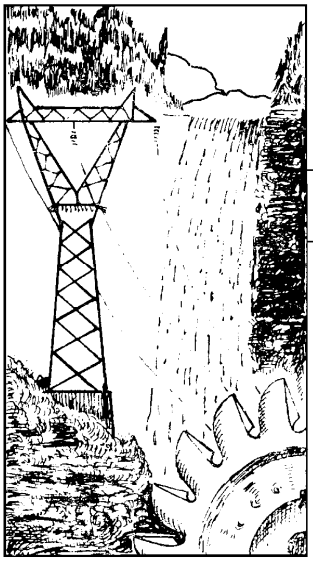


PARTECIPARE

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

Gennaio
N. 1
Anno 2016

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

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

SOMMARIO:

Parigi, l'accordo sul clima spiegato in sei punti
Trattative per il rinnovo del contratto del settore elettrico
Diventare genitori e nonni
Indagine conoscitiva sui quadri aziendali del settore elettrico
Arca - resoconto lavori can e CdA
Terna acquista la rete elettrica in alta tensione di rtf
Terna – primo incontro di verifica avvio nuovi cct.
Incontro periodico in Terna AOT del 24 novembre 2015
Enel - incontro con area mercato e riorganizzazione - Enel sole
Lutti
Fisde. CdA del 23.11.2015. preconsuntivo 2015 e programma attività 2016.
Il resort nella centrale elettrica
Il mercato elettro energetico tra tutela e liberalizzazione
Disdetta unilaterale Enel sconto energia ex dipendenti
Riunione del comitato pari opportunità del 3 dicembre 2015
l'Enel, il contratto e le ferie …
Enel esodo anticipato - comunicato al personale del 1 dicembre 2015
Calendario pagamento pensioni anno 2016
Dimissioni dei genitori – circolare del ministero del lavoro
Pensioni - la proposta Boeri

COP21 · CMP11
PARIS 2015
UN CLIMATE CHANGE CONFERENCE

Il primo accordo universale sul clima

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

PARIGI, L'ACCORDO SUL CLIMA SPIEGATO IN SEI PUNTI

Il Sole 24 Ore dal nostro corrispondente Marco Moussanet | 14 dicembre 2015

PARIGI - Il momento più commovente è stato quando Laurent Fabius – ministro degli Esteri francese e presidente di turno della conferenza Onu sul clima – ha detto, con voce rotta e trattenendo a stento le lacrime: «Un pensiero particolare va a tutti quelli, ministri, negoziatori e soprattutto militanti, che avrebbero voluto essere qui, oggi, in questa circostanza probabilmente storica ma che hanno agito e lottato senza poter conoscere questo giorno». Parole accolte da un lunghissimo applauso da parte delle migliaia di delegati delle 196 "parti" (195 Paesi e l'Unione europea) riuniti nella grande sala del Bourget per la presentazione del testo finale dell'accordo.

Il momento più emozionante è stato quando, alle 19.30, lo stesso Fabius ha annunciato - ottenendo l'ennesima, interminabile standing ovation - che il testo (da "prendere o lasciare") era approvato. «Il primo accordo universale sul clima», come hanno ricordato il presidente francese François Hollande e il segretario generale dell'Onu Ban Ki-moon. Un accordo, appunto, «storico». Una vittoria per Hollande e la diplomazia francese, con il suo metodo fatto di capacità d'ascolto e ricerca defatigante del miglior compromesso possibile in nome dell'interesse generale, a sei anni dal fallimento di Copenaghen.

La Cop21 si è chiusa così – dopo due settimane e tre nottate di trattative serrate, in ritardo di appena un giorno rispetto alla scadenza prevista di venerdì 11 - tra applausi, abbracci, pacche sulle spalle, strette di mano, sorrisi. E la diffusa convinzione - anche tra le Ong - che se non tutti i problemi hanno trovato una soluzione, se rimangono ampie zone di opacità, se non c'è la garanzia del raggiungimento degli ambiziosi obiettivi, se rimane la divisione tra Nord e Sud del mondo, se non c'è neppure un riferimento alla questione del prezzo dell'anidride carbonica, è stato fatto un passo rispetto al quale non si potrà più indietreggiare, si è comunque entrati in una fase di non ritorno. Ma ecco i principali punti dell'intesa, che entrerà in vigore nel 2020.

L'obiettivo di lungo periodo

L'articolo 2, come già previsto dall'ultima bozza di giovedì sera, prevede che «l'aumento della temperatura terrestre» a fine secolo «dovrà essere ben al di sotto dei due gradi rispetto all'era preindustriale e l'azione dovrà essere proseguita per limitarla a 1,5 gradi», riconoscendo che questo «ridurrà significativamente i rischi e l'impatto del cambiamento climatico». Si tratta di una concessione ai Paesi più soggetti a fenomeni di siccità e inondazioni, anche se quello di 1,5 gradi è un obiettivo simbolico perché sono più o meno tutti d'accordo nel ritenerlo irrealistico. Basti ricordare che a oggi l'aumento è di 0,86 gradi.

Cosa fare per rispettare l'obiettivo

Il testo non prevede alcun target preciso in termini di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (principalmente anidride carbonica, dovuta in larga parte all'utilizzo di energie fossili, e metano). Si dice solamente, all'articolo 4, che «il picco dovrà essere raggiunto il più rapidamente possibile», stabilendo che i Paesi in via di sviluppo vi arriveranno più tardi, e che «le emissioni dovranno quindi diminuire rapidamente per arrivare nella seconda metà del secolo a un equilibrio tra le emissioni e il loro assorbimento» (si presume, ma non è esplicitato, da parte delle foreste, dagli oceani e dalle tecnologie di "cattura" della CO2). È scomparso il riferimento esplicito alla «neutralità di CO2», invisa a grandi inquinatori come Cina, India e i Paesi produttori di gas e petrolio. Perché questo accada bisognerà comunque arrivare a un'emissione di 40 miliardi di tonnellate di anidride carbonica nel 2030, mentre gli attuali impegni presi da 186 delle 196 "parti" corrispondono a 55 miliardi di tonnellate. Circa 80 Paesi sembrano già pronti a riconsiderare rapidamente i loro programmi.

Controlli e verifiche

Nel 2018 gli esperti indipendenti dell'Onu diranno qual è il livello di emissioni compatibile con l'obiettivo di 1,5 gradi. Nel 2023 si farà una prima verifica sui risultati raggiunti da ogni Paese. E ci sarà quindi una verifica ogni cinque anni, in occasione della quale si faranno delle correzioni al rialzo degli sforzi da

compiere per rimanere sulla retta via. Sforzi che rimarranno comunque volontari e non «giuridicamente vincolanti», come invece le altre parti dell'accordo, per aggirare la possibile opposizione di alcuni Paesi (Stati Uniti in testa). I Paesi più poveri saranno esentati da queste verifiche.

