioni
IV. Prestazioni nel caso di Accompagnamento Graduale al Pensionamento Convenzionale
V. Disciplina applicabile ai Partecipanti Potenziali nel caso di pensionamento
VI. Disciplina nel caso di decesso
VII. Disciplina nel caso di invalidità
VIII. Disciplina nel caso di dimissioni o licenziamento precedenti
l'Accompagnamento Graduale al Pensionamento Convenzionale
IX. Modalità di accesso alle prestazioni per l'Accompagnamento Graduale al Pensionamento Convenzionale
X. Ritenute previste dalla legge
XI. Durata del Piano
XII. Finanziamento
XIII. Cessazione o sospensione del Piano
XIV. Adempimenti a carico del Partecipante Potenziale e del Partecipante Effettivo
XV. Norme finali

I. Oggetto

È di seguito disciplinato il Piano attraverso il quale l'Enel S.p.A. e le Società (come definite nel successivo art. III) riconosceranno a favore dei propri dipendenti prestazioni per l'accompagnamento graduale al pensionamento.
Il Piano sarà gestito unitariamente da Enel S.p.A., anche per conto delle Società (come definite nel successivo art. III). L'erogazione delle prestazioni alle condizioni previste nel Piano verrà effettuata a favore degli aventi diritto dalle rispettive società di appartenenza.
Le clausole del Piano sono tra loro inscindibili.

II. Finalità del Piano

La Legge n. 214 del 22 dicembre 2011 (che ha convertito, con modificazioni, il Decreto Legge n. 201 del 6 dicembre 2011) ha stabilito i nuovi requisiti per l'accesso alle prestazioni pensionistiche. Le nuove disposizioni prevedono un significativo incremento dei requisiti preesistenti con un conseguente sensibile prolungamento del periodo di permanenza in servizio dei dipendenti.
In presenza del mutato scenario normativo, il Gruppo Enel ha voluto istituire un beneficio a favore dei propri dipendenti con maggiore anzianità introducendo un piano per l'accompagnamento graduale al pensionamento che prevede comunque la prestazione di un periodo lavorativo futuro, consentendo di non disperdere il patrimonio di conoscenze da essi detenuto In tale ottica gli obiettivi che il Piano si propone di raggiungere sono i seguenti:

- attenuare gli effetti negativi sui dipendenti della nuova normativa in materia pensionistica, introducendo uno strumento che, in presenza di determinati requisiti, possa essere utilizzato per accompagnare gradualmente i dipendenti stessi al pensionamento, richiedendo la permanenza in servizio fino al raggiungimento di tutti i requisiti per l'accesso ai benefici del Piano;
- conservare l'esperienza ed il know-how delle risorse con maggiore anzianità richiedendone un periodo di ulteriore attività lavorativa favorendo il processo di avvicendamento con le risorse più giovani;
- riconoscere le prestazioni ai dipendenti che hanno maturato una maggiore anzianità aziendale nell'ambito del Gruppo Enel.

III. Definizioni

Nell'ambito del presente Piano i seguenti termini assumono le definizioni indicate:

- Piano: il piano per l'accompagnamento graduale al pensionamento dei dipendenti di Enel e delle Società.
- Enel: l'Enel S.p.A.
- Società: una delle seguenti Società italiane: Enel Distribuzione S.p.A., Enel Produzione S.p.A., Enel Servizi S.r.l., Enel Servizio Elettrico S.p.A., Enel Green Power S.p.A., Enel Ingegneria e Ricerca S.p.A., Enel Energia S.p.A., Enel Trade S.p.A., Enel Sole S.r.l., Enel.Si S.r.l., Sviluppo Nucleare Italia S.r.l. e Concert S.r.l.
- Gruppo Enel: l'Enel e le società controllate dall'Enel ai sensi dell'art. 93 del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58
- Data di Efficacia del Piano: 28 dicembre 2012.
- Età: il numero di anni interi trascorso dal momento della nascita.
- Anzianità di Servizio: l'anzianità di servizio effettiva e continuativa prestata nell'ambito del Gruppo Enel con un contratto di lavoro subordinato, ivi compresi i periodi alle dipendenze di società già

appartenenti al Gruppo Enel e non più tali alla Data di Efficacia del Piano.

 Partecipante Potenziale: il dipendente di Enel o di una delle Società in servizio alla Data di Efficacia del Piano con qualsiasi qualifica, in possesso, sempre alla Data di Efficacia del Piano, di un'Età almeno pari a 55 anni ed una Anzianità di Servizio almeno pari a 15 anni e che non abbia già presentato le dimissioni dal servizio o non abbia già sottoscritto un accordo per la risoluzione consensuale del contratto di lavoro.

 Pensionamento Convenzionale: data, definita dall'azienda all'atto dell'accettazione della manifestazione di interesse (di cui al successivo art. IX), in cui si prevede la maturazione dei requisiti minimi per l'erogazione della pensione di vecchiaia o della pensione anticipata qualora i requisiti minimi di quest'ultima vengano maturati anteriormente rispetto alla pensione di vecchiaia. Tale data, fissata all'atto dell'accettazione della manifestazione di interesse (di cui al successivo art. IX) non è modificabile successivamente. Per la definizione dei requisiti di cui sopra si tiene conto dei presumibili adeguamenti futuri collegati alla speranza di vita, che sono determinati utilizzando le stime più aggiornate elaborate dall'Istat alla data della cessazione dal servizio.

 Periodo di Accompagnamento Graduale al Pensionamento Convenzionale: il periodo di durata massima di quattro anni che si calcola a ritroso dalla data del Pensionamento Convenzionale.

 Accompagnamento Graduale al Pensionamento Convenzionale: cessazione dal servizio per dimissioni di un Partecipante Potenziale in servizio presso l'Enel o una Società nel corso del Periodo di Accompagnamento Graduale al Pensionamento Convenzionale e acquisizione, senza soluzione di continuità, della qualifica di Partecipante Effettivo.

 Partecipante Effettivo: il Partecipante Potenziale che, maturati i requisiti richiesti in caso di Accompagnamento Graduale al Pensionamento Convenzionale, tramite le modalità stabilite al successivo art. IX, cessa l'attività lavorativa con Enel o la Società estinguendo il rapporto di lavoro per dimissioni e percepisce le prestazioni stabilite dal Piano.

 Retribuzione Annua: la retribuzione lorda, utile ai fini del calcolo del Trattamento di Fine Rapporto (imponibile TFR come riportato nel prospetto paga) percepita nei 12 mesi precedenti la manifestazione di interesse (di cui al successivo art. IX).

IV. Prestazioni previste nel caso di Accompagnamento Graduale al Pensionamento Convenzionale

Nel caso di Accompagnamento Graduale al Pensionamento Convenzionale il Partecipante Effettivo, a partire dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificata la cessazione dal servizio, ha diritto a ricevere una prestazione mensile lorda, per 12 mensilità, calcolata nella maniera seguente:

1. si determina il 75% della Retribuzione Annua;
2. si divide il risultato ottenuto al precedente punto 1. per 12.

Qualora il Partecipante Effettivo, alla data della cessazione dal servizio, sia inquadrato nell'ambito della categoria di Quadro la prestazione annua è calcolata applicando la percentuale del 67% della Retribuzione Annua, in luogo della percentuale del 75% di cui al punto 1.

Qualora il Partecipante Effettivo, alla data della cessazione dal servizio, sia invece inquadrato nell'ambito della categoria di Dirigente, la prestazione annua è calcolata applicando la percentuale del 60% della Retribuzione Annua, in luogo della percentuale del 75% di cui al punto 1.

La prestazione viene erogata, con cadenza mensile, entro l'ultimo giorno lavorativo del mese al quale si riferisce. L'erogazione ha termine al Pensionamento Convenzionale o alla data di effettiva decorrenza del trattamento pensionistico erogato dall'Inps qualora questa risulti antecedente il Pensionamento Convenzionale.

Nel corso del periodo di erogazione la prestazione non è soggetta ad alcuna forma di rivalutazione.

V. Disciplina applicabile ai Partecipanti Potenziali nel caso di pensionamento

I Partecipanti Potenziali decadono dal diritto di accedere al Piano alla data di maturazione dei requisiti minimi per l'erogazione della pensione di vecchiaia o della pensione anticipata qualora i requisiti minimi di quest'ultima vengano maturati anteriormente rispetto alla pensione di vecchiaia.

VI. Disciplina nel caso di decesso

Nel caso di decesso del Partecipante Potenziale nessuna prestazione è prevista dal Piano.

Nel caso di decesso del Partecipante Effettivo l'erogazione delle prestazioni cessa in coincidenza con l'ultimo giorno del mese in cui si è verificato il decesso.

VII. Disciplina nel caso di invalidità

Nel caso di invalidità di qualsiasi forma che abbia provocato la cessazione dal servizio del Partecipante Potenziale nessuna prestazione è prevista dal Piano.

Nel caso di invalidità del Partecipante Effettivo, l'erogazione delle prestazioni cessa in coincidenza con l'ultimo giorno del mese in cui si è verificata l'invalidità di livello tale da aver determinato la maturazione di una relativa prestazione dall'Inps.

VIII. Disciplina nel caso di dimissioni o licenziamento precedenti l'Accompagnamento Graduale al Pensionamento Convenzionale

Nel caso di dimissioni, licenziamento o cessazione dal servizio per qualsiasi altra causa antecedente l'Accompagnamento Graduale al Pensionamento Convenzionale nessuna prestazione è prevista dal Piano.

Viceversa il Partecipante Potenziale in caso di cessione del contratto di lavoro nell'ambito del

Gruppo Enel, successiva alla Data di Efficacia del Piano, non perde la qualifica di Partecipante Potenziale. Qualora la società alla quale è ceduto il contratto di lavoro non sia una Società (come definita all'art. III), Enel stabilirà le opportune procedure applicative del Piano

IX. Modalità di accesso alle prestazioni per Accompagnamento Graduale al Pensionamento Convenzionale

L'accesso alle prestazioni stabilite dal Piano – non prima di quattro anni antecedenti il Pensionamento Convenzionale - avviene attraverso le fasi seguenti:

1. Manifestazione di interesse da parte del Partecipante Potenziale nei confronti della Direzione HR della Società presso la quale svolge l'attività lavorativa con produzione, così come stabilito dal successivo art. XIV, dei documenti attestanti i periodi contributivi maturati per la determinazione del Pensionamento Convenzionale.
2. Verifica, previa delega del lavoratore ad Enel di effettuare ogni accertamento presso le competenti sedi INPS, della data di Pensionamento Convenzionale non più modificabile successivamente.
3. Comunicazione da parte aziendale dell'accettazione della manifestazione d'interesse.

L'Enel o la Società si riservano tuttavia la possibilità, in caso di comprovate esigenze organizzative, di proporre al Partecipante Potenziale che ha manifestato interesse alle prestazioni del Piano un eventuale differimento all'Accompagnamento Graduale al Pensionamento Convenzionale. L'accettazione di tale proposta costituisce requisito imprescindibile per accedere alle prestazioni previste dal Piano.

4. Presentazione delle dimissioni da parte del Partecipante Potenziale.
5. Acquisizione dello status di Partecipante Effettivo, senza soluzione di continuità con la cessazione dal rapporto di lavoro, con conseguente accesso alle prestazioni del Piano così come stabilito dal precedente art. IV.

X. Ritenute previste dalla legge

L'Enel e le Società agiscono come sostituti applicando sulle prestazioni erogate ai Partecipanti Effettivi, le relative ritenute previste dalla legge.

XI. Durata del Piano

L' Enel e le Società hanno intenzione di mantenere in vigore il Piano per un periodo di tempo indeterminato, riservandosi però la facoltà di cessare/sospendere la sua applicazione o modificarlo in base a propria insindacabile valutazione, fermo restando quanto previsto al successivo art. XIII.

XII. Finanziamento

Il Piano è finanziato interamente dall'Enel e dalle Società. Nessuna contribuzione è richiesta ai Partecipanti Potenziali e ai Partecipanti Effettivi.

XIII. Cessazione o sospensione del Piano

Nel caso di cessazione o sospensione del Piano i Partecipanti Effettivi in essere continueranno a ricevere le prestazioni mensili maturate sino al Pensionamento Convenzionale.

I Partecipanti Potenziali invece decadranno dal diritto di accedere al Piano.

XIV. Adempimenti a carico del Partecipante Potenziale e del Partecipante Effettivo

Per accedere al Piano iI Partecipante Potenziale deve proseguire l'attività lavorativa ininterrottamente sino alla maturazione dei requisiti stabiliti dal Piano per l'acquisizione del diritto alle prestazioni garantite dal Piano stesso. Il Partecipante Potenziale deve altresì produrre tutti i documenti che attestino eventuali periodi contributivi maturati prima dell'Anzianità di Servizio utili ai fini della determinazione del Pensionamento Convenzionale. La verifica dei documenti viene effettuata ad insindacabile giudizio dell'Enel e delle Società che qualora ritengano non sufficiente la documentazione fornita non consentono al Partecipante Potenziale l'Accompagnamento Graduale al Pensionamento Convenzionale.

Il Partecipante Effettivo, pena la decadenza dalle prestazioni previste dal Piano, deve consegnare con cadenza annuale all'Enel o alla Società, la documentazione INPS sulla posizione contributiva nonché la dichiarazione di esistenza in vita ai sensi dell'art. 46, DPR n. 445 del 28 dicembre 2000.

Il Partecipante Effettivo, pena la decadenza dalle prestazioni previste dal piano,deve altresì comunicare tutti quegli eventi personali che possono avere un impatto sulle prestazioni erogate sulla base del Piano (in particolare, l'avvenuta invalidità o la decorrenza effettiva del trattamento pensionistico Inps antecedente il Pensionamento Convenzionale individuato all'acquisizione della condizione di Partecipante Effettivo).

Gli eredi del Partecipante Effettivo sono tenuti a comunicare a Enel o alla Società l'eventuale decesso di quest'ultimo. L'Enel o la Società agisce per il recupero delle prestazioni indebitamente corrisposte nel caso in cui il Partecipante Effettivo (o gli eredi) non abbiano provveduto alle comunicazioni richieste.

XV. Norme finali

I benefici previsti dal Piano non sono cumulabili con iniziative aziendali anche di fonte collettiva o con strumenti giuridici finalizzati ad uscite anticipate dei dipendenti; non sono altresì cumulabili con eventuali trattamenti previsti da modifiche legislative o istituti contrattuali che potranno essere attivati.

I benefici sono altresì rigorosamente personali e non possono essere ceduti, trasferiti né dati in garanzia a terzi.

Per tutto quanto non stabilito dal Piano si rinvia alle disposizioni di legge.

ENEL: ARIA DI CRISI?

3 febbraio 2013 - newsletter a cura della Segreteria Regionale Veneto

I FATTI

Da qualche giorno oramai girano e rigirano in tutte le unità le comunicazioni aziendali e le voci sul blocco dello straordinario, sullo spostamento di orario, sull'obbligo a finire le ferie dell'anno, su qualcosa che a che fare con la solidarietà!

E' sotto gli occhi di tutti la grave situazione di crisi in cui versa l'economia di questo paese.

Forse è un po' meno sotto gli occhi la crisi di Enel.E' vero che si è venduta meno molta energia; è vero che di potenza se ne vende poca.

E' vero che ci sono 42 miliardi di euro di debito verso qualcuno, fatti per qualcosa che il cittadino comune e i lavoratori non riescono neppure a capire.