Ripartizione e differenziazione degli impegni
I Paesi sviluppati, in nome della loro responsabilità storica di grandi inquinatori, sono chiamati a realizzare la gran parte degli sforzi. Il compromesso prevede che ognuno farà «in base alle diverse circostanze nazionali». Per evitare che gli emergenti e soprattutto i Paesi in via di sviluppo debbano rinunciare alla loro crescita economica in nome della «decarbonizzazione». In caso contrario avrebbero respinto l'accordo.

Il fondo da 100 miliardi
Si trova in un allegato dell'accordo. Si stabilisce che i 100 miliardi di dollari che i Paesi sviluppati dovranno destinare a emergenti e Pvs ogni anno all'orizzonte 2020 - per aiutarli a evolvere verso un'economia sostenibile - rappresentano un finanziamento base da incrementare nel periodo successivo. Un'implementazione di questo impegno è prevista per il 2025.

Compensazioni per danni ambientali
Anche questo punto è stato stralciato dall'accordo ed è in un allegato. Vi si stabilisce che i Paesi vittime di catastrofi ambientali non potranno chiedere alcun indennizzo ai Paesi sviluppati.

TRATTATIVE PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DEL SETTORE ELETTRICO

Ieri, 3 dicembre 2015, alla presenza dei tre Segretari Generali di FILCTEM, FLAEI e UILTEC si sono avviate ufficialmente le trattative per il rinnovo del Contratto del Settore Elettrico.
La delegazione datoriale ha aperto i lavori della riunione, ricordando la difficile situazione in cui versano le Aziende del Settore a causa della crisi economica, del conseguente calo dei consumi di energia, oltre che dall'esplosione delle Rinnovabili che hanno concorso a causare la chiusura di molti Impianti di Produzione termoelettrica. A tutto ciò hanno aggiunto le ulteriori difficoltà derivanti dagli investimenti realizzati a seguito di una errata programmazione energetica, nonché da una inadeguata remunerazione economica per garantire la sostenibilità degli impianti rispetto alla sicurezza del Sistema Elettrico Nazionale. Senza giri di parole i rappresentanti aziendali hanno presentato la situazione attuale come la peggiore possibile "mai accaduta nella storia del Settore Elettrico".

Conseguentemente hanno proposto una rivisitazione generale del Contratto Elettrico che, a loro dire, non risponde in alcun modo alle esigenze aziendali e non offre strumenti utili né per affrontare efficacemente la situazione in atto né per favorire l'ampliamento dell'ambito di applicazione del Contratto Elettrico. Quattro, sostanzialmente, sono le priorità che intendono affrontare durante la trattativa:

- aggiornamento complessivo del Contratto di Settore - in pratica una vera e propria riscrittura - per renderlo molto "leggero" a livello centrale, mantenendo a livello del ccnl solo i punti più qualificanti e rinviando a livello aziendale le altre materie in ragione delle specificità (mercati diversi, diverse dimensioni, ecc.);
- allineamento di tutta la parte normativa interessata dalle novità introdotte dal Jobs Act;
- una rivisitazione del welfare, sia per quanto riguarda una razionalizzazione dei fondi in essere sia per un utilizzo "premiante" dello stesso in linea con le nuove disposizioni in materia fiscale;
- un recupero economico delle somme versate nel triennio, in quanto gli aumenti contrattuali (l'ultima tranche di 45 euro, sarà versata nel mese di dicembre), sono stati superiori al tasso di inflazione reale e di ciò si dovrà tener conto nella discussione del prossimo triennio.

Gli interventi dei tre Segretari Generali hanno contrapposto una situazione che, pur non disconoscendo la portata della crisi e gli effetti della mancanza di una strategia energetica nazionale da parte dei Governi che si sono succeduti (che ha determinato un overcapacity strutturale che, oggi, costringe a dover chiudere una

cinquantina di impianti termici con conseguenze pesanti sui Lavoratori interessati), è sostanzialmente diversa da quella rap presentata dalle aziende.
Sono stati ricordati tutti gli appuntamenti con le Istituzioni (Governo, Enti locali, Autorità di Settore) nei quali il Sindacato ha sempre sostenuto le ragioni del Settore, per cercare di trovare soluzioni utili alle Aziende e ai Lavoratori e come, all'interno di questo scenario, le OO.SS abbiano accompagnato con responsabilità il periodo di crisi attuale, garantendo i processi di efficientamento attraverso pesanti riorganizzazioni aziendali utili a fronteggiare la crisi e che, però, hanno ridotto notevolmente in questi anni il perimetro occupazionale (da oltre 100.000 addetti a poco più di 50.000).
Gli interventi hanno evidenziato come sono proprio i Lavoratori, quelli rimasti, a dover sopportare l'onere di mandare avanti le Aziende che, nonostante tutto, continuano a generare profitti (sia pure in maniera differenziata tra le diverse tipologie di Aziende) e che quindi è necessario che al senso di responsabilità che da sempre ha contraddistinto il Sindacato elettrico, anche per via dell'autoregolamentazione del diritto di sciopero, corrisponda un atteggiamento aziendale altrettanto responsabile, per pervenire alla definizione di un contratto adeguato per le Lavoratrici e i Lavoratori del Settore, oltre che per rilanciare l'occupazione, preservare il Contratto Elettrico e allargare l'ambito di applicazione, a partire da coloro che lavorano per le aziende del Settore.
Sul tema del costo del lavoro abbiamo precisato come sia un fatto da sempre noto, che lo stesso non incida in maniera importante sulla struttura dei costi aziendali e che, pertanto è difficile pensare come una rivisitazione pesante del contratto possa aiutare, in concreto, le aziende. E' stato anche ricordato come, di contro, le Aziende, anche quelle con un alto indebitamento, non abbiano sospeso, in questo periodo, l'erogazione dei dividendi agli azionisti.
Per quanto detto ci siamo resi disponibili solo ad una "manutenzione ordinaria" del contratto in essere, accettando un rinvio "ragionato" al secondo livello di contrattazione, come indicato nella piattaforma. In pratica FILCTEM FLAEI e UILTEC non intendono tirarsi indietro nella gestione delle crisi aziendali, ma non sono disponibili ad abbassare indistintamente i trattamenti economici e normativi per i lavoratori del Settore.
Un altro aspetto ripreso negli interventi sindacali ha riguardato l'allineamento – proposto dalle aziende - alle novità introdotte dal Jobs Act: è stato ricordato come il contenzioso del lavoro sia destinato a salire se Aziende e Sindacati non trovano punti comuni per gestire al meglio tale partita e che su questo aspetto l'attenzione delle OO.SS. sarà altissima.
Relativamente alla richiesta economica abbiamo riconfermato, con le argomentazioni riportate nella piattaforma, la congruità dell'aumento contrattuale.
La delegazione aziendale ha preferito non replicare ai nostri interventi e ci proporrà, a breve, una data per iniziare ad affrontare nel merito le questioni trattate durante l'incontro.
E' facile capire come le posizioni delle Parti, al momento, siano molto distanti. Siamo convinti che le Aziende capiranno che la tradizione contrattuale del Settore Elettrico è stata utile a dare r i s p o s t e p o s i t i v e n e l t e m p o a Lavoratori e Aziende; per questo siamo pertanto disponibili al confronto, relativamente a semplificazione, allineamento, revisione, decentramento, ma non ad alcun arretramento.
Per questo auspichiamo di trovarci di fronte, al più presto, a posizioni diverse, in linea con la tradizione del Settore Elettrico.

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

°°*°

Rinnovo contratto Energia Concorrente
Inviamo la lettera di "Energia Concorrente" relativa al rinnovo del Contratto di Settore.
Come si può evincere, anche questa Associazione datoriale intenderebbe modificare sia la parte normativa che quella economica del Contratto in essere.
All'apertura ufficiale del negoziato (la data non è stata ancora fissata), ribadiremo ad "Energia Concorrente" gli stessi concetti espressi nel Comunicato unitario del 4 dicembre u.s., riguardante la trattativa avviata con Assoelettrica, Utilitalia ed altre Aziende.
Unitamente a Filctem e Uiltec abbiamo reiterato la necessità di unificare i tavoli di trattativa.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

All.: c.s.
Roma - 09/12/2015 – Prot.201
ENERGIA CONCORRENTE
ASSOCIAZIONE DELL'INDUSTRIA ELETTRICA INDIPENDENTE
Via Belvedere, 10 - 40121 – Bologna

Egregi Signori
Emilio Miceli
Segretario Generale FILCTEM CGIL
Carlo De Masi
Segretario Generale FLAEI CISL
Paolo Pirani
Segretario Generale UILTEC UIL

Prot. n. 65 del 27 novembre 2015
OGGETTO: Linee guida per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro di Energia Concorrente
Egregi Signori,
facendo seguito al nostro incontro del 13 ottobre 2015, vi invio, allegate alla presente, le Linee guida per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro di Energia Concorrente.
Pur consapevoli delle inevitabili difficoltà che caratterizzeranno la presente fase di rinnovo contrattuale, in considerazione delle positive relazioni industriali in atto, auspichiamo di incontrarvi al più presto per avviare una fase di confronto generale sui temi posti in discussione.
Colgo l'occasione per porgervi i miei migliori saluti.
Alessandro Bianco - Segretario generale

LINEE GUIDA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DI ENERGIA CONCORRENTE

1. Lo scenario

Nel triennio di vigenza contrattuale del CCNL di Energia Concorrente stipulato il 30 maggio 2013, lo scenario economico per la produzione termoelettrica si è rivelato estremamente difficile e l'attuale andamento della domanda elettrica, in relazione all'*overcapacity* produttiva e alla ancor debole ripresa economica, non consente di ritenere che possa migliorare stabilmente nel corso del triennio 2016-2018.
Le Aziende associate ad Energia Concorrente hanno realizzato negli scorsi anni imponenti investimenti per la realizzazione di una rilevante capacità produttiva altamente flessibile e per conseguire *standard* ambientali particolarmente elevati. Ciò ha rappresentato un importante contributo alla sicurezza energetica ed alla riqualificazione ecologica del Paese.
Occorre purtroppo rilevare come nell'attuale situazione di *overcapacity*, oltretutto in mancanza di mercati della capacità, gli investimenti effettuati non riescono a generare un ritorno sul capitale e neppure ad essere ammortizzati. In particolare, a livello associativo, la produzione termoelettrica ha generato complessivamente perdite pari a 439,6 milioni di euro (2013), 157,4 milioni di euro (2014), 250,5 milioni di euro (2015). Per quanto riguarda il solo 2016, le stime associative parlano di perdite pari a 203,1 milioni di euro.
Da tempo Energia Concorrente e i suoi Associati sostengono in ogni sede l'assoluta necessità che operatori industriali, organizzazioni sindacali e istituzioni pubbliche individuino un percorso condiviso al fine di affrontare al meglio la situazione di crisi, percorso che richiede da un lato una profonda ristrutturazione dell'apparato produttivo e da un altro un nuovo disegno di mercato che tenga pienamente conto degli effetti dell'esplosione delle fonti rinnovabili non programmabili. Al momento, purtroppo, i segnali non sono molto confortanti; da ultimo, l'avvio del mercato della capacità (per quanto certamente non decisivo nel determinare le sorti del settore) sembra sarà ulteriormente differito per effetto della procedura di verifica a livello comunitario. Lo stesso dicasi per le riforme da più tempo attese, come la nuova disciplina del mercato elettrico, tutte ferme presso l'Autorità o il Ministero per lo Sviluppo economico. Energia Concorrente auspica che le Segreterie Nazionali delle OO.SS. facciano quanto è nelle loro possibilità per sollecitare l'adozione di tali provvedimenti.
E' evidente come questo contesto non solo scoraggi nuovi investimenti e freni ogni ipotesi di ulteriori sviluppi, ma metta pesantemente in discussione la stessa possibilità di continuare ad operare nel settore della

produzione termoelettrica. Ciò non può non indurre estrema prudenza – nello stesso interesse del lavoratori – nella ridefinizione della parte economica del CCNL per il prossimo triennio.
Infine, per quanto attiene all'auspicata riunificazione dei CCNL per il settore elettrico, Energia Concorrente rileva l'assenza, ad oggi, delle condizioni per realizzarla.