Ma quando in una famiglia sana si affronta una situazione di crisi economica, si attua la politica del risparmio: si cerca di recuperare in ogni angolo tutte le risorse possibili.

SULLO STRAORDINARIO

Ecco perché avremmo accettato con maggior rassegnazione il taglio allo straordinario di impiegati ed operai se fosse stato contestuale alla riduzione degli stipendi, dei privilegi e delle stock option dei top manager, che dir si voglia.

E che dire di pubblicazioni inutili, le radio e le tv aziendali, le "cascade", le festicciole di inaugurazione, i cantanti e i comici nelle varie rappresentazioni demagogiche sul territorio e nelle centrali?

Certo se non ci sono soldi, non se ne debbono spendere per queste iniziative.

E ricordiamo che lo straordinario comma zero, quello di chi timbra e resta nel luogo di lavoro, come la Flaei da anni sostiene, potrebbe avere diversi effetti collaterali spiacevoli:

l'evasione di contributi previdenziali in caso di controllo INPS, con sanzioni sia a carico dell'azienda che del singolo lavoratore;

• **la violazione delle indicazioni del Testo Unico sulla Sicurezza** nei luoghi di lavoro in merito ai luoghi presidiati con squadre di emergenza e primo soccorso con conseguenze amministrative e penali per i dirigenti, delegati del datore di lavoro e preposti delle sedi;

• **la mancata applicazione da parte di INAIL del riconoscimento dell'infortunio in itinere** in quanto l'evento avviene in orario non ricollegabile con quello lavorativo.

SULLO SPOSTAMENTO DI ORARIO

All'azienda ricordiamo che, da contratto, il

ricorso allo spostamento della giornata di riposo può avvenire, sempre dandone comunicazione preventiva, cioè prima dell'evento, alle RSU, e solo ed unicamente a fronte di "eccezionali e urgenti esigenze di servizio con caratteristiche di straordinarietà e temporaneità".

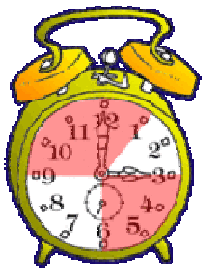
In tutti gli altri casi deve essere definito un accordo tra Azienda e RSU.

Ovviamente di questo accordo deve essere data adeguata informativa ai lavoratori.

Teniamo presente che le richieste dei clienti o terzi per interventi di sabato e domenica non possono giustificare lo spostamento del riposo in quanto pagate con sovrapprezzo dal cliente stesso.

SULLA REPERIBILITA'

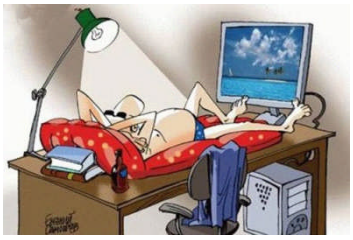
Se nell'aggressiva politica di risparmi promossa



dall'Azienda vi fosse anche l'intenzione di modificare la turnazione di reperibilità avvertiamo sin d'ora che, ancorché legittima, tale operazione andrà concordata e che, al di fuori dalla "task force", non ci sono previsioni contrattuali o accordi che consentano il sistematico ricorso al "rinforzo" della reperibilità.

Pertanto l'indicazione che diamo ai lavoratori è quella di un legittimo rifiuto ad aderire a tali richieste se non concordate.

SULLE FERIE



La Costituzione stabilisce che ogni lavoratore ha diritto personale e inalienabile ad un periodo di ferie al quale non può rinunciare e di cui deve fruire (art. 36). L'obiettivo del codice civile, come delle norme successive, è chiaramente la tutela del recupero

psicofisico del lavoratore come diritto fondamentale che non può essere oggetto di rinuncia o di transazione.
Proprio perché si tratta di recupero psicofisico **è dovere per datore di lavoro farle fare e per il lavoratore diritto goderle.**
L'azienda non dipende per la fruizione delle ferie esclusivamente dalla volontà del dipendente.
Ha particolare rilevo il caso in cui il dipendente non abbia fruito delle ferie nell'anno di maturazione per ragioni di servizio.
L'art. 2109 del codice civile, riconfermato dal nuovo d.Lgs. 66/03 all'art. 10, stabilisce espressamente che le ferie sono assegnate dal datore di lavoro, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore.
L'applicazione di tale norma, nel caso di inerzia del lavoratore o di mancata predisposizione del piano ferie annuale, consente all'azienda la possibilità di assegnazione di ufficio delle ferie.
Ciò è tanto più essenziale se si considera il sistema di sanzioni oggi introdotto dalla legge.
Se, finora, il mancato esercizio dei poteri datoriali poteva tradursi solo in un disservizio, oggi può comportare anche l'applicazione di sanzioni amministrative.
Sono puniti sia la violazione del diritto alla fruizione delle due settimane nell'anno di maturazione, sia il mancato rispetto del periodo massimo di mesi successivi al medesimo anno di maturazione: la sanzione varia da 130 a 780 euro, per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione.

LA SICUREZZA VA A TEATRO

Le OOSS e i RLS di Staff sono stati informati dell'avvio di questo progetto nella nostra DTR alcuni giorni fa.

L'obiettivo di questo progetto è sensibilizzare tutto il personale sulle tematiche della sicurezza.
Il piano di azione di questa "campagna" è sostanzialmente la cultura della sicurezza.
E' costituita da tre fasi.
1. i capi squadra partecipano ad un laboratorio di idee per promuovere la cultura della sicurezza;
2. i capi squadra che si rendono disponibili per essere attori approfondiscono con alcune figure aziendali e i docenti teatrali le Tematiche scelte per la rappresentazione;
3. i lavori prodotti saranno presentati a tutto il personale della DTR in teatro.

Su questa iniziativa come Flaei vogliamo definire alcuni elementi di principio.
Ogni iniziativa che lavori sulla cultura della sicurezza ha la nostra condivisione ed il nostro sostegno.
Non tutta questa iniziativa è da considerarsi formazione. **Solo la fase di lavoro dei capi squadra si configura come formazione, anche ai sensi del Testo Unico sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro dlgs 81/08**. La fase di teatro è una fase di promozione e di momento istituzionale di incontro del personale.
Ricordiamo che fare formazione sulla sicurezza è un obbligo del datore di lavoro e partecipare a tale formazione è un obbligo del lavoratore. Pertanto pensiamo sia un obbligo per i capi squadra partecipare alle due giornate di laboratorio teatrale. **Non è un obbligo trasformarsi in attori per il palcoscenico: è solo un'opportunità per chi se la sente.**
Ricordiamo al datore di lavoro che la formazione deve essere svolta in orario di lavoro. Pertanto tutte le attività non vanno programmate, visto anche il particolare momento di ristrettezze, con orari che sforino l'orario della unità coinvolte.
Diversamente dovrà esser corrisposto straordinario e/o ore viaggio.

RINNOVO DEL CONTRATTO DI SETTORE

Elettrici: siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto relativo al triennio 2013-2015
L'aumento medio sui minimi è di 160 euro.

Dopo sette mesi di intense trattative, nella tarda serata di lunedì 18 febbraio è stata siglata a Roma l'ipotesi di accordo fra Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil, Assoelettrica-Confindustria, Enel, Federutility-Confservizi, Gse, Sogin e Terna per il rinnovo del contratto unico nazionale del settore elettrico riferito al triennio 1° gennaio 2013 – 31 dicembre 2015 (circa 60.000 i lavoratori interessati, impiegati in più di 130 imprese italiane e straniere, pubbliche e private), scaduto il 31 dicembre

2012.
L'intesa sottoscritta prevede **un aumento medio complessivo di 160 euro** in quattro "tranche": dal 1 aprile 2013, 25 euro; dal 1 gennaio 2014, 45 euro; dal 1° gennaio 2015, 45 euro; dal 1 dicembre 2015, 45 euro. **Il "montante" salariale 2013- 2015 è di 3490 euro, di cui 535 euro –** scaglionati in tre anni – a titolo di elemento economico aggiuntivo all'aumento dei minimi.

Completa il quadro degli aumenti economici, sempre durante il triennio, l'erogazione di una ulteriore somma aggiuntiva di **800 euro** a titolo di contrattazione aziendale per rafforzare i premi di risultato.
"Un risultato economico di tutto rispetto – fanno rilevare soddisfatti i sindacati – che rappresenta una concreta risposta in difesa del reddito dei lavoratori del settore, così duramente colpito dalla crisi in atto".
"Un risultato importante – dicono i segretari generali di Filctem, Flaei, Uiltec, Emilio Miceli, Carlo De Masi, Paolo Pirani – *raggiunto grazie alla determinazione delle organizzazioni sindacali che in queste settimane di difficili trattative con le associazioni e le imprese non hanno mai dubitato della possibilità di raggiungere una buona intesa anche in questo settore che registra – particolarmente nel termoelettrico - gli effetti della pesantissima crisi della domanda e del drastico calo dei consumi che investe il Paese".*
"Chiederemo al nuovo Governo – proseguono – *di aprire una sede di confronto sulle politiche energetiche di sostegno all'industria nella quale si possa sviluppare un dialogo costante e permanente con tutti i soggetti istituzionali, imprenditoriali e sociali per affrontare i nodi che da tempo (troppo tempo!) vengono ignorati".*
L'ipotesi di accordo siglata migliora diverse parti normative, a cominciare dal **conglobamento dell'indennità di contingenza sui minimi** che comporterà un accorciamento della scala parametrale, nonché l'impegno a proseguire il confronto per definire il nuovo sistema classificatorio. Inoltre si stabilizzano maggiormente i rapporti di lavoro, utilizzando l'**apprendistato professionalizzante** come elemento principale di accesso al lavoro, abbassandone a 36 mesi i limiti di durata, potenziando la formazione continua e confermando la percentuale (70%) del mantenimento in servizio dei lavoratori.
Sempre riguardo l'occupazione, una commissione di settore individuerà gli strumenti da attivare per favorire il reimpiego e la tutela del salario.
Sulle relazioni industriali viene specificato che all'interno dell' Osservatorio di settore congiunto e paritetico, verrà istituita una sede di studio sulle **forme di partecipazione dei lavoratori** e sul modello di "governance" nelle imprese elettriche.
Sugli assetti contrattuali vengono integralmente **recepiti gli accordi interconfederali Confindustria e Cgil, Cisl, Uil del 28 giugno 2011 e Confservizi del 21 dicembre 2011,** oltre a fornire un ulteriore impulso alla **contrattazione di 2° livello,** rafforzando il ruolo delle Rsu e dei sindacati territoriali, per rendere maggiormente esigibile sui luoghi di lavoro l'intero impianto normativo.
Infine vengono resi immediatamente operativi **due Organismi bilaterali**: *il primo* per la formazione (Obf), punto di riferimento per intercettare, facilitare e orientare i bisogni formativi; *il secondo*, su salute, sicurezza e ambiente (Obssa) per meglio promuovere la cultura della sostenibilità ambientale e della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: sia sulla formazione che sulla sicurezza si definirà il libretto individuale formativo per i lavoratori.
Infine, è stato definito l'accordo per la **regolamentazione del diritto di sciopero** che finalmente consentirà ai lavoratori elettrici di scioperare e nel contempo di garantire il servizio, essenziale per i cittadini.
L'ipotesi di accordo stipulata – fanno sapere Filctem, Flaei e Uiltec – **sarà sottoposta unitariamente al giudizio delle assemblee dei lavoratori.**

Roma, 19 febbraio 2013 13U009
Le Segreterie Nazionali

°°*°

Comunicato Stampa Cisl e Flaei
Bonanni - Rinnovo elettrici segnale positivo per il paese -Speriamo che politica faccia ora la sua parte su infrastrutture.
Roma, 19 febbraio - "Il nuovo contratto del settore elettrico è davvero innovativo sul piano delle relazioni industriali e dei nuovi strumenti bilaterali e partecipativi, in linea con l'accordo del 28 giugno e con l'intesa sulla produttività firmata qualche mese fa dalle parti sociali". Lo dichiara il Segretario

generale della Cisl, Raffaele Bonanni. "E' un segnale certamente positivo per il paese il rinnovo di questo contratto senza un'ora di sciopero proprio alla vigilia delle elezioni, non solo perché porterà concreti benefici alle buste paga dei lavoratori, valorizzando ancora di più la contrattazione aziendale, ma soprattutto perchè dimostra ancora una volta come sia il sindacato sia le imprese fanno bene il loro mestiere, rinnovando i contratti, anche in una situazione difficile sul piano economico ed occupazionale. Speriamo che dopo questa confusa campagna elettorale, la politica ed il futuro governo facciano finalmente la propria parte, sbloccando gli investimenti nei settori dell' energia pulita, della green economy e delle infrastrutture che possono portare occupazione, sviluppo e più salario ai lavoratori". "Pur in un contesto di crisi che ha coinvolto anche il Settore Elettrico, il risultato, qualitativo e quantitativo di questo difficile rinnovo si pone in continuità con un passato contrattuale di tutto rispetto, quale è quello degli Elettrici", ha aggiunto Carlo De Masi, Segretario Generale della FLAEI-Cisl. "Il Contratto appena rinnovato, infatti - ha precisato De Masi - a forte connotazione cislina, mantiene un sistema di garanzie normative ed economiche, facendo propri ed attuandoli i principali accordi interconfederali sottoscritti negli ultimi anni, fortemente voluti dalla Cisl e si caratterizza come uno strumento di tutela dell'occupazione, di rilancio delle Imprese elettriche e dell'indotto, degli investimenti e del Sistema socio-economico italiano e soprattutto, va a beneficio dei lavoratori sia per il recupero salariale di I livello che per il rafforzamento del II livello, attraverso l'incremento del salario di produttività".