2. Le condizioni per il rinnovo del CCNL di Energia Concorrente
Nel rinnovo del CCNL di Energia Concorrente per il triennio 2016-2018, l'Associazione deve tener necessariamente conto:
a) dell'opportunità di rafforzare il ruolo della contrattazione aziendale, per legarla alle specificità di ogni singola Azienda;
b) degli scenari economici e produttivi illustrati in premessa;
c) di armonizzare il contenuto del CCNL alle più recenti modifiche normative, e in primo luogo al cd. Jobs Act.
Conseguentemente, Energia Concorrente intende attenersi ai seguenti principi:
- rafforzamento del ruolo della contrattazione aziendale. Il CCNL disciplinerà i livelli minimi di tutela, economici e normativi, per i dipendenti delle Aziende associate ad Energia Concorrente per i quali si applica tale CCNL. Tale obiettivo, secondo Energia Concorrente, potrà essere realizzato in un orizzonte temporale adeguato (ben più ampio dell'attuale fase di rinnovo contrattuale) e attraverso l'istituzione di un apposito Gruppo bilaterale di Lavoro, cui sarà affidato il compito di individuare gli argomenti e le linee-guida per la realizzazione di un CCNL più funzionale alle future esigenze;
- in considerazione di quanto corrisposto dal previgente CCNL, dell'andamento dell'indice IPCA, dei risultati economici delle Aziende (illustrati in premessa), delle previsioni per il prossimo triennio di vigenza contrattuale e dell'opportunità – segnalata dalle Segreterie Nazionali delle OO.SS. – di estendere l'ambito di applicazione del CCNL di Energia Concorrente ad Aziende operanti in ambiti merceologici contigui, Energia Concorrente ritiene necessario:
a) un riordino della classificazione del personale, come già previsto dal previgente CCNL;
b) una rivisitazione degli attuali livelli retributivi d'ingresso;
c) un sostanziale congelamento dei livelli retributivi correnti;
- la discussione sul salario variabile, che Energia Concorrente ritiene essere lo strumento caratterizzante per legare incrementi salariali a incrementi di produttività ed al raggiungimento di positivi risultati economici a livello aziendale, sarà svolta esclusivamente al secondo livello di contrattazione;
- Energia Concorrente ritiene necessario proseguire nell'individuazione di soluzioni volte a conseguire una sempre maggiore flessibilità organizzativa, in linea con quanto avviato dal previgente CCNL. In particolare, Energia Concorrente ritiene necessario:
a) ridefinire le compensazioni attualmente previste in caso di uscite definitive dal turno;
b) in previsione dell'eventualità di utilizzare, per temporanee esigenze di copertura del servizio (ad esempio ferie e malattie), personale fuoriuscito dai turni, individuare più adeguate indennità compensative;

- ridefinire le modalità di corresponsione dello straordinario in termini di maggiore flessibilità (ad esempio: estensione della forfettizzazione dello straordinario al personale con funzioni di coordinamento e supervisione e rafforzamento dell'utilizzo dell'istituto della banca ore);
- rivisitare l'istituto della reperibilità, sia per quanto riguarda le modalità
- organizzative che per quanto riguarda la remunerazione;
- rafforzare le innovazioni introdotte dal previgente CCNL in materia di welfare aziendale e di work life balance, valorizzando le esperienze delle Aziende associate;
- disponibilità a favorire la sottoscrizione di accordi finalizzati alla gestione delle criticità occupazionali, consentendo – ove possibile e nel rispetto dei requisiti professionali richiesti – la ricollocazione del personale in esubero in eventuali posizioni vacanti presso le Aziende associate;

- armonizzare, senza alcuna deroga, il CCNL con il Jobs Act e le ulteriori innovazioni legislative in materia.
Bologna, 30 novembre 2015

°°*°

RINNOVO DEL CONTRATTO DEL SETTORE ELETTRICO:
Parte in salita la trattativa sindacale
Nell'incontro del 17 dicembre sul rinnovo del Contratto del Settore Elettrico, le Aziende associate ad Assoelettrica e Utilitalia (in pratica quasi tutte le aziende del Settore: Enel, Terna, ecc., ad esclusione di

Axpo Italia, GDF Suez Energia Italia, Repower e Tirreno Power), hanno di nuovo esplicitato quali sono i loro obiettivi, in risposta alla nostra Piattaforma negoziale presentata alla fine di settembre scorso.

Per le Aziende del Settore queste sono le principali priorità che intendono cogliere durante questo rinnovo:

- Rivisitazione dell'architettura del sistema e revisione "importante" del Contratto, in quanto molto "pesante" a livello di Settore. L'idea è quella di togliere diversi argomenti normativi al primo livello per poi passarli alla contrattazione aziendale. Secondo le Aziende, il nostro Contratto ha bisogno di un forte ammodernamento per meglio rispondere alle esigenze di flessibilità e costo del lavoro emerse in questi anni;
- Parte tecnica e normativa: rivedere, alla luce della legislazione vigente, tutta la normativa contrattuale, ovviamente anche tenendo conto di quanto scaturirà dal punto precedente (assetti contrattuali). Altro argomento su cui hanno messo un accento forte, è relativo ad una importante semplificazione della normativa;
- Welfare: oggi, a detta delle Aziende (ma anche noi lo sosteniamo da tempo, avendolo scritto in tutte le Piattaforme) c'è una eterogeneità di approccio sull'argomento che potrebbe essere evitata. L'obiettivo dichiarato sarebbe quello di fare ordine e mettere a fattor comune le migliori esperienze al fine di creare massa critica;
- Verificare tutta la parte normativa **che genera costi contrattuali** per fare le opportune riflessioni e prendere, conseguentemente, delle decisioni.

Gli interventi delle Segreterie Nazionali di FILCTEM-FLAEI-UILTEC, fermo restando la necessità di approfondire i temi sopra indicati, in quanto contenuti nella piattaforma contrattuale, hanno rinviato al mittente questa impostazione riaffermando la proposta già dichiarata durante il primo incontro: **le OO.SS. sono disponibili solo ad una manutenzione ordinaria del contratto, valutando comunque cosa conviene portare al secondo livello di contrattazione, per meglio cogliere le specificità aziendali.**

In un momento in cui le Aziende stanno per beneficiare di soluzioni che il Governo dovrebbe varare a breve (richieste anche dal sindacato di categoria in questi anni di crisi), non può essere accettata la proposta delle Controparti datoriali di smontare del tutto, uno dei più importanti Contratti rimasti in circolazione.

Abbiamo chiesto, così come sta avvenendo in queste settimane in altri Comparti industriali, la chiusura veloce del nostro Contratto. Infatti, **il dato che sembra emergere da questa stagione contrattuale molto difficile, è proprio quello di un approccio realistico che dovrebbe portare a soluzioni "pratiche" e praticabili anche nel nostro Settore.**

Abbiamo ribadito la modernità del nostro Contratto di Settore che ha permesso, in questi lunghi anni di crisi, di affrontare con buona soddisfazione per tutti, il difficile periodo che stiamo vivendo.

Un altro argomento che abbiamo voluto sottolineare sin da subito, riguarda le novità di legge introdotte in questo periodo: la nostra storia insegna – ma lo insegna la contrattazione più in generale – che i Contratti hanno sempre migliorato i livelli minimi stabiliti nelle Leggi stesse.

Imbarbarire il Settore ci sembra controproducente per tutti, tenuto conto che il Sindacato, in questi anni, ha dato dimostrazioni concrete di cosa significa avere senso di responsabilità anni, mettendo in secondo piano argomenti molto sentiti dai Lavoratori, pur di riuscire a superare la crisi senza creare traumi occupazionali agli addetti del Settore.

La sensazione netta che abbiamo avuta è che le Aziende vogliano portare per le lunghe questo rinnovo, con la motivazione che i 45 euro erogati in busta paga questo mese, coprano abbondantemente buona parte del 2016. Va ricordato che tutti i contratti rinnovati da ultimo, hanno fissato il primo aumento a fine 2016 o nei primi mesi del 2017.

Questo argomento non può essere una scusa per non rinnovare presto e bene il nostro contratto!

Verso la fine dell'incontro le Aziende, capendo le nostre argomentazioni hanno lasciato intendere di essere pronte anche a valutare altri scenari negoziali.

La sensazione di voler comunque ritardare la firma del Contratto è rimasta abbastanza netta all'interno della Delegazione sindacale.

Al di là degli aspetti che potremmo cercare comunque di affrontare, rimane da capire quale convenienza vi sia, da parte delle Aziende, a far slittare il contratto molto in là nel tempo, contrariamente a quanto sta avvenendo in molti altri Settori.

Cercheremo di capirlo alla ripresa del negoziato, fissata per il 21 gennaio 2016.

DIVENTARE GENITORI E NONNI

E' nata Adriana, figlia di Stefano Da Grava e Mamma Tarita. Contento anche il nonno Giovanni.
Benvenuta, Adriana!

La Flaei-Cisl di Belluno e Treviso

INDAGINE CONOSCITIVA SUI QUADRI AZIENDALI DEL SETTORE ELETTRICO

Il giorno 15 dicembre, nella sala dell'Auditorium di Via Rieti e alla presenza del Consiglio Generale della Federazione , è stata presentata la prima ricerca nelle Aziende elettriche sul ruolo dei Quadri Aziendali che rappresenta un punto di partenza fondamentale per riprendere iniziative e coinvolgimento di queste importanti figure nella nostra attività sindacale. La corposa pubblicazione è stata consegnata a tutti i presenti e verrà distribuita alle Aziende ed alle Strutture regionali che dovranno consegnarle ai Quadri Aziendali.

Progetto di Ricerca
Roma il 15 dicembre 2015 - Auditorium Via Rieti, 11.
ore 9.00 Registrazione partecipanti
ore 9.30 Inizio lavori
Presiede - **Carlo De Masi**, Segretario Generale FLAEI-Cisl
Ore 10.00 Introduce - **Antonio Losetti**, Segretario Nazionale FLAEI-Cisl
ore 10.10 **Presentazione Ricerca**
Descrizione aspetti generali:
Fabrizio Politi, Professore Ordinario Diritto Costituzionale Facoltà Ingegneria industriale e dell'informazione e di Economia Università l'Aquila
Aspetti Metodologici:
Michele Pisani, Professore Ordinario Economia Aziendale Facoltà Ingegneria industriale e dell'informazione e di Economia Università l'Aquila
Esiti Focus Group:
Roberta Iannone, Professore Associato Sociologia generale Dip. Scienze Politiche Università La Sapienza di Roma
11.00 **Rappresentanti Aziende**
Cristina Cofacci, Responsabile Relazioni Industriali Internazionali ENEL
Emilia Rio, Direttore Risorse Umane e Organizzazione A2A*
Francesca Pernazza, Responsabile Relazioni Industriali e Amministrazione del Personale SOGIN
Alessandro Bernardini, Responsabile Risorse Umane GSE
12.00 Interventi programmati
Stefano Cuzzilla, Presidente Nazionale FEDERMANAGER
Dario Campeotto, Componente Esecutivo EUROCADRES
Giovanni Luciano, Segretario Generale FIT-CISL
Vito Vitale, Segretario Generale FISTel-CISL
13.00 Conclude
Gigi Petteni, Segretario Confederale CISL

ARCA - RESOCONTO LAVORI CAN E CDN

Nei giorni 23 e 24 Novembre 2015., si sono tenute due riunioni riguardanti gli Organismi ARCA: CAN (Commissione Amministratrice Nazionale) e CDN (Consiglio Direttivo Nazionale). E' stata l'occasione, oltre che per prendere atto ufficialmente dell'accordo tra le Fonti Istitutive (FLAEI-FILCTEM-UILTEC e ENEL) relativamente al differimento delle elezioni a fine 2016, anche per tracciare un primo e provvisorio bilancio delle attività svolte nel corso del 2015.

Approvati il Bilancio Preventivo 2016 e le proposte dei lineamenti estivi 2016.

Il Direttore, ad apertura di riunione, ha dato informativa, sulla base delle indicazioni fornite dalla CAN circa l'individuazione della località e delle date per svolgimento della manifestazione del trentennale Arca; la stessa si svolgerà a Viareggio dal 12 al 15 maggio 2016.

Nel corso della riunione sono state approvate le variazioni delle delibere quadro dei CDR e deliberate le graduatorie prestiti per le società A.U., GME, GSE, SOGIN, TERNA, TIRRENO POWER.

In aggiunta la CAN ha deliberato un accantonamento al Fondo esodo Dipendenti Arca, destinato a finanziare eventuali accordi individuali che dovessero essere finalizzati nel biennio 2016/2017.

Come sopra riportato è stato anche approvato all'unanimità, sia dalla CAN che dal CDN, il progetto di Bilancio Preventivo 2016. Stessa cosa per quanto attiene i Lineamenti estivi 2016 per i quali segnaliamo le seguenti novità:

- l'opportunità di programmare manifestazioni e viaggi, rivolti alla fascia dei neoassunti;
- l'estensione della partecipazione ai Centri estivi Regionali dai 12 anni n.c. ai 16 anni n.c.;
- la necessità di forme comunicative più innovative dei prodotti Arca.

Dal dibattito in CDN, inoltre, è emersa la necessità di poter implementare la possibilità di accrescere le forme di contributo, per la fascia di età dei figli minorenni dai 13 ai 18 anni. Su questo il Presidente ha assicurato che la proposta sarà oggetto di valutazione, compatibilmente con le disponibilità e l'impianto dei lineamenti approvato.

Altra questione su cui si è focalizzata l'attenzione dei lavori delle due riunioni in questione, è stata quella relativa al Bilancio Sociale. La richiesta è stata quella di poter avere uno strumento, utile a fotografare le situazioni in atto e che permetta di poter confrontare i dati, anche tra i diversi anni, in maniera più efficace.

Nel corso del lavori del CDN è stato anche affrontato il problema dei prestiti e dei relativi tempi di erogazione che, al momento, appaiono non in linea con le richieste e i bisogni dei Soci; è stata anche analizzata la tematica connessa al coinvolgimento di Soggetti nelle iniziative ARCA che, al momento, è stata ritenuta ancora troppo farraginosa. Su questo il Presidente ha garantito un focus specifico, con il coinvolgimento del Direttore.