°°*°

Elettrici,una scossa al Paese
Bonanni: la dimostrazione di come sindacato e imprese sappiano far bene il loro lavoro
Raggiunta l'intesa sul contratto.
Conquiste del Lavoro 20.2.2013 Silvia Boschetti

Ai 60mila addetti del settore aumenti medi per 160 euro in busta paga. Elettrici, luce sul contratto
Riflettori accesi sul rinnovo del contratto nazionale delle aziende del settore elettrico. Per i circa 60mila lavoratori, impiegati in oltre 130 imprese pubbliche e private, sono in arrivo 160 euro di aumento mensile medio.
L'intesa e stata raggiunta tra i sindacati di categoria di Cgil Cisl Uil e varrà per il triennio 2013 - 2015. Sempre per quanto riguarda la parte economica l'aumento sara erogato in quattro tranche: dal 1 aprile 2013, 25 euro; dal 1 gennaio 2014, 45 euro; dal 1 gennaio 2015, 45 euro; dal 1 dicembre 2015, 45 euro. Il cosiddetto "montante salariale 2013 - 2015 e di 3.490 euro. Inoltre, sempre durante il triennio, e prevista l'erogazione di una ulteriore somma aggiuntiva di 800 euro a titolo di contrattazione aziendale per rafforzare i premi di risultato.
Valutazione positiva in casa sindacale per un rinnovo capace di introdurre importanti elementi innovativi anche sul piano normativo e delle relazioni industriali.
"Il nuovo contratto del settore elettrico e davvero innovativo sul piano delle relazioni industriali e dei nuovi strumenti bilaterali e partecipativi, in linea con l'accordo del 28 giugno e con l'intesa sulla produttività firmata qualche mese fa dalle parti sociali".
Dichiara soddisfatto il segretario generale della Cisl, Raffaele Bonanni. "E un segnale certamente positivo per il Paese il rinnovo di questo contratto senza un'ora di sciopero proprio alla vigilia delle elezioni - aggiunge Bonanni - non solo perche porterà concreti benefici alle buste paga dei lavoratori, valorizzando ancora di piu la contrattazione aziendale, ma soprattutto perche dimostra ancora una volta come sia il sindacato sia le imprese fanno bene il loro mestiere, rinnovando i contratti, anche in una situazione difficile sul piano economico ed occupazionale".
L'auspicio del leader della Cisl e quello di una svolta all'insegna dello sviluppo e della concretezza. "Speriamo che dopo questa confusa campagna elettorale, la politica ed il futuro governo facciano finalmente la propria parte - ribadisce Bonanni - sbloccando gli investimenti nei settori dell'energia pulita, della green economy e delle infrastrutture che possono portare occupazione, sviluppo e più salario ai lavoratori".
Sottolinea il valore del rinnovo in tempi di congiuntura negativi anche la categoria.
"Pur in un contesto di crisi che ha coinvolto anche il settore elettrico il risultato, qualitativo e quantitativo di questo difficile rinnovo, si pone in continuità con un passato contrattuale di tutto rispetto, quale e quello degli elettrici – aggiunge Carlo De Masi, segretario generale della Flaei Cisl -. Il contratto appena rinnovato, a forte connotazione cislina, mantiene un sistema di garanzie normative ed economiche, facendo propri ed attuandoli i principali accordi interconfederali sottoscritti negli ultimi anni, fortemente

voluti dalla Cisl". Infine la Flaei pone l'accento sul decisivo ruolo svolto dal contratto nazionale. "Non bisogna poi dimenticare – conclude De Masi - che l'accordo si caratterizza come uno strumento di tutela dell'occupazione, di rilancio delle imprese elettriche e dell'indotto, degli investimenti e del sistema socio - economico italiano e, soprattutto, va a beneficio dei lavoratori sia per il recupero salariale di I livello sia per il rafforzamento del II livello, attraverso l'incremento del salario di produttività".

SERRATA ENEL SULL'ORARIO DI LAVORO

Richiesta incontro Enel Distribuzione Veneto

Lettera delle OO.SS. al'Enel Area Rete del 24 Gennaio 2013

OGGETTO: **Richiesta di incontro**

Le scriventi OO.SS chiedono alla direzione aziendale un incontro per discutere il seguente ordine del giorno:

- Andamento incentivazione 2012 cassa 2013
- Blocco degli straordinari e conseguente modalità di occasionale modifica dell'orario di lavoro
- Varie ed eventuali

In merito alla suddetta richiesta proponiamo di poterci incontrare il 4 o il 5 febbraio.

Rimanendo in attesa di un sollecito riscontro anche per le vie brevi, porgiamo distinti saluti.

LE SEGRETERIE REGIONALI

°°*°

Da: cristina.cremonini
Inviato: martedì 29 gennaio 2013 16.11
Oggetto: RICHIESTA INCONTRO AREA RETE

In relazione alla richiesta in oggetto vi confermiamo la data del 5 febbraio p.v. per l'effettuazione dell'incontro in plenaria, presso la sede di Scorzè sita in Via Volta n. 33, alle ore 10,30.
Cordiali saluti.
Cremonini Cristina

°°*°

Conseguenze per i Coordinatori per l'esecuzione dei Lavori
Lettera all'Enel del 29.1.2013

Spett.le
ENEL DTRI
VENEZIA
Sede

Oggetto: **Attività dei Coordinatori per l'esecuzione dei Lavori**
Con la presente Vi manifestiamo la nostra preoccupazione per gli effetti che le recenti vostre disposizioni in materia di orario di lavoro, e più in particolare di azzeramento dell'accesso allo straordinario, possono avere sulle attività dei Coordinatori per l'esecuzione dei Lavori ai sensi del titolo IV del Dlgs 81/08 smi.
Frequentemente le attività programmate delle imprese operanti nei cantieri si svolgono in orari diversi dall'orario di lavoro dei Vostri Coordinatori rendendo indispensabile una gestione flessibile dei tempi di intervento al fine di adempiere agli obblighi di stringente vigilanza e controllo dei Piani di Sicurezza e Coordinamento e dei Piani Operativi da parte delle imprese assegnati a questa figura dalla norma.
Da queste considerazioni emerge quindi la necessità da parte Vostra di derogare dal rigido diniego al ricorso allo straordinario e alle ore di viaggio.
Resta come alternativa l'attribuzione del ruolo di Coordinatore a professionisti esterni, liberi da vincoli di orario di attività.
In ogni caso sin d'ora, permanendo la vostra determinazione, sono da ritenersi sollevati dall'incarico tutti gli attuali Coordinatori per l'esecuzione dei lavori che non siano nelle condizioni di svolgere in completa autonomia decisionale i loro obblighi previsti dalla norma vigente.
In attesa di rapido riscontro porgiamo distinti saluti.

LE SEGRETERIE REGIONALI VENETO

°°*°

Richiesta incontro urgente

Roma, 31 gennaio 2013

Spett.le Enel Corporate
Al Responsabile delle Relazioni Sindacali
Dott. Mario Gorga

Oggetto: richiesta incontro urgente

Le notizie che ci pervengono dal territorio descrivono una situazione paradossale di iniziative unilaterali dei responsabili aziendali, a partire dalla gestione degli orari di lavoro che devono essere concordati, che nei fatti disconoscono il percorso che avevamo condiviso con il protocollo sottoscritto lo scorso luglio 2012.

Al fine di ripristinare corrette relazioni sindacali ad ogni livello e ricondurre nello spirito e nella sostanza dell'accordo sottoscritto la gestione delle criticità vi chiediamo di sospendere le azioni unilaterali intraprese attivando i necessari e preventivi confronti sindacali. In attesa di concordare la data dell'incontro inviamo distinti saluti.

Le segreterie nazionali

DETASSAZIONE SALARIO DI PRODUTTIVITÀ

In ottemperanza alle previsioni della Legge di stabilità 2013 (Legge 24 dicembre 2012, n. 228) il Consiglio dei Ministri, nella seduta del 22 gennaio scorso, ha adottato il Decreto sulla detassazione dei premi di produttività (allegato alla presente), definendo le modalità applicative della agevolazione per la proroga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2013 delle misure per incentivare l'incremento della produttività del lavoro.

Il Decreto non rappresenta una semplice reiterazione del provvedimento di detassazione avvenuta negli scorsi anni, ma acquisisce contenuti e spirito dell'accordo sulla produttività del 16 novembre 2012.

Viene confermata l'applicabilità della detassazione al solo settore privato e con riferimento a contratti collettivi di lavoro stipulati a livello aziendale o territoriale.

Il **limite di reddito** annuo complessivo relativo al 2012 (al lordo delle somme assoggettate nello stesso anno all'imposta agevolata) che consente di usufruire delle agevolazioni viene innalzato da 30.000 € a **40.000 €.**

Rimane invece invariato, rispetto allo scorso anno, l'**importo massimo** delle somme erogate nell'anno 2013 a titolo di retribuzione di produttività, assoggettabili all'imposta separata del 10% (cedolare secca a titolo definitivo). Il tetto è fissato in **2.500 €**, notevolmente ridotto rispetto ai 6.000 € previsti per l'anno 2010.

Con una netta inversione rispetto al recente passato, il Decreto attuativo identifica ed esemplifica due categorie di contenuti riconducibili ad obiettivi di produttività e competitività, non contemplando più istituti di semplice rinvio dal contratto nazionale, quali ad esempio il lavoro straordinario ed il lavoro notturno.

Nella **prima categoria di contenuti** rientrano le voci retributive espressamente collegate ad indicatori quantitativi di **produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione**, misure tipiche della contrattazione di secondo livello in grado di incidere sui sistemi organizzativi, sulla qualità del lavoro e della professionalità.

L'introduzione e la misurazione di questi obiettivi richiedono momenti di analisi congiunta, utilizzando al meglio tutti i diritti di informazione e consultazione, a monte degli accordi, e monitoraggi congiunti dell'andamento dei risultati, a valle degli stessi.

Gli indicatori dovranno essere comprensibili, verificabili e credibili nella loro individuazione rispetto, ad esempio, al dato storico di partenza, agli investimenti messi in campo dall'azienda, al livello di coinvolgimento del management, alle attività di formazione finalizzata.

In *alternativa,* il diritto alla detassazione sussiste allorquando l'accordo (contratto) prevede almeno una misura in almeno tre delle quattro aree di intervento indicate nella **seconda categoria di contenuti: ridefinizione del sistema di orari e della loro distribuzione flessibile**, **distribuzione flessibile delle ferie**, **impiego di nuove tecnologie compatibili con i diritti fondamentali dei lavoratori**, **interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze**.

Per la prima categoria di contenuti non viene specificato quante delle cinque voci citate debbano ricorrere e si può quindi presumere che ne potrebbe bastare anche una sola.

E' previsto il deposito degli accordi presso le Direzioni territoriali del Lavoro entro trenta giorni dalla loro stipula al fine di un monitoraggio che consenta al Governo, unitamente al confronto con le Parti sociali, di verificare, entro il 2013, l'idoneità e la praticabilità di questa impostazione per orientare le future misure in materia.
Riteniamo necessario un chiarimento circa la portata del termine "*in alternativa*" che, se interpretato letteralmente e pedissequamente, potrebbe addirittura prefigurare la non coesistenza, in un accordo, di misure relative alla prima ed alla seconda categoria di contenuti, mentre noi riteniamo opportuno che le due categorie non solo possano coesistere, ma che l'eventuale presenza di uno o più dei temi della prima categoria possa concorrere ad abbassare la soglia delle "almeno tre aree" della seconda.
Sottolineiamo che le linee di politica contrattuale della CISL, lanciate nella Conferenza Nazionale sulla Contrattazione del luglio 2010 e riaffermata dalle tracce per il dibattito congressuale in corso, trovano coerenza nell'impostazione del Decreto attuativo.

°°*°

Meno tasse sul salario di produttività

L'accordo tra sindacato ed imprenditori su produttività e competitività ha trovato riscontro e conferma con il Decreto del Presidente del Consiglio del 22 gennaio 2013.
Le somme del salario di produttività vengono tassate (fino ad un massimo di 2.500 euro/ anno) con l'imposta unica al 10%.
Il lavoratore nel 2012 non deve aver superato i 40.000 euro di reddito di lavoro (premi compresi).

RISPARMIO FISCALE- CASO LAVORATORE 1 **REDDITO 2013 € 37.000 + P.P. € 2.500 RISIEDE A VICENZA**		
	Calcolo con accordo	**Calcolo senza accordo**
Reddito su punto 1 CUD	37.000	39.500 (37.000 + 2.500)
Somme erogate produttività	2.500	
Imposta lorda	10.380	11.330
Detrazioni lavoro dipendente	602,10	518,48
IRPEF netta	9.777,9	10.811,52
Addizionale regionale Veneto 1,23%	455,1	485,85
Addizionale comunale Vicenza 0,6%	222	237
Imposta sostitutiva su produttività 10%	250	
Totale imposte dovute	**10.705**	**11.534,37**
Reddito su punto 1 CUD	37.000	39.500 (37.000 + 2.500)
DIFFERENZA (salario netto in più) = € 829.37		

RISPARMIO FISCALE- CASO LAVORATORE 2 **REDDITO 2013 € 25.000 + P.P. € 2.500 RISIEDE A PADOVA**		
	Calcolo con accordo	**Calcolo senza accordo**
Reddito su punto 1 CUD	25.000	27.000 (25.000 + 2.000)
Somme erogate produttività	2.000	
Imposta lorda	6.150	6.690
Detrazioni lavoro dipendente	1.023,5	976,6
IRPEF netta	5.126,5	5.713,4
Addizionale regionale Veneto 1,23%	307,50	332,10
Addizionale comunale Padova 0,8%	200	216
Imposta sostitutiva su produttività 10%	200	
Totale imposte dovute	**5.834**	**6.261,5**
DIFFERENZA (salario netto in più) = € 427,50		

RISPARMIO FISCALE- CASO LAVORATORE 3 **REDDITO 2013 € 45.000 + P.P. € 3.000 RISIEDE A TREVISO**

RISPARMIO FISCALE- CASO LAVORATORE 3 REDDITO 2013 € 45.000 + P.P. € 3.000 RISIEDE A TREVISO		
	Calcolo con accordo	**Calcolo senza accordo**
Reddito su punto 1 CUD + quota somme produttività a tassazione ordinaria	45.500 (45.000 + 500 produttività)	48.000 (45.000 + 3.000)
Somme erogate produttività	2. 500	
Imposta lorda	13.610	14.560
Detrazioni lavoro dipendente	317,78	234,15
IRPEF netta	13.292,22	14.325,85
Addizionale regionale Veneto 1,23%	559,65	590,4
Addizionale comunale Treviso 0,6%	273	288
Imposta sostitutiva su produttività 10%	250	
Totale imposte dovute	**14.374,87**	**15.204,25**
DIFFERENZA (salario netto in più) = € 829,38		

TERNA

Rete Italia incontro del 29 gennaio 2013

FILCTEM – FLAEI – UILTEC hanno evidenziato l'impossibilità di chiudere il confronto a causa del ritardo con il quale è pervenuta la nota conclusiva. Ritardo che non ha permesso un attento esame di tutta la documentazione ricevuta, rispetto alla quale si sono rese disponibili a sviluppare le prime osservazioni che potranno, però, essere integrate qualora l'analisi più puntuale del documento lo rendesse necessario.

A fronte di ciò le OO.SS hanno chiesto il rinvio della chiusura di una settimana.

Le prime osservazioni sviluppate da parte Sindacale, al tavolo del confronto, riguardano:

- l'esigenza che nel documento sia indicata una gradualità nella realizzazione della nuova struttura che sarà determinata dallo sviluppo del piano formativo legato al multiskill;
- la necessità di un'articolazione più puntuale delle linee, stazioni e autorizzazioni;
- la richiesta del riconoscimento di ASs per il capo team programmazione e in funzione dello sviluppo delle attività, del Q16 per l'Unità sicurezza;
- la definizione nella nota di un preciso passaggio che garantisca la stabilità/mantenimento degli attuali organici e delle sedi distaccate;
- la precisazione che lo sviluppo del multiskill, in capo alle varie persone, avverrà a valle del percorso formativo e dopo accertamento dell'idoneità;
- l'impegno che alla consultazione/confronto territoriale sarà dedicato il tempo necessario al fine di garantire anche l'analisi di particolari situazioni;
- la conferma degli attuali centri ci competenza di Cagliari, Firenze e Napoli con le stesse dipendenze gerarchiche e funzionali;
- la precisazione rispetto all'attività di sorveglianza linee con elicottero, dello sviluppo di un percorso formativo con impegno futuro dell'adeguamento economico/inquadra mentale;
- l'utilizzo di un'adeguata flessibilità nella riallocazione delle risorse anche nei trasferimenti;
- la predisposizione, per ogni territorio, in riferimento alle varie U.I., dei dati tecnici che hanno permesso la loro individuazione (Km linee, stalli equivalenti, impianti condotti, ecc.);
- l'indicazione del mantenimento nelle strutture attuali dei laboratori metrologici;
- l'impegno, anche per il team programmazione, in funzione dello sviluppo del multiskill, della evoluzione degli inquadramenti all'interno del concetto "dell'ufficio evolutivo":
- la corretta interpretazione in merito all'applicazione della maggiorazione economica stabilita nella reperibilità;
- la definizione più precisa di talune attività distintive.