L'approvazione all'unanimità del Bilancio Preventivo 2016 e dei lineamenti estivi, nonché i risultati dell'Associazione che si vanno positivamente concretizzando, danno l'idea di un'Arca viva e pronta a meglio attrezzarsi per dare servizi più efficaci e con metodologie più efficienti. Appare ovvio però che questo processo di rinnovamento deve passare per una rivisitazione del welfare aziendale, rispetto alla quale riteniamo maturi i tempi per fare scelte strategiche e di prospettiva, anche alla luce dell'importante accordo firmato in data 27 novembre 2015.

Tale accordo, apre finalmente una prospettiva concreta, utile a stabilizzare le due Associazioni ARCA e FISDE e a dare garanzie occupazionali al Personale interessato. L'impegno che la FLAEI ha profuso su questo versante è sotto gli occhi di tutti; durante il primo semestre del 2016, dovranno necessariamente essere messe in campo tutte le azioni utili ad accrescere i servizi offerti ai Soci e a dare un futuro certo alle due Associazioni. Il welfare aziendale, all'interno del Settore Elettrico, è senza alcun dubbio il più avanzato in Italia; la FLAEI continuerà a mettere in campo ogni energia per far sì che i due Istituti possano continuare ad essere un fiore all'occhiello per i lavoratori elettrici.

TERNA ACQUISTA LA RETE ELETTRICA IN ALTA TENSIONE DI RTF

Firmato il contratto per l'acquisizione dell'intero capitale sociale di S.EL.F – Società Elettrica Ferroviaria S.r.l. Terna consolida il primato europeo con oltre 72.000 km di rete gestiti

Dal sito di Terna del 9 dicembre 012

Terna S.p.A. ("Terna"), Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A. ("FS") e Rete Ferroviaria Italiana S.p.A. ("RFI") hanno firmato oggi un contratto di compravendita (il "Contratto") avente ad oggetto l'acquisizione da parte di Terna dell'intero capitale sociale di S.EL.F., Società Elettrica Ferroviaria S.r.l. ("SELF"), società interamente controllata da FS attiva nel settore della trasmissione dell'energia elettrica (l'intero capitale di SELF è definito come "Partecipazione").

Il perimetro dell'operazione comprende:

- 7.510 km di elettrodotti in alta e altissima tensione e 350 stazioni elettriche che saranno ricompresi nell'ambito della Rete di Trasmissione Elettrica Nazionale ("RTN") a seguito del perfezionamento dell'operazione, in virtù di quanto previsto dall'art. 1, comma 193, della legge 23 dicembre 2014 n. 190 - Legge di Stabilità 2015 ("nuova Porzione RTN"),
- 869 km di elettrodotti in alta e altissima tensione già facenti parte della RTN ("Porzione RTN"),
- un contratto per il passaggio della fibra ottica di proprietà di BasicTel S.p.A. ("Attività Non Regolate").

Il corrispettivo pattuito per la compravendita è pari a 757 milioni di euro. Terna finanzierà l'operazione usufruendo di linee di credito e liquidità già disponibili.

L'integrazione del perimetro SELF, per un totale di 8.379 km, comporterà una crescita di circa il 13% dei chilometri di linee complessivamente posseduti e gestiti da Terna - che con 63.900 km di rete gestita è già il primo operatore indipendente d'Europa - e si colloca all'interno del processo di unificazione e ampliamento della RTN, che ha già prodotto e continuerà a generare consistenti benefici per le imprese e le famiglie italiane.

La transazione prevede l'assegnazione a SELF, per effetto di scissione parziale di RFI, del ramo d'azienda costituito dal perimetro sopra descritto; prevede altresì l'ottenimento dell'autorizzazione dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato, nonché il mancato esercizio dei poteri speciali di cui all'articolo 2 del decreto legge 15 marzo 2012 n. 21 (c.d. Golden Power).

La nuova Porzione RTN riceverà una remunerazione tariffaria secondo quanto previsto dalla deliberazione 517/2015/R/eel dell'Autorità per l'Energia Elettrica il Gas e il Servizio Idrico ("AEEGSI") che ha determinato, tra l'altro, il valore del capitale investito netto riconosciuto ai fini tariffari (c.d. Regulated Asset Base) di tale porzione in 674 milioni di euro e l'evoluzione dei costi operativi e degli ammortamenti riconosciuti.

Nel 2014 la Porzione RTN gestita da SELF ha generato ricavi tariffari per 7,4 milioni di euro, mentre le Attività Non Regolate hanno registrato ricavi per 5,6 milioni di euro.

L'operazione non prevede il trasferimento di personale e di passività finanziarie e include alcuni contratti di servizio tra SELF e RFI per la gestione transitoria delle infrastrutture acquisite.

L'operazione avrà impatti positivi sugli utili del gruppo Terna a partire dal secondo anno di consolidamento di SELF.

Avevamo identificato un'opportunità per Terna e per l'intero sistema elettrico italiano - ha commentato Matteo Del Fante, amministratore delegato di Terna - Perciò siamo molto soddisfatti di aver concluso un'operazione industriale tanto complessa nei tempi che ci eravamo prefissati e che avevamo annunciato. Per noi e per il Paese si tratta di un traguardo importante, poiché questa acquisizione darà vita ad un'unica rete di trasmissione, che eviterà duplicazioni e consentirà di garantire maggiore sicurezza, efficienza e risparmi. Inoltre, in un'ottica internazionale, Terna potrà ora contare su una forza ancora maggiore nel processo di integrazione delle reti, sia in Europa che nel Mediterraneo.

Ai fini della valutazione sulla congruità del valore complessivo dell'operazione, il Comitato Operazioni con Parti Correlate di Terna è stato assistito da Rothschild in qualità di esperto indipendente, mentre il Consiglio di Amministrazione è stato supportato da Banca IMI e UniCredit.

****

L'Operazione è stata inquadrata quale operazione tra parti correlate, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 del Regolamento Operazioni con Parti Correlate di cui alla delibera Consob n. 17221/2010 e s.m.i. (Regolamento), tenuto conto che: (a) FS è una società interamente controllata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze ("MEF"); (b) il MEF detiene una partecipazione pari all'80,1% del capitale sociale di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.; (c) Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. detiene il 59,1% di CDP Reti S.p.A.; (d) CDP Reti S.p.A. detiene il 29,851% del capitale sociale di Terna.
L'operazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Terna previo parere favorevole rilasciato all'unanimità dal Comitato Operazioni con Parti Correlate.
Trattandosi di operazione con parti correlate "di maggiore rilevanza", ai sensi dell'art. 8 del Regolamento e dell'art. 5.3 della Procedura, Terna procederà alla pubblicazione del documento informativo ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del Regolamento con le modalità ed entro i termini ivi previsti.
Con riguardo alle previsioni di cui all'art. 71 del Regolamento Emittenti, si ricorda che Terna ha comunicato il 18 gennaio 2013 di aderire al regime opt-out previsto dagli artt. 70, comma 8 e 71, comma 1-bis, del Regolamento Emittenti avvalendosi pertanto della facoltà di derogare agli obblighi di pubblicazione dei documenti informativi prescritti in occasione di operazioni significative di fusione, scissione, aumento di capitale mediante conferimento di beni in natura, acquisizioni o cessioni.