L'Azienda, dopo essersi riservata un momento di riflessione, ha accettato lo spostamento della chiusura del confronto alla prossima settimana ed ha assicurato che in questa riorganizzazione, l'evoluzione professionale all'interno degli uffici (evolutivi) non sarà preclusa a nessuno. Questa dovrà però concretizzarsi sulla base di maggiore professionalità, maggiore conoscenza e maggiore formazione e in questo contesto l'elemento essenziale sarà rappresentato dalla formazione.
Terna ha chiarito che la maggiorazione economica legata alla reperibilità sarà riconosciuta ai soli operai come indicato nel verbale d'accordo; ha accettato il riconoscimento dell'ASs ai Capo team programmazione, mentre in capo all'unità sicurezza ha considerato corretta l'applicazione della qualifica di Q8, in quanto, pur riconoscendo lo sviluppo di un'attività più particolareggiata, non ha ritenuto siano cambiate le responsabilità, che rappresentano la base per eventuale ulteriore evoluzione della qualifica.
Inoltre l'Azienda ha riconfermato che il datore di lavoro, per tutti i lavoratori che operano nell'area territoriale dell'AOT (anche dispacciamento), è il capo AOT; ha assicurato che i centri di competenza del dispacciamento continueranno con gli attuali riporti e che le persone legate all'ex mantenimento, della sede centrale, troveranno la loro nuova collocazione nella struttura dell'Ingegneria, a seconda delle loro professionalità e delle attività da loro sviluppate.
Terna si è impegnata a fornire i dati tecnici propedeutici agli incontri territoriali e ha chiarito che lo sviluppo dell'attività con l'elicottero è in fase sperimentale. Concluso questo stadio sarà loro cura convocare un tavolo di confronto per la definizione del verbale che conterrà certamente la previsione di un percorso formativo, che sarà sviluppato coinvolgendo la commissione bilaterale, e nel quale dovranno essere individuati eventuali integrazioni economiche/inquadramentali.
In merito alle attività distintive ha informato che la nota riporta le principali attività, non tutte le attività; in essa l'indicazione "prevalentemente" sta ad indicare l'assegnazione dell'attività principalmente a Terzi, anche se l'Azienda ritiene necessario mantenere all'interno tutte le abilità professionali. Con questo spirito ha garantito la gestione delle attività legate alla fibra ottica, confermando la scelta di esternalizzarle pur mantenendo, dove presenti, l'utilizzo delle risorse con questa professionalità.
Relativamente alla data del 1° luglio, indicata come "partenza", i rappresentanti aziendali chiariscono che si tratta della data di applicazione della nuova struttura organizzativa con la confluenza amministrativa anche degli organici, e dell'avvio dei processi formativi. Accettano la verifica della riorganizzazione ad un anno dell'applicazione.
La prossima riunione è stata fissata per giovedì 7 febbraio c.a. alle ore 11.00 presso la sede Terna; nel frattempo l'Azienda modificherà la nota che ci sarà inviata per tempo.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

°°*°

RIORGANIZZAZIONE TERNA
Flaei Veneto - febbraio 2013

Il percorso di discussione con la Direzione romana sulla riorganizzazione di Terna Rete Italia è in dirittura d'arrivo.
Dopo numerosi incontri durante i quali sono stati trattati nuovi aspetti della futura organizzazione dell'azienda (dalle DT allo sviluppo multiskill, dalla razionalizzazione delle sedi allo sviluppo di carriera di operai e impiegati delle UI) giovedì 7 febbraio verrà concluso il percorso di trattativa nazionale con l'elaborazione di un documento di riferimento contenente le idee aziendali e anche tutte le osservazioni sindacali sull'intero progetto.
Questo è un accordo nazionale; deve essere pertanto letto come un accordo che porta risposte per tutto il territorio nazionale rispondendo a principi stabiliti e validi per tutti.
Seguirà successivamente la fase di riflessi sul personale: cioè quell'analisi che dovrà individuare e definire tutte le questioni per le unità sul territorio e anche per le singole persone.
Questa seconda fase verrà gestita a livello
regionale; non è al momento ancora definita
e calendarizzata.
E' in questa fase che come Flaei Veneto ci impegneremo a cercare e discutere tutte le possibili soluzioni legate alle specificità locali non lasciando nulla di intentato, sempre che la soluzione non sia penalizzante per i lavoratori.
Questo progetto di riorganizzazione e i vantaggi che ne possono derivare è imprescindibilmente legato all'unione delle figure.

Non vogliamo promettere traguardi irraggiungibili o soluzioni impercorribili che potrebbero portare a un irrigidimento aziendale sulle varie questioni o, peggio ancora, alla perdita dell'opportunità di crescita professionale di ciascuno.
Non è nostro stile promettere obiettivi irraggiungibili solo per fare deleghe.
Riteniamo che lavorare con serietà, metodo, costanza, sincerità sia la ricetta per portare a casa la miglior soluzione per i lavoratori.
Solo quando avremo certezza del risultato ci esporremo in promesse concrete.
Contiamo però sull'aiuto dei lavoratori in caso emerga la necessità di una discussione forte.
Il nostro intento è di programmare incontri con i lavoratori in ogni sede di lavoro per meglio comprendere g l i elementi caratteristici di questa importante riorganizzazione, le opportunità che offre ed anche i disagi che si dovranno affrontare.
In questo periodo la Flaei sta organizzando, come accade ogni 4 anni, la sua nuova struttura con incontri nei vari luoghi di lavoro con gli iscritti.
Questa potrà essere la prima occasione di incontro a breve termine per parlare insieme di questo importante cambiamento aziendale, forse il più importante da quando Terna è nata.
Per ogni dubbio, informazione, perplessità o dettaglio vi invitiamo a contattare il delegato Flaei della vostra sede di lavoro.
Vi aspettiamo negli incontri che saranno annunciati da apposita locandina di invito.
A presto!

°°*°

Il Consiglio di Amministrazione approva il piano strategico 2013-2017 del gruppo Terna 4,1 miliardi di euro di investimenti per la rete confermato anche l'impegno sulle attività non tradizionali confermata la politica dei dividendi

- **Attività Tradizionali**: 4,1 miliardi di euro d'investimenti per la manutenzione e lo sviluppo della rete, di cui circa 300 milioni di euro in sistemi di accumulo.
- **Attività Non Tradizionali**: prevista una pipeline di attività per un valore di circa 400 milioni di euro cumulati e un potenziale di ulteriori 900 milioni di euro nell'orizzonte di Piano.
- Miglioramento dei margini: nell'arco di Piano è previsto un rafforzamento dell'Ebitda *margin* che si attesterà ad oltre l'80% nel 2017.
- **Solida struttura finanziaria**: durante il periodo di Piano, è previsto il mantenimento di una struttura del capitale solida e un miglioramento dei *ratio* finanziari.
- **Confermata politica dei dividendi**: previsto un dividendo base derivante dalle Attività Tradizionali, pari a 19 centesimi di euro per azione, a cui si aggiungerà il contributo delle Attività Non Tradizionali (pay out del 60% sui risultati).

***

Roma, 6 febbraio 2013 – Il Consiglio di Amministrazione di TERNA SpA, riunitosi oggi sotto la presidenza di Luigi Roth, ha approvato il Piano Strategico del Gruppo Terna 2013-2017 presentato dall'Amministratore Delegato Flavio Cattaneo, che lo illustrerà insieme ai risultati preliminari consolidati relativi all'esercizio 2012 nel corso di un incontro con la comunità finanziaria e i media.
"Le infrastrutture elettriche - ha commentato l'Amministratore Delegato, Flavio Cattaneo - *sono una priorità del Paese anche in chiave europea e mediterranea e costituiscono un volano fondamentale per la crescita, lo sviluppo e il lavoro: dal 2005 6,5 miliardi già investiti in opere concrete da Terna sono la tangibile testimonianza che si può fare bene alla collettività e contemporaneamente alla propria azienda e ai propri azionisti. Abbiamo ancora una volta superato un anno molto difficile con risultati in crescita che premiano l'eccellente lavoro svolto dalla squadra di Terna. Il nuovo Piano continua ad avere obiettivi ambiziosi: completare il rinnovo e il potenziamento della Rete di Trasmissione Nazionale, ed esplorare nuove opportunità di business in Attività Non Tradizionali, in Italia e all'estero, che stanno già dando un loro importante contributo. Su questo doppio binario strategico continueremo a perseguire efficienza, sicurezza e minor costo del sistema elettrico, a beneficio di tutti, imprese e cittadini, e la creazione di valore per i nostri azionisti ai quali, ne siamo certi, daremo ancora molte soddisfazioni".*

PIANO STRATEGICO 2013-2017
Attività Tradizionali
Prioritario lo sviluppo della rete anche introducendo nuove tecnologie

Nei prossimi 5 anni il Gruppo Terna prevede di investire in attività regolate dall'Aeeg (Autorità per l'Energia Elettrica e il Gas) **4,1 miliardi di euro per** la **sicurezza e l'ammodernamento della Rete elettrica**, dei quali l'83% sarà destinato allo sviluppo della Rete. Dei 4,1 miliardi di euro, **circa 300 milioni saranno destinati alla realizzazione di sistemi di accumulo**.
Guardando all'orizzonte di medio-lungo termine, il **Piano di Sviluppo 2013** della Rete di Trasmissione Nazionale conferma **investimenti per 7,9 miliardi di euro.**
Le **priorità del Piano** sono rivolte all'**incremento** della **capacità di interconnessione** delle frontiere elettriche con l'estero e alla **riduzione** delle **congestioni** interzonali, tra le zone di mercato o derivanti dall'utilizzo di impianti rinnovabili.
Il Gruppo Terna attualmente ha **oltre 150 cantieri aperti** su tutto il territorio nazionale, per un valore di **3 miliardi di euro**. Complessivamente sono **1.200 i km di nuova rete sostenibile e tecnologica** in costruzione, e **60 le nuove stazioni**. Una volta completati, gli interventi consentiranno la **dismissione di 850 km di vecchie linee**. Tra le opere principali in corso di realizzazione vanno annoverate: l'elettrodotto a 380 kV "Foggia-Benevento", tra Puglia e Campania; l'elettrodotto a 380 kV "Trino-Lacchiarella", tra Lombardia e Piemonte; l'elettrodotto a 380 kV "Dolo-Camin", tra Venezia e Padova, il raddoppio del collegamento elettrico tra Sicilia e Calabria, "Sorgente-Rizziconi*", le due nuove interconnessioni con l'estero "Piossasco-Grand'Ile*", tra Italia e Francia, e "Villanova-Tivat", tra Italia e Montenegro. Le future infrastrutture, caratterizzate da un'importante innovazione tecnologica, ambientale e di sostenibilità, porteranno una diminuzione di emissioni di CO2 nell'atmosfera per 1 milione di tonnellate. In particolare, il 70% della lunghezza complessiva delle 6 opere "top" (oltre 1.000 km) sarà realizzato con cavi sottomarini e interrati, mentre tralicci di ultima generazione come i pali tubolari "monostelo" e i sostegni "Germoglio" copriranno il 60% delle tratte aeree.

Attività Non Tradizionali

Perfezionamento del modello di business

La strategia del Gruppo Terna ha permesso di consolidare **una pipeline di circa 400 milioni di euro** sviluppando attività nell'ambito dell'ingegneria, dell' O&M e dell'housing di fibra ottica, a cui si potrebbero aggiungere ulteriori 900 milioni potenziali, attualmente non inclusi nelle previsioni di Piano.

Miglioramento dei margini

Ottavo anno di crescita

L'aumento dei ricavi e il controllo dei costi si prevede che si traducano in un'ulteriore **crescita della profittabilità**. L'Ebitda margin a fine Piano si stima superi l'80%.

Solida struttura finanziaria

Continuo impegno per il rafforzamento dei coefficienti patrimoniali

Il Piano 2013-2017 consente di ridurre di 600 milioni l'incremento dell'indebitamento finanziario rispetto al precedente Piano (1 miliardo vs 1,6 miliardi).La struttura del capitale rimane solida: nell'arco di Piano il **rapporto tra Indebitamento Netto e RAB si manterrà inferiore al 60%** in tutti gli anni di Piano e, si prevede che il rapporto tra Indebitamento Netto ed Ebitda migliori e scenda sotto le 4 volte a fine Piano.

Confermata politica dei dividendi

Il Piano 2013-2017 presenta una politica dei dividendi di TERNA S.p.A. in linea con quella annunciata lo scorso anno: nel periodo di Piano si prevede un **dividendo base dalle Attività Tradizionali** pari a 19 centesimi di euro per azione, a cui si aggiungerà il **contributo delle Attività Non Tradizionali** (pay out del 60% sui risultati).

Alle ore 11.30 si terrà un incontro con la comunità finanziaria ed i media per presentare le strategie aziendali ed i dati preliminari consolidati relativi all'esercizio 2012. Il materiale di supporto all'evento sarà reso disponibile sul sito internet di Borsa Italiana S.p.A. (www.borsaitaliana.it) e sul sito Internet della Società (www.terna.it nella sezione Investor Relations/Presentazioni) in concomitanza con l'avvio dell'incontro stesso. Nella stessa sezione sarà inoltre possibile seguire la presentazione in modalità web streaming.

Nel presente comunicato vengono utilizzati alcuni "indicatori alternativi di performance" (Ebitda, Ebitda margin e indebitamento finanziario netto), il cui significato e contenuto sono illustrati qui di seguito in linea con la raccomandazione CESR/05-178b pubblicata il 3 novembre 2005:

- Ebitda (margine operativo lordo): rappresenta un indicatore della performance operativa; è calcolato sommando al risultato operativo (Ebit) gli ammortamenti;
- Ebitda margin: rappresenta un indicatore della performance operativa; deriva dal rapporto tra il Margine Operativo Lordo (ebitda) e i ricavi;

- Indebitamento finanziario netto: rappresenta un indicatore della propria struttura finanziaria; è determinato quale risultante dei debiti finanziari a breve e lungo termine e dei relativi strumenti derivati, al netto delle disponibilità liquide e mezzi equivalenti e delle attività finanziarie.

* Terna SpA è l'unica responsabile delle informazioni ivi contenute. L'Unione Europea non è responsabile di qualsiasi uso che potrebbe essere fatto delle informazioni ivi contenute."

PREVIDENZA – INPS (vecchiaia, esodati, usuranti)

Pensione di vecchiaia: deroghe al requisito contributivo di 20 anni previste dal D.lgs. 503/1992.

L'INPS ha riconosciuto l'operatività delle deroghe rispetto all'innalzamento dei requisiti contributivi e assicurativi richiesti per il diritto a pensione di vecchiaia previsti dalla Legge 214/2011 (riforma Fornero) per le situazioni disciplinate dall'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 503/92.

A seguito dell'approvazione della Legge di riforma previdenziale n. 214/2011, l'INPS aveva emanato una serie di circolari interpretative/applicative nelle quali affermava che il diritto alla pensione di vecchiaia si conseguiva solo in presenza di una anzianità contributiva minima di 20 anni.

Con il Decreto Legislativo 503/1992, a decorrere dal 1° gennaio 1993, il requisito contributivo minimo per il perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia era stato elevato, in effetti, da 15 a 20 anni, ma l'articolo 2, comma 3, dello stesso Decreto prevedeva che determinate categorie di lavoratori dipendenti ed autonomi potessero continuare a conseguire la pensione di vecchiaia in presenza di un'anzianità contributiva minima di 15 anni.

Non essendo stata esplicitamente abrogata la disciplina delle deroghe, inerenti il requisito contributivo, previste dal comma 3 dell'art. 2 del Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, la CISL è intervenuta ai diversi livelli istituzionali per tutelare il diritto dei lavoratori che avrebbero potuto accedere alla pensione di vecchiaia, sia nel sistema retributivo che in quello misto, con anzianità contributiva inferiore e che invece l'interpretazione dell'INPS escludeva dal diritto.

Con la richiamata circolare, l'INPS chiarisce ora che continuerà ad applicare le disposizioni dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. 503/1992 nei confronti di coloro che:

- al 31 dicembre 1992 hanno raggiunto il requisito contributivo di 15 anni;
- al 31 dicembre 1992 sono stati autorizzati ai versamenti volontari;
- possono far valere un'anzianità assicurativa di almeno 25 anni e risultano occupati per almeno 10 anni per periodi di durata inferiore a 52 settimane nell'anno solare;
- al 31 dicembre 1992 abbiano maturato un'anzianità assicurativa e contributiva inferiore a 15 anni e tale che, anche se incrementata degli eventuali periodi intercorrenti tra la predetta data ed il compimento dell'età pensionabile, non consentirebbe di conseguire il requisito dei 20 anni di contribuzione.

A decorrere dal 1° gennaio 2013, nei confronti dei lavoratori interessati vigono i nuovi requisiti anagrafici previsti dall'art. 24 della Legge 214/2011 per il diritto a pensione di vecchiaia nel sistema retributivo e misto, compresi gli adeguamenti legati alla speranza di vita, e non viene applicata la finestra mobile.

Le domande di pensione già presentate saranno definite in conformità al contenuto della circolare n. 16 illustrata e le controversie giudiziarie pendenti saranno anch'esse definite con la richiesta di cessazione della materia del contendere.

Saranno inoltre riesaminate le domande già respinte, a meno che non sia intervenuta una sentenza passata in giudicato Sono interessate le gestioni INPS e quelle ex INPDAP ed ex ENPALS.

Invitiamo i lavoratori interessati di rivolgersi all'INAS per l'espletamento delle pratiche necessarie.

°°*°

Esodati. Per i primi 65.000 in arrivo la comunicazione dall'INPS.

Su Partecipare di settembre 2012 abbiamo illustrato le modalità di attuazione delle deroghe pensionistiche, rispetto alle nuove regole previdenziali, previste dalla legge n. 214/2011 deroghe che riguardavano i primi 65.000 esodati salvaguardati.

Dopo molta attesa, coloro che rientrano tra i 65.000 Lavoratori del primo decreto riceveranno dall'INPS, a partire da febbraio, una comunicazione relativa alla loro posizione.

Anche se nel documento non compare la parola "certificazione", si tratta comunque dell'attestazione definitiva del diritto alla pensione secondo le vecchie regole.

La notifica avverrà tramite lettera cartacea recapitata al domicilio dell'interessato e chi ha una casella di posta presso l'INPS, ne troverà una copia.
Entro la fine del mese tutti i Lavoratori salvaguardati, che rientrano nel primo decreto sui 65.000, dovrebbero ricevere detta comunicazione.
Detta comunicazione informa della possibilità di accedere alla pensione sulla base della normativa previgente alla "riforma Fornero" ed indica la categoria di appartenenza nell'ambito delle sette tipologie individuate dalla legge. Una successiva comunicazione indicherà la decorrenza della pensione in salvaguardia e sarà inviata in tempo utile per la presentazione della relativa domanda.
L'Ente ha precisato le modalità con cui effettuerà detti adempimenti.
Sono in corso di spedizione le lettere riguardanti:

- i Lavoratori collocati in mobilità ordinaria in base agli accordi stipulati anteriormente il 4 dicembre 2011, cessati dall'attività entro tale data e che perfezionino i requisiti previsti dalla normativa precedente la Legge 214/2011, entro il periodo di fruizione della mobilità;
- i Lavoratori collocati in mobilità lunga per effetto di accordi collettivi stipulati entro il 4 dicembre 2011 e cessati dall'attività entro tale data;
- i titolari di prestazione straordinaria a carico dei fondi di solidarietà di settore al 4 dicembre 2011;
- i Lavoratori autorizzati ai versamenti volontari antecedentemente il 4 dicembre 2011, che non abbiano ripreso l'attività lavorativa successivamente all'autorizzazione, in possesso di almeno un contributo volontario accreditato o accreditabile alla data del 6 dicembre 2011, che perfezionino i requisiti utili a comportare la decorrenza della pensione, secondo le regole previgenti la Legge 214/2011, entro il 6 dicembre 2013.

Ai titolari di prestazione straordinaria a carico dei fondi di solidarietà di settore successiva al 4 dicembre 2011 in base ad accordi stipulati entro detta data, per i quali l'accesso è stato autorizzato dall'INPS, la comunicazione sarà inviata al termine di un'ulteriore verifica.
Ai Lavoratori che hanno concluso accordi individuali o collettivi di incentivo all'esodo e che erano tenuti alla presentazione delle istanze alle Direzioni Territoriali del Lavoro, la comunicazione sarà inviata una volta completata la lavorazione dei provvedimenti di accoglimento inviati dalle DTL all'INPS.
Per i Lavoratori iscritti alle gestioni ex IPOST, ex INPDAI, Fondo Ferrovie ecc., è in corso il rilascio di un'apposita procedura per la gestione delle comunicazioni.
Ai Lavoratori per i quali le condizioni di accesso alla pensione in salvaguardia siano state verificate con esito negativo sarà inviata una comunicazione con l'indicazione delle motivazioni dell'esclusione dal beneficio. Qualora ritengano di poter fornire nuovi elementi rispetto alla posizione previdenziale già esaminata, gli stessi potranno presentare istanza di riesame presso le Sedi territorialmente competenti.
I Lavoratori interessati potranno rivolgersi alle strutture dell'INAS per una verifica della loro posizione.

°°*°

Lavori usuranti – Domanda entro il 1/3/2013 per chi matura i requisiti entro il 2013

Il Decreto Legislativo 67/2011 prevede che i lavoratori che svolgono lavori particolarmente faticosi e pesanti presentino domanda di riconoscimento dei benefici al proprio ente previdenziale entro il 1° marzo dell'anno di maturazione dei requisiti a pensione.
L'INPS, ha illustrato i requisiti richiesti e le modalità di presentazione della domanda e di riconoscimento del beneficio rispettivamente per i lavoratori iscritti al Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti e all'INPS - Gestione ex INPDAP.
Tutti i lavoratori che, svolgendo lavori particolarmente faticosi e pesanti, raggiungono i requisiti a pensione tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2013 devono presentare la domanda di riconoscimento delle agevolazioni **entro il 1° marzo 2013**.
La presentazione in ritardo della domanda comporta, in caso di accertamento positivo dei requisiti, il differimento della decorrenza della pensione, con la conseguente perdita di alcuni ratei della stessa, di:

- un mese, per presentazione con ritardo massimo di un mese;
- due mesi, per presentazione con ritardo superiore ad un mese ed inferiore a tre mesi;
- tre mesi, per presentazione con ritardo pari o superiore a tre mesi.

Le modifiche normative introdotte dalla Legge 214/2011 e l'aumento dei requisiti per effetto della variazione della speranza di vita, computata in 3 mesi dal 2013 al 2015, comportano il raggiungimento di una età più elevata.
Riepiloghiamo brevemente i requisiti richiesti per l'anno in corso per le diverse tipologie di lavori usuranti.

- I Lavoratori addetti alla cosiddetta “linea catena”, i conducenti di veicoli adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo, i lavoratori notturni che prestano attività per periodi di durata pari all'intero anno lavorativo nonché i lavoratori notturni occupati in turni per un numero di giorni lavorativi pari o superiore a 78 all'anno potranno fruire dell'agevolazione massima e maturare la pensione con quota 97,3 se dipendenti o con quota 98,3 se autonomi, secondo lo schema seguente.

Maturazione dei requisiti dal 1° gennaio al 31 dicembre 2013					
Lavoratori dipendenti			**Lavoratori autonomi**		
A Anzianità contributiva	**B** Anzianità anagrafica	Quota Somma A + B	**A** Anzianità contributiva	**B** Anzianità anagrafica	Quota Somma A + B
Almeno 35 anni	Minimo 61 anni e 3 mesi	97,3	Almeno 35 anni	Minimo 62 anni e 3 mesi	98,3

- I lavoratori notturni occupati in turni per un numero di giorni lavorativi da 72 a 77 all'anno potranno maturare la pensione con quota 98,3 se dipendenti o con quota 99,3 se autonomi, secondo lo schema seguente.

Maturazione dei requisiti dal 1° gennaio al 31 dicembre 2013					
Lavoratori dipendenti			**Lavoratori autonomi**		
A Anzianità contributiva	**B** Anzianità anagrafica	Quota Somma A + B	**A** Anzianità contributiva	**B** Anzianità anagrafica	Quota Somma A + B
Almeno 35 anni	Minimo 62 anni e 3 mesi	98,3	Almeno 35 anni	Minimo 63 anni e 3 mesi	99,3

- I lavoratori notturni occupati in turni per un numero di giorni lavorativi da 64 a 71 all'anno potranno maturare la pensione con quota 99,3 se dipendenti o con quota 100,3 se autonomi, secondo lo schema seguente.

Maturazione dei requisiti dal 1° gennaio al 31 dicembre 2013					
Lavoratori dipendenti			**Lavoratori autonomi**		
A Anzianità contributiva	**B** Anzianità anagrafica	Quota Somma A + B	**A** Anzianità contributiva	**B** Anzianità anagrafica	Quota Somma A + B
Almeno 35 anni	Minimo 63 anni e 3 mesi	99,3	Almeno 35 anni	Minimo 64 anni e 3 mesi	100,3

Per i lavoratori che prestano attività per un numero di giorni lavorativi all’anno sia da 64 a 71, sia da 72 a 77, si applica il beneficio previsto per l’attività svolta per il periodo di tempo più lungo nell’ambito del periodo dei 7 anni negli ultimi 10 anni di attività lavorativa.
Per tutti vigono ancora le cosiddette finestre mobili e la corresponsione della pensione avverrà decorsi 12 mesi dalla maturazione del diritto per i lavoratori dipendenti e decorsi 18 mesi per i lavoratori autonomi, fermo restando l'eventuale differimento a causa di ritardo nella presentazione di domanda dei benefici.
I lavoratori interessati sono invitati a rivolgersi alle sedi del Patronato INAS-CISL per la presentazione delle domande corredate dell’apposita documentazione.

NOMINE

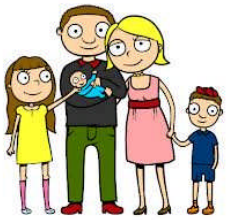
Con decorrenza dal 1 gennaio 2013, nell’ambito della funzione Personale e Organizzazione, affidata a Bernardo QUARANTA, sono attribuite le seguenti responsabilità.
Gestione Personale Macro Area Nord Est
M. Zucchi •Triveneto*: C. Cremonini* •Emilia Romagna e Marche*: E. BramardiB*

Gestione Personale Macro Area Nord Ovest
G. Breda •Piemonte e Liguria*: S. Sonza* •Lombardia*: C. Bresadola*
Un saluto di buon arrivo alla dottoressa Cremonini,un buon lavoro alla dottoressa Bresadola (entrambe di nome Cristina)

LE NOVITÀ PER LA FAMIGLIA DAL 2013

Padri ammessi al congedo

Dal 2013 al 2015 il padre lavoratore dipendente, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un giorno. Entro lo stesso arco temporale, potrà astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche consecutivi. Nel caso in cui il padre richieda i due giorni facoltativi, la madre dovrà tornare al lavoro (articolo 4 della Legge 92/2012).



Bonus per la baby-sitter

Dal 2012 al 2015 saranno stanziati 20 milioni l'anno per le madri al rientro al lavoro, pari a 300 euro al mese per 6 mesi. Si tratta di un bonus che consiste nel pagamento di baby-sitter o dell'asilo nido nel primo anno di vita del bambino. Chi utilizza il bonus rinuncia al congedo di maternità facoltativo e rientra al lavoro. Per l'assegnazione verrà istituito un click day per la richiesta online (art. 4 della Legge 92/2012).

Congedi parentali a ore

I congedi parentali diventano orari: la contrattazione collettiva di settore dovrà stabilire il frazionamento su base oraria dell'astensione facoltativa dal lavoro, fissando le modalità di calcolo (Legge di stabilità).

Figli naturali e legittimi

Dal 1° gennaio 2013 le parole «figli legittimi» e «figli naturali» sono state sostituite nel Codice civile dal più generico "figli". Stessi diritti per i figli nati fuori dal matrimonio: il vincolo di parentela sussiste tra le persone che discendono da un medesimo stipite, sia all'interno del matrimonio, sia al di fuori, sia nel caso di figlio adottivo. Riconoscimento che produce effetti non solo per il genitore, ma anche per i parenti: la prole venuta alla luce da genitori non coniugati vanta legami giuridici con i familiari del genitore che ne abbia effettuato il riconoscimento.
Il figlio nato fuori dal matrimonio potrà essere riconosciuto sia congiuntamente, sia separatamente dalla madre e dal padre, anche se già sposati con un'altra persona all'epoca del concepimento. Il Governo ha 12 mesi per esercitare la delega e rendere effettiva la parità giuridica attraverso uno o più decreti legislativi.

La Flaei Cisl si impegna da subito ai necessari contatti con la parte datoriale per addivenire al più presto alla sottoscrizione di una contrattazione collettiva che renda operativi i contenuti legislativi a vantaggio di tutti i lavoratori e delle loro famiglie.

ONE GLOBAL ICT

Una struttura global ICT ma per quale ICT?

Il 6 Febbraio 2013, si è tenuto il terzo appuntamento con l'Azienda sulla struttura GLOBAL ICT, in continuità con:

- l'incontro del 22 Dicembre u.s., in cui l'azienda aveva illustrato il terzo livello della struttura;
- le disposizioni organizzative di fine gennaio;
- i documenti inviati il 1° febbraio U.S..

I nostri dubbi sul funzionamento generale di questo modello organizzativo, che erano e restano molto forti, sono stati ulteriormente rafforzati anche dagli ulteriori documenti presentati.
Le ragioni per cui siamo fortemente critici sul modello organizzativo sono le seguenti:

- il frazionamento delle attività con conseguente esplosione dei ruoli di responsabilità e l'allontanamento degli stessi dal Business;

- l’aumento dei ruoli sul singolo Processo, comporterà la perdita di efficienza rispetto alle richieste del business.

Viene depauperato il patrimonio di esperienze e competenze presenti in Azienda, spendendole in modo non coerente nella Struttura.
Il documento delle confluenze “uno a molti” non definisce con certezza le confluenze stesse, generando confusione e preoccupazione tra i Lavoratori.
Non sono definiti i Processi e il modello di funzionamento, lasciando molti dubbi sulla sovrapposizione di attività in Struttura e sull’affidamento dei compiti.
L’Azienda ha ribadito quanto già espresso nei precedenti incontri rispetto alla validità della Struttura, coerentemente con il mandato ricevuto.
Ha precisato che:

- Aziende analoghe all’ENEL hanno adottato lo stesso modello organizzativo;
- la declinazione dei Processi partirà a valle del completamento della struttura e si definirà entro il mese di giugno.

La struttura contempla un contesto globale e deve soddisfare l’esigenza di omologare i processi nei diversi Paesi.
Il modello semplificato “slim” verrà mantenuto nel BRM “Market Italy & Europe” solo nel breve periodo, per non compromettere la complessità dei processi. A seguire anche quest’area si omologherà al modello complessivo.
Da parte nostra riteniamo molto grave il fatto che i processi siano descritti a valle del disegno organizzativo, proprio perché l’obiettivo era quello di migliorare i processi a supporto del business.
Non siamo convinti che il modello adottato da altre aziende sia ciò di cui ha bisogno Enel in questo momento.
Noi continuiamo a pensare che il Progetto One Company, comporti certamente la necessità di una riorganizzazione dell’ICT per tenere conto del contesto globale; ma siamo altrettanto certi che la nuova struttura non segua una vera esigenza di efficientamento, ma sia più predisposta ad aumentare le posizioni di responsabilità.
Durante l’incontro abbiamo chiesto all’Azienda di chiarire quanto sta accadendo rispetto alla fuga in avanti operata da alcuni responsabili, che richiedono attività, curriculum e altro, scavalcando le attuali responsabilità e non tenendo in nessun conto l’attuale processo di funzionamento.
L’Azienda ha precisato che il modello di funzionamento in essere è quello attuale ed ha sostenuto di non poter evitare che i responsabili prendano contatto con i loro collaboratori.
FILCTEM, FLAEI e UILTEC hanno fatto osservare che l'ENEL non ha presentato i quarti livelli; anche le confluenze di attività sono riportate in maniera parziale. Di conseguenza, ad oggi, non è chiaro capire quali siano questi riferimenti/collaboratori.
Rispetto alla richiesta di internalizzazione di alcune attività di Call Center, pur condividendone l’opportunità, abbiamo voluto che l’argomento dell’insourcing fosse trattato complessivamente e tenendo a riferimento anche l’Accordo sull’occupabilità. L’azienda ha accettato questa impostazione ed ha ritirato l’argomento dal tavolo della discussione.
Il prossimo incontro è calendarizzato per il 20 febbraio p.v..

Le Segreterie Nazionali
FILCTEM CGIL – FLAEI CISL – UILTEC UIL

°°*°

Il Confronto si è chiuso il 20 febbraio senza il consenso di FILCTEM-FLAEI-UILTEC

È proseguito in data 20 febbraio u.s., il Confronto sul riassetto dall’Area ICT.
FILCTEM-FLAEI-UILTEC, hanno continuato a dichiarare le forti perplessità circa una riorganizzazione che, ormai è chiaro, si muove in controtendenza rispetto a quanto l’ENEL ha proposto in questi anni, relativamente alle proprie attività informatiche.
Durante il corso degli incontri – iniziati ad ottobre 2012 - abbiamo messo in evidenza, facendo casi ed esempi concreti, una serie di situazioni che sinteticamente riassumiamo:

 Struttura incredibilmente ridondante. La mappa delle responsabilità da il senso di una esplosione delle stesse che non ha precedenti. Fino a qualche tempo fa l’ENEL proponeva Strutture sempre più snelle (anche troppo…); oggi sembra che questa filosofia organizzativa sia perfettamente ribaltata.

 Dalla richiesta del Cliente al rilascio di un prodotto, si sono moltiplicati i passaggi, anche qui, in perfetta controtendenza con quanto accaduto in passato. Risulta altresì evidente la sovrapposizione di attività e anche la parcellizzazione di alcune di esse. Il Committente/Cliente, ha sempre richiesto

univocità di interlocuzione e partecipazione al processo di business. Con questa nuova organizzazione, pensiamo, gli efficientamenti ricercati in questi anni, potrebbero perdersi;

- Anche le Aree di Staff ci sembrano eccessivamente ridondanti;
- Le responsabilità manageriali affidate non tengono conto delle esperienze pregresse. Si é preferito assegnarle, salvaguardando il "peso organizzativo" anziché le competenze e/o le esigenze di funzionamento. Insomma, dal nostro punto di vista, coadiuvato anche dalle "esperienze sul campo" dei Lavoratori, ci sembra di poter dire che le esigenze del Gruppo, siano state accantonate, preferendo, in questa fase, altre logiche… Anche la futura allocazione del Personale nelle nuove Strutture Organizzative, sarebbe dovuta avvenire a valle degli incontri regionali/RSU; sta invece avvenendo con criteri che poco hanno a che fare con le esigenze di dare il miglior servizio al Cliente (ad esempio lo sbilanciamento di Risorse tra BRM e ADM, ma anche per le altre Aree, non ci appare corretto, tenuto conto che, di norma, le Persone seguono le attività precedentemente svolte) e soprattutto non tengono conto di quanto stabilito dal nuovo Protocollo delle Relazioni Industriali;
- Lo studio del nuovo Modello Organizzativo, anziché partire dalle Risorse e Competenze interne ad ENEL, pare sia stato partorito poggiandosi prevalentemente sulla società di consulenza a cui è stato affidato il lavoro.
- Le confluenze di attività, nonostante i chiarimenti intervenuti, sono imprecise in molti punti;
- Le attività sul territorio hanno bisogno di maggiore chiarezza. Dal documento è difficile capire "chi farà cosa".

L'Azienda, ribadendo i concetti espressi nell'incontro precedente, ha ammesso che, dopo aver disegnato la Struttura, avrà bisogno di qualche altro mese (presumibilmente fino a giugno), per metterla "a punto" definitivamente.

Sulle internalizzazioni, è fatto noto, le OO.SS. esprimono un giudizio positivo (è una nostra richiesta che portiamo avanti da anni); tuttavia i vertici di ICT non hanno chiaro quali attività reinternalizzare e alla precisa richiesta da parte nostra di avere un piano complessivo e coerente sull'argomento legato alla riorganizzazione, la risposta che abbiamo ricevuto è stata piuttosto "fumosa" o addirittura inesistente.

La nostra disponibilità sempre espressa su questo argomento, deve coniugarsi con un progetto aziendale, possibilmente di medio periodo, relativo a: Personale disponibile, quantità e qualità delle attività reinternalizzabili.

Durante l'incontro abbiamo appreso che i PO territoriali, pur in assenza di una chiusura formale del Confronto in atto, hanno iniziato a comunicare ad alcuni Lavoratori, le future allocazioni, riguardanti sia le attività precedentemente date all'esterno (Almaviva), che quelle relative alla nuova Struttura. A seguito di ciò, la delegazione sindacale FILCTEM-FLAEI-UILTEC ha immediatamente interrotto la trattativa, ribadendo tutto il dissenso già espresso in precedenza e valutando inaccettabile l'atteggiamento aziendale rispetto a quanto previsto dal Protocollo di Relazioni Industriali.

In sintesi: l'illustrazione del progetto da parte dell'Azienda e le osservazioni di FILCTEM-FLAEI-UILTEC, rendono evidente una differente valutazione dei bisogni che il Progetto One Company richiede: a valle della consegna, da parte di ENEL, del documento di chiusura del Confronto, faremo, così come previsto dal Protocollo delle Relazioni Industriali, una nota sindacale in cui riepilogheremo, entrando nel merito, la nostra posizione. Tale nota sarà utile nel prosieguo degli incontri Regionali/Territoriali/RSU.

Invitiamo tutte le strutture a prestare attenzione alle forzature che l'azienda, in queste ore e in questi giorni, proverà ad attuare.

Vi invitiamo, quindi, a presidiare e contrastare tale atteggiamento.

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

Roma, 21 febbraio 2013 13U010

INCONTRO CON ENEL IR 5 FEBBRAIO 2013

Martedì 5 febbraio si svolto l'incontro richiesto con carattere di urgenza alla Direzione IR DTR TRI.
All'incontro ha partecipato la nuova gestrice del personale dott.ssa Cremonini, che dal 1 gennaio ha sostituito la dott.ssa Bresadola, oltre a Ing. Ruggiano, ing. Zappelloni, pi Zuccon, dott.sse Bevilacqua, Fenza e Gaggio.
Durante l'incontro durato dalle 10.30 alle 17.00 sono stati discussi numerosi argomenti la cui priorità è stata individuata dalle OOSS.

QUESTIONE STRAORDINARI E ORARI DI LAVORO

Ing. Ruggiano ha esposto la nuova scelta "strategica" legata la controllo dei costi variabili che ha portato fin da ottobre 2012 al contenimento degli straordinari.
Finalmente, come richiesto dalle OOSS in tutti questi anni si è riusciti ad avere una situazione di straordinari complessiva riportata in tabella.
Non si commenta l'effetto dato dal fenomeno del fotovoltaico che ha evidentemente "ubriacata" la possibilità di qualsiasi analisi "sana".
IL dato che emerge è che la politica di contenimento dei costi, dopo lo tsunami dei fotovoltaici, ha ristabilito una dimensione ordinaria dello straordinario.
Infatti come espresso chiaramente dalla Flaei, lo straordinario deve essere misura eccezionale e contenuta, anche nel tempo, in una sana dimensione aziendale e non lo strumento per avere meno personale.
Dalla dimensione sana non si può però passare ad un regime non solo di ristrettezze, ma persino di stravolgimento Qui ci si è chiaramente riferiti alle iniziative di spostamento di orario di lavoro dei giorni precedenti nella zona di Vicenza che hanno coinvolto i colleghi di diverse unità, UO e SVR.
E' stata molto accesa la discussione sul significato di eccezionalità emergendo chiaramente due opinioni diverse sulla questione:
1. la direzione pensa che eccezionalità sia quando c'è molto lavoro da fare 2. noi OOSS pensiamo che la definizione, come nella ratio del contratto sia tutt'altra

DATI SULLO STRAORDINARIO			
	totale	**sel**	**altro**
gen	13.610	8.346 5.	304
feb	20.972	14.899	6.073
mar	17.247	8.817	8.430
apr	17.913	11.020	6.893
mag	25.402	12.919	12.483
giu	**33.406**	**16.038**	**17.428**
lug	22.883	15.551	7.332
ago	**25.934**	**13.467**	**12.287**
set	20.709	15.462	5.247
ott	11.913	9.798	**2.133**
nov	14.767	13.128	**1.639**
dic	11.088	8.767	**2.321**
	235.844	**148.212**	**87.570**

La differenza di posizione non è semplice esercizio dialettico, ma discussione di oggettivo contenuto contrattuale.
Infatti nel caso di eccezionalità l'azienda cambia l'orario di lavoro con una semplice informativa alle RSU; invece con la caratteristica di necessità/opportunità va percorsa la strada dell'accordo con le RSU e le OOSS, come ben scritto nell'articolo 26 commi 4 e 5 del ccnl.
Dopo animata discussione, che dovrà vedere la sintesi in una nota specifica sulla questione a cura dell'azienda, **si è lasciata alla direzione una possibilità di "evidenza" di buona volontà: ogni necessità di spostamento di orario, anche legata ad un singolo lavoratore, dovrà aprire il tavolo di discussione con la RSU di competenza per definire l'appropriatezza del presupposto di eccezionalità e, nel caso, l'accordo in tutti i termini, inclusa la corretta informativa ai lavoratori**.
Un parametro di riferimento per le attività discusso in riunione è il tempo: **per un paio d'ore di intervento si procede con straordinario, non si considera l'opzione di riempire di "cose da fare" il tempo. Questo significa che di norma quando si tratta di manovre non si utilizza lo strumento dello spostamento di orario.**
A questo punto è assolutamente importante il monitoraggio di tutte le situazioni nelle unità per non permettere neppure ad un caso di sfuggire questa logica di verifica.

Ricordiamo che queste “regole” valgono per tutte le unità della DTR, incluse quindi le situazioni in CO, TLV o nelle altre unità di staff. Questo perché ci siamo accorti che con l’accordo a “quattro occhi”, si stanno creando i presupposti per disattendere le regole del contratto e generare situazioni di favoritismi personalistici.
Le RSU, presenti in maggioranza all’incontro, sono informate che dovranno operare con diligenza e anche rapidità in queste situazioni.
E’ chiaro che il regime dei lavori domenicali non rientra in queste discussioni in quanto già ben definito e chiaro.
Ma anche su questo aspetto abbiamo messo in guardia l’azienda: non devono cambiare i presupposti che fino ad oggi sono stati da guida, cioè non si sposteranno a sabato con spostamento di orario di lavoro le attività.
Se le “cose” non procederanno con questo metodo concordato per tutti gli aspetti avremo lo spazio per le iniziative necessarie (stato di agitazione ed oltre).
Al termine della discussione è anche stato chiesto se il comportamento nell’azienda sulle questioni straordinario e orario di lavoro è uniforme in tutta Italia perché le esperienze passate, vedi progetto Vele, hanno portato alla luce situazioni molto diverse.
L’azienda ha risposto che l’indicazione è stata data a tutte le DTR.
Abbiamo chiesto alla Direzione di farsi parte attiva su questo aspetto di omogeneità delle “ristrettezze” perché non vorremmo essere come sempre l’operoso e diligente nord-est che lascia spazio ad altri per scialacquare.
Un’osservazione stile “controllo di gestione” sulla questione.
Il taglio degli straordinari si può stimare in oltre 3 milioni di euro nel 2013, visto il trend degli ultimi mesi del 2012. E discutiamo per forse 50.000 euro di ulteriore risparmio che lo spostamento di orario può portare? E quanto costa lo scontento dei lavoratori? Conviene, economicamente parlando, che un capo DTR e un gestore del personale vengano dedicati alla verifica delle situazioni una per una?

PRESENZA NELLE SEDI OLTRE ORARIO DI LAVORO

E’ stata ripresa la questione legata ad alcune pessime abitudini consolidatesi nel tempo: **ci si riferisce a chi timbra e poi torna lavorare in ufficio o chi resta in ufficio fino a tardi e non espone lo straordinario.**
Si è sollecitata l’azienda, viste le implicazioni, ad un incisivo intervento in merito.

CEL

Il blocco degli straordinari ha investito anche i

colleghi che ricoprono questo delicato incarico di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori delle ditte in appalto.
Su questo argomento la discussione con ing. Ruggiano è stata aspra, come fin dal 2004 nella tradizione Flaei, ricordando che per queste figure siamo ancora in attesa di alcuni strumenti di protezione (vedasi lettera di malleva).
Il CEL deve poter decidere di essere in cantiere tutte le volte che ritiene necessario effettuare attività di controllo: e se questo significa al di fuori dell’orario di lavoro si va in regime di straordinario.
Un’indicazione diversa da parte di un responsabile è inaccettabile.
Diversamente **consigliamo ai CEL di sospendere le attività del cantiere con effetto immediato riprogrammando un incontro di coordinamento che modifichi il planning della attività critiche di c antiere, durante le quali è indispensabile essere presenti, vincolandolo al proprio orario di lavoro o anche comunicando l a rinuncia all’incarico motivandolo con impedimento oggettivo allo svolgimento delle obbligazioni di norma .**

LST

E’ stata illustrata la nota Enel dell'aprile 2012 che richiama il decreto ministeriale del 2011; in questa nota, si parla della certificazione che le aziende devono predisporre per i lavori sotto tensione.
Il progetto in questa fase coinvolgerà le DTR TRI e PIL.
L’Azienda ha illustrato l'evoluzione che potrà avere questo progetto: allagamento della zona di lavoro, implementazione con altre tipologie di

non solo a distanza ma anche con altre tecniche e attrezzature.
Ci ha poi comunicato il passaggio della squadra LST all'Unità Esercizio di Staff.
La Flaei ha evidenziato che questa operazione è un vera e propria modifica organizzativa per discutere della quale è stato richiesto un incontro specifico.
L'azienda ha sollecitato la programmazione di questo incontro entro la fine di febbraio, poiché a marzo devono essere inviate al Ministero tutte le informazioni relative e l'allocazione delle risorse.
Si è evidenziato come in attesa di un processo di riorganizzazione di tutta la divisione risulta quantomeno inopportuno percorrere fughe in avanti non inserite nel conteso armonico di un progetto generale.

SVILUPPO RETE – FRI
E' emersa poi una novità che vedrà coinvolta la FAT: la novità riguarda le regole di gestione dei tre nuovi appalti nella DTR TRI .
In sostanza cambierà l'organizzazione interna dell'unità FRI: verranno definiti gruppi di lavoro per seguire i nuovi appalti.
Anche in questo caso si evidenzia una modifica di organizzazione.
La Flaei ha chiesto alla direzione di fornire una nota esplicativa con la nuova organizzazione in quanto alcuni dettagli di questo processo si presentano come una novità che anticipa la futura ristrutturazione.
Ci siamo riservati le osservazioni del caso a valle della lettura del documento richiesto.

PRODUTTIVITÀ 2012
La situazione fa riferimento a dati provvisori.
UNITA' SIA
Tutti gli obiettivi di quest'unità sono raggiunti al 130%: per l'unità la produttività 2012 è ai massimi livelli.
UNITÀ SVILUPPO RETE
Anche per l'unità e Sviluppo Rete gli obiettivi sono al momento raggiunti ai massimi livelli: quasi tutti gli obiettivi sono raggiunti oltre il 130% , salvo alcune verifiche.
UNITÀ VETTORIAMENTO
A differenza delle precedenti vi è il dubbio di conseguire il max risultato per tutti gli indicatori. Infatti per l'indicatore del recupero energia non è disponibile ancora il dato definitivo. Comunque sostanzialmente anche per vettoriamento la produttività 2012 è sopra i 100%.
ESERCIZIO RETE
Anche per esercizio rete gli obiettivi dovrebbero essere raggiunti. Manca la conferma per un paio di indicatori: si raggiungerà il 100%; per valori superiori al momento non si hanno elementi.
ZONE
Anche nelle zone gli obiettivi sono raggiunti: Non tutte raggiungeranno il 130%, ma tutte sono sicuramente sopra il 100%.

ENEL - DIVISONE MERCATO. UNITÀ CANALE TELEFONICO E WEB

Riportiamo le slide, trasmesse da Enel alle Segreterie Nazionali il 31 gennaio 2013, che illustrano gli interventi sulle responsabilità nell'ambito dell'Adb Customer Service - Unità Sistemi di Customer Service, ridefinita Canale telefonico e Web.
L'Enel, su nostra richiesta, ha dato disponibilità a fornire eventuali ulteriori chiarimenti.

CINQUANTA
1962 2012

Divisione Mercato- Adb Customer Service
L'Unità Canale Telefonico e WEB
Illustrazione alle OO.SS.

Roma, gennaio 2013

Uso: RISERVATO AZIENDALE

Il contesto.
L'evoluzione del Customer Service Commerciale.

- Nel **2010,** nel CS all'organizzazione focalizzata su attività gestionali post sales si aggiungono le attività di vendita in tutti i canali gestiti **Punti Enel** (rete fisica diretta).

- A metà **2012** si definisce il passaggio del **canale fisico indiretto** dall'AdB Vendite Mass Market all'AdB CS (a staff del responsabile di Macroarea Terr.)(v.messaggio a OO.SS. del 1/6/2012)

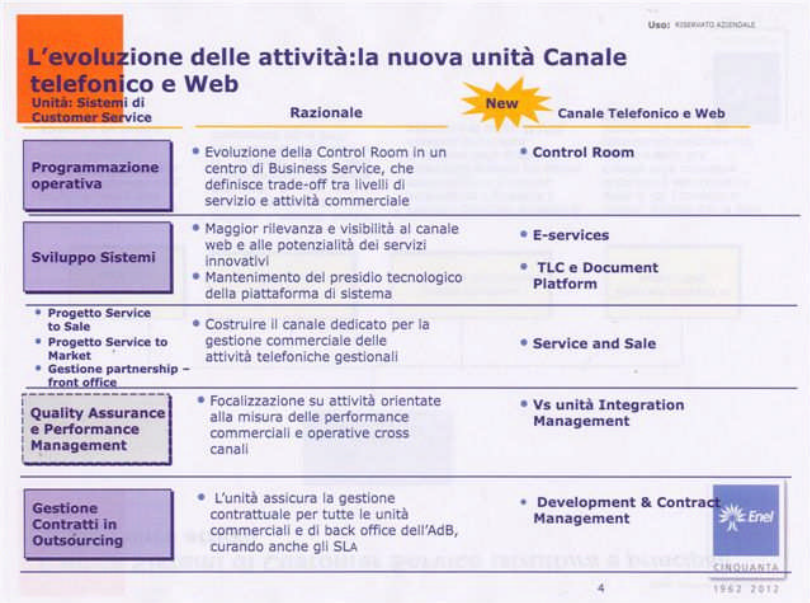
- Nel 2012, si procede altresì al lancio dei **Progetti Service To Sale e Service to Market**, con l'obiettivo di ottimizzare la performance del Contact center inbound di Enel attraverso il disegno, il test e il lancio su larga scala di una strategia di Service-To-Sale.

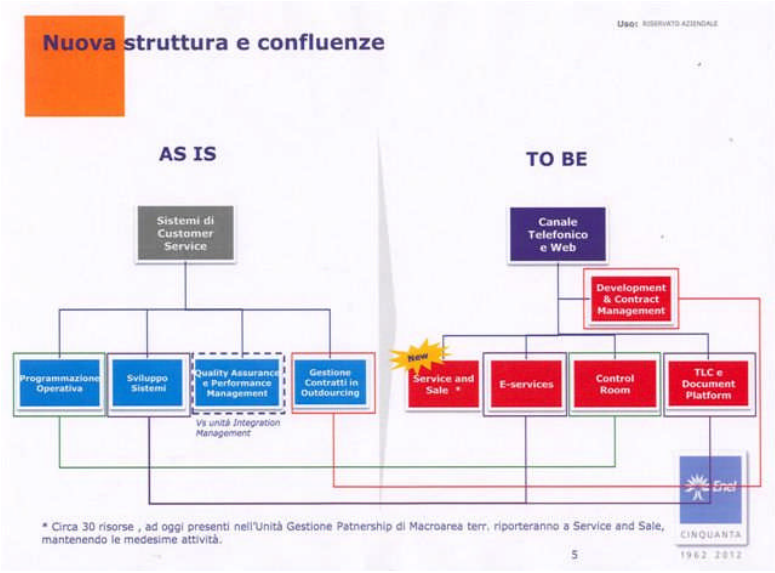
Uso: RISERVATO AZIENDALE

L'unità Sistemi di Customer Service :*struttura e principali competenze attuali*

Sistemi di Customer Service

Programmazione Operativa	Sviluppo Sistemi	Quality Assurance Performance Management	Gestione contratti in outsourcing
• Pianificare e assegnare i carichi di lavoro delle attività di customer care, assicurare, attraverso la Control Room, il raggiungimento degli obiettivi e dei livelli di servizio fissati dalle strutture ML e SMT.	• Definire, i requisiti relativi agli aggiornamenti, alle evoluzioni e alle nuove implementazioni dei sistemi di customer care, delle infrastrutture telefoniche e documentali (ML e SMT).	• Definire i principali indicatori di performance e garantire il monitoraggio e la relativa reportistica;presidio dei sistemi di gestione della qualità, di sicurezza informatica. adempimenti Legge 262/05;	• Gestire, d'intesa con le altre unità di CS, i contratti in outsourcing assicurando il rispetto delle normative vigenti e degli SLA contrattuali;assicurare una interfaccia unica verso GBS/E-procurement

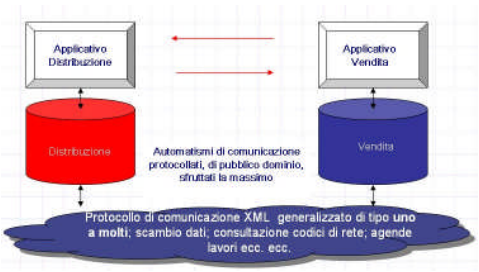




ENEL DISTRIBUZIONE: UNBUNDLING FATTURAZIONE

Invio documentazione del 30.1.2013

Alle Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali del settore elettrico



Trasmettiamo una nota in merito ai riflessi derivanti sui processi operativi e sulla allocazione del personale di Enel Distribuzione dalla separazione delle banche dati di fatturazione.

L'avvio delle procedure operative di implementazione è previsto in Sardegna nel periodo febbraio-marzo, per completarsi, così come comunicato all'Autorità per l'energia elettrica e il gas, entro il prossimo 31 ottobre.

Siamo disponibili a fissare una data di riunione per fornire le informazioni e gli approfondimenti che riterrete necessari.

Cordiali saluti

Marianna De Luca

°°*°

Invio precisazioni del 30.1.2013

ALLA C.A. Sigg.ri: Berni-Sorrentino, Testa, Marcelli

Egregi, mi collego all'invio della documentazione in oggetto da parte della Divisione Infrastrutture e Reti, per precisare che il processo di unbundling risulta non invasivo sul perimetro di attività della Divisione Mercato (ESE) che rimane sostanzialmente immutato. Pertanto, allo stato, non sono previsti interventi sull'organizzazione.
Le attività di back office riconducibili all'unbundling saranno svolte nei centri di competenza.
Siamo ovviamente disponibili a fornire i necessari chiarimenti.
Cordiali saluti

Salvatore Guli

°°*°

Riflessi sui processi operativi e sulla allocazione del personale derivanti dalla separazione delle banche dati per la fatturazione
Nota per le Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori del settore elettrico

Contesto normativo
Enel Distribuzione, in coerenza con quanto previsto dalle disposizioni normative e regolatorie in tema di unbundling e, in particolare, dalla delibera dell'Autorità per l'energia elettrica e il gas n. 11 del 2007 e successive modificazioni ed integrazioni, il 30 giugno 2011 ha presentato all'Autorità il «Programma degli adempimenti di Enel Distribuzione» in materia di unbundling.
Nell'ambito del citato «Programma degli adempimenti», come prescritto dalla normativa, sono state definite le iniziative che Enel Distribuzione dovrà adottare per assicurare la separazione delle banche dati che, allo stato, risultano ancora condivise in ambito Gruppo Enel tra il «distributore» e il «venditore» di maggior tutela. Il processo di separazione fisica delle banche dati, così come comunicato all'Autorità, dovrà concludersi il 31 ottobre 2013.

Riflessi operativi derivanti dalla separazione delle banche dati
La separazione delle banche dati comporta che il «distributore» effettui la fatturazione dei servizi di trasporto e connessione per ciascun cliente distintamente e separatamente dalla fatturazione che viene effettuata, per il medesimo cliente, dal «venditore» per i servizi di sua competenza.
Enel Distribuzione dovrà pertanto effettuare la fatturazione e la gestione del credito per i servizi di trasporto e connessione oltreché per il mercato libero e di salvaguardia anche per il mercato di maggior tutela.
Enel Distribuzione gestisce attualmente circa 8,1 milioni di clienti (punti di consegna - POD) del mercato libero e di salvaguardia; al termine del processo si farà carico della gestione della fatturazione per circa 23,6 milioni di clienti del mercato di maggior tutela, per un totale di 31,7 milioni di clienti.
La fatturazione verrà gestita attraverso il sistema informativo SAP-MELT, già attualmente in uso per i clienti del mercato libero e di salvaguardia; ciò ha comportato un adeguamento del software, al fine di ottimizzarne le prestazioni, e richiederà nei prossimi mesi la graduale e progressiva migrazione dei dati dei clienti del mercato di maggior tutela su SAP-MELT e la "presa in carico" da parte di Enel Distribuzione delle relative attività di fatturazione.
Al fine di gestire la fatturazione e le attività connesse e conseguenti, completato il progetto di implementazione e allineamento dei sistemi informativi, si renderà necessario gestire un riallineamento dei processi operativi, dei carichi di lavoro e della allocazione del personale sulle specifiche attività.

Piano di implementazione
Completato l'adeguamento dei sistemi informativi oggetto di separazione, inizierà la fase di "migrazione" delle informazioni relative ai punti di riconsegna (POD) del mercato di maggior tutela. Contestualmente, inizierà l'attività di fatturazione dei servizi di trasporto e di connessione.
La migrazione dei dati e la relativa attività di fatturazione avrà inizio nel primo trimestre del 2013 (febbraio-marzo 2013) e si concluderà, in coerenza con quanto comunicato all'Autorità per l'energia elettrica e il gas, entro il 31 ottobre 2013.
La migrazione dei dati e la presa in carico della fatturazione è programmata, orientativamente, come segue:

- Sardegna: 0,84 milioni di POD febbraio-marzo
- Lazio, Abruzzo, Molise e Campania: 4,38 milioni di POD marzo-maggio

- Toscana, Umbria, Emilia Romagna e Marche: 4,44 milioni di POD maggio-giugno
- Calabria e Lombardia: 4,35 milioni di POD giugno-luglio
- Sicilia, Puglia e Basilicata: 4,55 milioni di POD luglio-settembre
- Triveneto, Piemonte e Liguria: 5,03 milioni di POD settembre-ottobre

Azioni adottate per la gestione della fatturazione

Al fine di gestire le attività sopra descritte, oltre alle azioni di miglioramento della efficacia dei sistemi informativi, Enel Distribuzione – fermo restando l'assetto organizzativo attuale e le relative responsabilità – ha previsto di riallocare i carichi di lavoro al fine di ottenere significative economie di scala nella gestione del processo.

Le attività verranno riallocate come segue:

• presso l'unità Rapporti con Trader, Fatturazione e Credito della funzione tecnica centrale Vettoriamento Rete Elettrica e Servizi di Supporto Gas (sede centrale), verranno allocate, in linea con l'assetto organizzativo attuale, le attività di coordinamento della fatturazione dei servizi di trasporto e di connessione;

- presso la sede centrale, nell'ambito della esistente unità Fatturazione e Servizi di Back Office, un centro di competenza (competence center fatturazione) prenderà in carico le attività di fatturazione dei servizi di trasporto e di connessione e di allineamento delle anagrafiche commerciali dei POD (data quality) che non possono essere gestite in maniera automatica e non richiedono intervento sul campo;
- in relazione ai volumi di attività stimati nell'ambito del progetto, si prevede di allocare presso la sede di Napoli un gruppo di persone che opererà come "distaccamento" del competence center fatturazione di sede centrale ed effettuerà le medesime attività;
- presso l'unità Gestione Credito di sede centrale verranno allocate tutte le attività relative alla gestione del credito, ivi incluse le attività relative alla gestione del credito inerente la connessione, che verranno effettuate, con coordinamento centrale, avvalendosi di risorse dislocate sul territorio;
- presso le unità Vettoriamento e Misura di DTR verranno allocate le attività di ricostruzione dei consumi e la fatturazione dei servizi connessi a forniture in bassa tensione;
- presso le unità Vettoriamento e Misura di DTR e le Zone/Unità Operativa Rete verranno effettuate tutte le attività operative in sito per la risoluzione degli scarti di fatturazione dei servizi di connessione, nonché tutte le altre attività che richiedono interventi operativi sul luogo della prestazione.

Tale redistribuzione delle attività viene effettuata allo scopo di ottimizzare il processo e di assicurare una distribuzione dei carichi di lavoro più razionale, in relazione all'atteso incremento del volume degli scarti di fatturazione.

Risorse da destinare alle attività di fatturazione e credito

Le attività di gestione della fatturazione e di gestione del credito allocate nella unità Rapporti con Trader, Fatturazione e Credito verranno effettuate avvalendosi, in primo luogo, delle competenze del personale già allocato sul processo specifico in ambito territoriale ovvero, in un'ottica di ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse e migliore distribuzione dei carichi di lavoro, in ambito vettoriamento e/o connessioni di Zona. Si provvederà a tal fine a realizzare una maggiore specializzazione degli operatori su singole fasi di processo in relazione ai volumi di attività stimati. Il personale allocato sul progetto sarà destinatario di idonee azioni di formazione. Nel secondo semestre 2013, in relazione ai volumi di attività effettivamente generati dalla fatturazione, si valuteranno le effettive esigenze di presidio e gestione

INCONTRO RLS ZONA TREVISO 28 GENNAIO 2013

Dopo l'incontro del 20 Dicembre 2012 con il Responsabile di Zona ci eravamo lasciati condividendo le proposte di formazione per la sicurezza che avrebbero trovato riscontro nel 2013 che di seguito riassumiamo:

1. Formazione in Cantiere con focus sul ruolo del Preposto Lavori
2. Formazione – aggiornamento sull'impiego di autocesti e

autogru

3. Formazione - aggiornamento sull'utilizzo del G.E. con survoltore sulla MT
4. Formazione – aggiornamento sull' impiego del Cavo Attrezzo MT
5. Formazione - aggiornamento sulle modalità di intervento su cavidotti in Cemento Amianto
6. Formazione – aggiornamento sul Preposto

In data 28 gennaio il Responsabile di Zona illustra il primo intervento di formazione in cantiere del 2013. Si tratta di un lavoro di cambio perni ed isolatori su un tratto, di lunghezza pari a 2700 metri, della linea MT Bagaggiolo. Lo scopo principale della formazione in cantiere è quello di rafforzare le competenze dei preposti ai lavori e, in generale, far crescere alcune competenze operative di tutto il personale coinvolto in questo primo intervento formativo.

Il lavoro è particolarmente impegnativo e saranno coinvolte complessivamente 25/30 risorse fra tecnici ed operativi di tutte le 5 UO della Zona . Il lavoro sarà suddiviso in 5 cantieri con 5 PL e un solo RI al quale saranno affiancati 4 RI in addestramento. Di seguito viene riportata la programmazione dell'attività:

- 29 gennaio con orario 9:00 - 12:00 è convocato il personale individuato come **Preposto ai lavori, Responsabile Impianto e RI in affiancamento** per compiere un sopralluogo in cantiere con il tecnico progettista al fine di organizzare l'attività operativa di cantiere.
- 4 febbraio con orario 9:00 - 12:00 presso la sede di Zona : riunione di coordinamento **con tutto il personale convocato** (RI, RI affiancamento, Addetti, Capi Squadra tutor) per illustrare , **a cura del RI e di ciascun PL**, l'attività da svolgere dettagliando le varie fasi lavorative , richiamando alcune istruzioni di lavoro e l'uso delle attrezzature (scale in alluminio, in legno, ecc..) .
- 8 febbraio con orario 9:00 – 14:00 circa : esecuzione dell'attività lavorativa.

E' previsto per ciascun cantiere la presenza di un Capo Squadra per eventuale supporto al Preposto ai Lavori.

Come RLS abbiamo condiviso positivamente questa iniziativa dando alcuni suggerimenti che sono stati recepiti ed implementati nella programmazione delle attività.

I RLS oltre ad essere stati coinvolti nella programmazione dell'attività sono stati invitati anche nelle varie fasi organizzative previste.

Ci preme evidenziare che questa iniziativa è rispondente a quanto sostento più volte dai RLS a tutti i livelli di interlocuzione aziendali in quanto le giornate di formazione passate in aula a guardare slide a volte non consentono di raggiungere i risultati attesi, invece, questo modo di coinvolgere e motivare il personale consente un efficace rafforzamento delle competenze e una maggior consapevolezza della necessità inderogabile di lavorare in sicurezza che è il nostro principale obiettivo.

Come RLS oltre a condividere pienamente questo tipo di percorso formativo, auspichiamo che tale modello possa essere esportato anche in altre realtà.

RLS Treviso
Bonato Giancarlo - Beniamino Michieletto - Tocanne Mauro

LA CORRENTE DOMESTICA

La diffusione del'elettricità in Italia dal 1883 al dopoguerra
Enzo Verreggia - Conquiste del Lavoro – sabato 9 febbraio domenica 10 febbraio 2013

A che serve? Domanda Violet Crawley, la contessa madre della serie televisiva "Downton Abbey", interpretata da Maggie Smith. La vecchia aristocratica si riferisce alla corrente elettrica.

È già il 1912, l'anno in cui si ambienta lo sceneggiato, ma la classe alta britannica, con quel tipico, rigido e bolso conservatorismo, non accetta la fine della "Gaslight Age", l'Età Vittoriana, caratterizzata dall'illuminazione a gas.

L'Italia, invece, rivela un dinamismo paradossale nell'adeguamento alla contemporaneità. Paradossale perché deriva dai futuristi, in quota al movimento che fa da sponda a Mussolini. Corrado Govoni pubblica nel 1911 le "Poesie elettriche", dove esplodono i temi avanguardisti di una tecnologia salvifica e velocizzante, tanto cara alle camicie nere per le loro parate da operetta. Peraltro,

Govoni scriverà addirittura un poemetto in lode al Duce, ma questo non impedirà al figlio Aladino di venire fucilato alle fosse ardeatine. Comunque, i versi elettrici per eccellenza appartengono all'orsa maggiore futurista, con Marinetti al vertice.
Per l'Italia comune, l'arrivo della corrente fu una benedizione che assecondava fino al sublime la naturale predisposizione peninsulare verso la mollezza, la comodità, l'agio superfluo. Retaggi del basso impero romano. Fuori dall'ironia e dal costume, la diffusione dell'elettricità in Italia è stata determinante per l'avanzata industriale.
Oltre un secolo fa, si gettavano già le basi di quello che poi le generazioni del dopoguerra avrebbero conosciuto come "boom economico".
Nel 1881 Giuseppe Colombo fonda il Comitato Promotore per lo Sviluppo dell'Energia Elettrica in Italia, e dal 1883 al 1914 il tasso di crescita annuale è del 28,8%. La società Edison, nata nel 1884, inaugura la prima centrale elettrica italiana, a Milano, in via Santa Radegonda.
Di lì in poi, superata la parentesi della Grande Guerra, la penisola sarà tutta una corrente domestica.
Con la gente che oscilla tra la fascinazione delle nuove ore di luce artificiale strappate al vespro ed il timore di bollette esorbitanti. Infatti, la corrente domestica si paga ancora molto.
Ed è quella che assorbe maggiormente i consumi. "Abbassa la tua radio per favor"… Certo. Prima delle televisione, sono le onde dell'EIAR ad irretire masse che subiscono in ogni epoca i messaggi allargati.
Del resto, se in Italia trionfa la civiltà dei telefoni bianchi con la colonna sonora del Trio Lescano, negli Stati Uniti Franklin Delano Roosevelt incanta americani altrettanto ingenui con i "Fireside Chats", i discorsi del caminetto, trasmessi alla radio.
Sia le canzonette che la retorica di una Casa Bianca democratica ed assistenzialista sembrano le conferme di un futuro rischiarato dalla nuova energia… Che nuova non è affatto, visto che la conoscevano già gli sperimentatori del Settecento e, prima di loro, gli alchimisti, se non i Sumeri, gli Egizi ed i grecoromani.
Luce e calore ingannevoli, s'intende. Perché sia in Italia che negli Stati Uniti si prepara una nuova guerra mondiale, la seconda, che sarà un'apocalisse planetaria e terminerà con due funghi atomici e milioni di morti.
Combattuta per buona parte con l'obiettivo di assicurarsi il controllo delle fonti energetiche, fossero i pozzi di petrolio del Caucaso, maldifesi dalla "Wehrmacht" dopo l'invasione della Russia, o le rotte oceaniche degli approvvigionamenti, lungo le quali i "wolfpack", i branchi di lupi, dei sottomarini dell'ammiraglio Karl Dönitz persero le battaglie sul mare ed affrettarono il crollo del Terzo Reich.
Ma l'epopea autentica della "vecchia" corrente elettrica doveva ancora cominciare.
Quando, dagli anni '50 in poi, divenne veramente pervasiva.
Con fili a vista nelle case di altre epoche rimasti in piedi fra l'esplodere delle lottizzazioni e le periferie che si dilatavano per una sorta di metastasi cementificatrice. Quei cordoni che serpeggiavano lungo mura avite rovinavano soffitti affrescati, ghirigori su carte da parati, modanature intarsiate.
Specialmente le orride "chiavette" con le quali si accendeva e spegneva la luce dando uno, due o tre scatti.
Perfino nei casolari di campagna, le lampade a petrolio venivano rapidamente sostituite da impianti autonomi. I rumorosissimi ed inquinanti generatori diesel azzeravano i canti dei grilli e toglievano alle notti i silenzi naturali.
Nei nuovi condomini, poi, la corrente domestica provocava situazioni dove la farsa poteva capovolgersi in tragedia.
L'assenza del filo di terra metteva a rischio inesperti fruitori delle meraviglie elettriche. Un asciugacapelli preso con le mani bagnate poteva lasciare folgorati. Un frigorifero non debitamente isolato dava la scossa. E, soprattutto, i sovraccarichi. La dotazione elettrica della famiglia media aumentava di mese in mese, se non di giorno in giorno. Così si ritrovavano contemporaneamente in funzione lavatrice, lavastoviglie, frigorifero, televisore e giradischi dei figli.
Risultato, la valvola che saltava. Con un botto spiacevolissimo.
Mancava, come sempre,
l'educazione civica al progresso. Come accade oggi nel passaggio all'informatica ed al digitale. Internet trasformata in sentina del vizio e dell'edonismo inutile. Allora, la corrente domestica avvilita a magia di origine sconosciuta che anima i giocattoli degli adulti che spuntano ad un benessere ritenuto sempiterno ed invece condannato a svanire nella dissoluzione finanziaria del XXI secolo, quando cadranno molte o tutte le certezze dello status acquisito.

Le bollette raggiungono picchi proporzionali all'inflazione galoppante degli anni che seguono il boom. Neanche la crisi energetica seguita alla Guerra del Kippur, nel 1973, frena questa Italia e questo occidente elettrici votati all'autoconsumo.
Ci vorranno la razionalizzazione della cosiddetta corrente industriale, il cambio di voltaggio, l'adeguamento degli impianti condominiali alle normative europee e la diffusione di una nuova conoscenza dell'energia a segnare il limite del presente ed ancora di più del futuro.
In molti si accorgono che neppure l'elettricità è infinita, come tutte le risorse. Per quanto oggi le bollette, malgrado gli aumenti, abbiano una maggiore accessibilità, restano sempre indicative di possibili eccessi dissipatori.
Molti gadget sono inutili. Le vecchie lampadine lasciano il posto a quelle nuove, programmate per assorbire un carico di gran lunga inferiore. I computer ed i televisori LED consumano molto meno degli schermi catodici di un tempo.
Fra i tagli del governo, si registrano anche quelli dell'illuminazione nelle città, sovente superflua e pubblicitaria.
In questo panorama, tuttavia, la corrente domestica acquisisce un valore aggiunto rispetto alla sua qualità "vintage". Lo dimostra un ciclo recentissimo di telefilm prodotti negli Stati Uniti. Il contraltare di "Downton Abbey". Si chiama "Revolution" ed è ambientato nel futuro immediato, allorché si ipotizza un'improvvisa scomparsa della corrente elettrica. L'umanità è costretta ad una vita medievale. Segnata dalla nostalgia verso l'energia del passato, che da strumento d'uso diviene fattore cultuale, quello che Freud definì totem.

RICONVERSIONE ENEL, "ANNI DI INDAGINI E IL LAVORO SI ALLONTANA"

Decreto di archiviazione dopo anni spesi dalla Procura di Rovigo sul progetto: «Nello stesso periodo di tempo sarebbe entrato in produzione il primo gruppo della nuova centrale a carbone»
Un'immagine dall'alto della centrale Enel di Porto Tolle.
Porto Tolle (Rovigo), 19 febbraio 2013 -"Nello stesso periodo poteva entrare in produzione il primo dei nuovi gruppi a carbone: dopo anni di indagini a carico dei contribuenti, **ecco il decreto di archiviazione sulle indagini che hanno contestato l'abuso d'ufficio ai commissari Via del Ministero dell'Ambiente**, della Regione Veneto e ai vertici Enel". Così si esprime, in una nota, **il comitato lavoratori della centrale Enel di Porto Tolle** in relazione alle recenti decisioni del tribunale di Rovigo.
"Era il 2008, quando la Procura di Rovigo inviava al Ministero la perizia che contestava i dati del progetto di riconversione. - prosegue la nota - E così mostrava la possibilità che il fascicolo aperto passasse al registro delle notizie di reato a carico di persone note: come è successo per i commissari Via del Ministero e della Regione Veneto, e per i vertici Enel. Era il 2009, quando il presidente della Commissione ministeriale Via, Claudio De Rose, lamentava al Ministero dell'Ambiente la persistenza «di condizionamenti esterni che rendono impossibile esprimere il parere» sul progetto di conversione della Centrale di Porto Tolle, sottolineando così «la gravità dell'intervento esterno» della Procura di Rovigo. Siamo nel 2013 e arriva il decreto di archiviazione del Gip, su richiesta dello stesso pm che aveva aperto le indagini. Tutto finito nel vuoto, come le campagne di Greenpeace vuote di verità, e utili solo a raccogliere fondi: lo dimostrano a più riprese le dichiarazioni di fondatori ed ex membri dell'associazione (Patrick Moore, Kalle Hestvedt, Mark Lynas). Ma il vuoto peggiore, oggi, e' nella centrale di Porto Tolle: viviamo i trasferimenti in altre sedi, i pre-pensionamenti si avvicinano, e intanto guardiamo crescere le importazioni di carbone in Italia (+12% nel 2012) e nel resto d'Europa, perché le centrali a carbone sono le uniche a funzionare a pieno regime, nonostante la crisi. Ci sentiamo presi in giro, da un Paese che toglie opportunità invece di farle crescere".