°°*°

Reti: una società a beneficio del Paese e al servizio della collettività

Roma, 11 Dicembre 2015 – E' cronaca recente l'accordo tra Terna e Ferrovie dello Stato Italiane per il passaggio della rete elettrica dei treni a Terna, che diviene così il primo operatore europeo come gestore dell'infrastruttura ad alta tensione nevralgica per il Paese.

Questa decisione, che arriva in ritardo – commenta il Segretario Generale della FLAEI-Cisl Carlo De Masi – va nella direzione da noi auspicata da tempo, in quanto sostiene la necessità che l'Italia si doti di una unica società pubblica delle Reti per gestire asset strategici del Paese e monopoli naturali su cui corrono servizi essenziali per la vita dei Cittadini.
L'evoluzione del sistema economico – precisa De Masi – si somma all'esigenza inderogabile di crescita del Paese, con interventi che spaziano dalla banda larga alla mobilità elettrica, dall'efficienza energetica alla domotica, e chiamano in causa tutti gli operatori delle Reti: elettrica, telecomunicazioni e trasporti.
Questo nuovo profilo industriale e sociale rende non procastinabile– ribadisce De Masi – la costituzione della società delle Reti a controllo pubblico, con la partecipazione di CDP Reti, degli stessi operatori, di un azionariato diffuso cittadini/consumatori, nonché dei fondi pensione integrativi dei Lavoratori interessati.
Una proposta, la nostra – precisa il Segretario Generale della FLAEI-Cisl – che mette in sicurezza gli asset strategici italiani sui quali l'Europa ha previsto investimenti per centinaia di miliardi di euro nei prossimi anni, garantisce l'innovazione tecnologica, l'erogazione di servizi universali a Cittadini e Imprese, lo sviluppo occupazionale, nonché offre ritorni economici adeguati per gli investitori, a partire dallo stato e dalle Imprese, in quanto si tratta di servizi a tariffa predefinita o con prezzi amministrati.
Questo progetto – conclude Carlo De Masi – consentirebbe o il riacquisto della quota di CDP Reti ceduta ai Cinesi, in ogni caso un loro ridimensionamento, ma soprattutto un nuovo protagonismo dell'impresa italiana sui mercati esteri, nel segno della reciprocità, della crescita, dell'innovazione tecnologica e di sistema.

°°*°

Reti. Flaei: "l'operazione Terna" è un beneficio per il Paese

Conquiste del Lavoro martedì 15 dicembre 2015

CONQUISTE del LAVORO

È cronaca recente l'accordo tra Terna e Ferrovie dello Stato Italiane per il passaggio della rete elettrica dei treni a Terna, che diviene così il primo operatore europeo come gestore dell'infrastruttura ad alta tensione nevralgica per il Paese.
"Questa decisione, che arriva in ritardo - commenta il segretario generale della Flaei Cisl Carlo De Masi - va nella direzione da noi auspicata da tempo in quanto sostiene la necessità che l'Italia si doti di una unica società pubblica delle Reti per gestire asset strategici del Paese e monopoli naturali su cui corrono servizi essenziali per la vita dei cittadini".

Ma non solo. ”L’evoluzione del sistema economico - precisa De Masi - si somma all’esigenza inderogabile di crescita del Paese, con interventi che spaziano dalla banda larga alla mobilità elettrica, dall’efficienza energetica alla domotica, e chiamano in causa tutti gli operatori delle Reti: elettrica, telecomunicazioni e trasporti”. Per la Flaei questo nuovo profilo industriale e sociale rende non procrastinabile la costituzione della partecipazione di CDP Reti, degli stessi operatori, di un azionariato diffuso cittadini/consumatori, nonché dei fondi pensione integrativi dei lavoratori interessati. ”Una proposta, la nostra - precisa il segretario generale della Flaei Cisl - che mette in sicurezza gli asset strategici italiani sui quali l’Europa ha previsto investimenti per centinaia di miliardi di euro nei prossimi anni, garantisce l’innovazione tecnologica, l’erogazione di servizi universali a cittadini e Imprese, lo sviluppo occupazionale, nonché offre ritorni economici adeguati per gli investitori, a partire dallo stato e dalle Imprese, in quanto si tratta di servizi a tariffa predefinita o con prezzi amministrati. Questo progetto consentirebbe o il riacquisto della quota di CDP Reti ceduta ai cinesi, in ogni caso un loro ridimensionamento, ma soprattutto un nuovo protagonismo dell’impresa italiana sui mercati esteri” .

TERNA – PRIMO INCONTRO DI VERIFICA AVVIO NUOVI CCT.

L’Azienda nell’incontro di Venerdì 11 dicembre u.s. ha presentato due documenti che analizzavano i piani formativi e la prima fase transitoria della nuova struttura dei CCT, la sua attualizzazione, i modelli organizzativi e le responsabilità.

Il piano formativo di durata biennale, rivolto a tutto il personale CCT e CNC, è indirizzato sulla nuova organizzazione, su cosa cambia e orienta la sua azione formativa verso le specificità/peculiarità presenti nelle vari aree degli ex CR.
I moduli del piano sono stati predisposti ed adattati in considerazione delle figure professionali che potrebbero essere inserite nei nuovi CCT e saranno sviluppati con percorsi in aula e on the job. La fase formativa può impegnare fino a 50 giorni, i partecipanti saranno sottoposti a verifica finale e otterranno una certificazione del percorso.
Relativamente alla nuova struttura dei CCT, l’Azienda comunica che sarà avviata, come previsto, dal 1° gennaio 2016 con l’insediamento dei CAPI SALA CCT che acquisiranno l’attività di controllo. In questa prima fase hanno comunque confermato fino all’1/06/2016 la presenza sul territorio di una linea di turno a Milano, Firenze e Roma. Nelle Isole, invece, sono confermate due linee di turno; i Capi Turno provvederanno ad informare costantemente i Capi Sala su tutte le attività in corso. Terna nell’illustrazione del piano ha rappresentato tutti i tempi, le competenze, le responsabilità delle posizioni ricoperte nella fase transitoria. La scadenza del processo definitivo, per l’Azienda, resta confermato per l’1/7/2017.
La FLAEI ha ribadito il giudizio estremamente critico già a suo tempo espresso, evidenziando la forte criticità introdotta dai tempi estremamente brevi imposti dal progetto in rapporto soprattutto alle importanti specificità e peculiarità, che devono essere trasferite e in funzione anche dell’instabilità del nuovo sistema informatico che dovrebbe supportare tutto il processo.
Relativamente ai compiti e alle responsabilità abbiamo sottolineato l’assoluta priorità di definire in modo puntuale i ruoli, le competenze e le responsabilità cioè chi fa che cosa e a chi risponde. Per quanto riguarda gli inquadramenti da riconoscere alle persone in funzione del ruolo acquisito, abbiamo chiesto che questo avvenga in tempi brevi e che l’Azienda si impegni al rispetto dell’applicazione dell’art.38 relativamente ai trattamenti da riconoscere a tutto il personale uscente dal turno.
Abbiamo inoltre fatto rilevare:

- Il bisogno di definire puntualmente le responsabilità e la gerarchia tra CNC e CCT, che per effetto dei nuovi assetti rischia di perdere di efficacia;
- L’opportunità, in capo ai CR destinati al superamento, di allungare il periodo transitorio.
- Inoltre per il CR di Firenze oltre ad indicare l’esigenza di capire come saranno sviluppate le nuove attività assegnate (Centro di Eccellenza), abbiamo presentato un progetto sviluppato dai colleghi fiorentini che propone l’avvio di una nuova attività legata al “monitoraggio dei sistemi”;
- Tutti i dubbi in merito alla possibilità di sviluppare come prima tutte le attività collaterali alla conduzione, quali esercizio sistemi e programmazione;
- Le ripercussioni per l’acquisizione della rete FF.SS, sia sui CCT che sulle attività legate alla rete, ribadendo la proposta di trasformare un turno H16 in H24;

- L’esigenza di calendarizzare un incontro, relativamente alla struttura operativa di Terna Rete Italia in funzione delle uscite del personale (applicazione art.4 legge ”Fornero”) e del passaggio delle linee FF.SS.. Incontro che analizzi puntualmente area per area le assunzioni sviluppate, i carichi di lavoro e le ulteriori assunzioni necessarie;
- Il bisogno di analizzare lo sviluppo del Multiskill e l’andamento del riassetto riguardo a UPRI, APRI, Team Tecnico, Ingegneria e Programmazione.

L’Azienda nella sua replica ha assicurato che, dalle verifiche fatte, i periodi di formazione previsti e associati al periodo di transizione dispongono di tempi adeguati. Comunque hanno accettato di programmare un nuovo incontro per analizzare tutta la situazione entro la fine del prossimo trimestre, prima del passaggio dal periodo transitorio al nuovo regime, nel quale, se necessario, individuare eventuali correttivi.
Hanno anche ribadito che i moduli formativi trasversali del 15, 18 e 21 dicembre contribuiranno a chiarire ulteriormente attività, responsabilità e ruoli delle nuove figure professionali all’interno della nuova organizzazione.
Hanno garantito collegamenti efficienti e stabili in qualsiasi situazione sia con le Isole che con le Unità che dovranno sviluppare attività fuori linea essenziali per l’attività dei CCT.
Hanno ammesso il perdurare della fase di test del nuovo sistema informatico SCCT. Fase che fino ad oggi ha permesso di rilevare molte anomalie che sono state corrette ed hanno assicurato che, finché il sistema non funzionerà in modo adeguato, continuerà a funzionare in parallelo con il vecchio sistema.
Relativamente al rapporto tra CNC e CCT, hanno osservato che nulla cambia rispetto alle competenze attuali e ai rapporti attuali, impegnandosi a riesaminare tutti gli aspetti legati alle gerarchie a valle dell’applicazione delle nuove procedure che ridefiniranno le competenze; hanno dato disponibilità ad effettuare un incontro specifico di analisi.
In merito alla formazione si impegnano ad analizzare con puntualità la congruità dei tempi, mentre rispetto alla formazione Multiskill Full e nuovi responsabili Multiskill assicurano che proseguirà per tutto il 2016.
Sul Centro di Competenze di Firenze, che attiveranno entro il primo semestre 2016, ampliando le attività del TEAM protezioni, automazioni di rete e monitoraggio, assicurano un’integrazione di risorse attraverso il riutilizzo del personale ex CR.
Sono stati confermati i seguenti incontri:

- Entro il mese di Gennaio – analisi dei riflessi legati all’uscita delle persone per effetto dell’applicazione dell’art. 4 delle legge ”Fornero” e di tutti i problemi associati al riassetto di Terna Rete Italia;
- A valle dell’emanazione delle nuove procedure che ridefiniscono le competenze tra centro/territorio e nuovo contesto organizzativo sarà sviluppato l’incontro per verificare il rapporto CNC CCT;
- Una volta chiariti gli effetti dell’acquisizione della rete FF.SS. definizione di un incontro per l’analisi dell’impatto complessivo sia verso i CCT che verso la struttura operativa di Terna Rete Italia.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

°°*°

INCONTRO RIORGANIZZAZIONE DSC IN TERNA
NEWS FLAEI a cura della SEGRETERIA REGIONALE VENETO
11 dicembre 2015
E’ stato presentato e consegnato ai sindacati il piano formativo per le nuove figure legate al nuovo assetto del turno.
Alla presentazione sono susseguiti gli interventi dei Responsabili Sindacali Nazionali.

Riportiamo le osservazioni espresse dalla Flaei.
• Lo sviluppo del periodo transitorio sta in qualche modo facendo nascere una certa confusione nei territori.
• Vi è l’assoluta necessità di un documento organizzativo che chiarisca inequivocabilmente le responsabilità. Vanno definiti i compiti ed anche le gerarchie tra CNC e CCT nel rapporto tra le sale.
• Per i Capi delle nuove Sala non si ritengono sufficienti pochi giorni di formazione viste le specificità proprie della rete di ogni CR soppresso.
• Il nuovo sistema di controllo della rete SCCT non è ancora affidabile: nei CR è in fase di test e al CNC non viene utilizzato.
• Vanno chiariti i ruoli e le autonomie degli assistenti delle aree di PA e CA.
• Le attività collaterali (AES, AEP e ….) hanno difficoltà di colloquio se non operano nella stessa sede.

• Sui colloqui di selezione si è richiesto di dare comunicazione degli esiti e di capire se hanno hanno prodotto una rosa di nomine che rimane aperta.
• I lavoratori del CR di Firenze non hanno ancora il quadro delle modifiche che subiranno.
• Si è richiesto un aggiornamento sulla situazione degli incontri per Verifica Art. 4 nei territori.
• Si sono richieste nuovamente informazioni sull'impatto dell'acquisto della rete delle ferrovie per analizzare carichi di lavoro, nuove figure da formare e assunzioni da fare.
• E' necessaria una verifica delle strutture supporto in AOT per gli assetti sul territorio di APRI/UPRI/CONTROLLI E COLLAUDI/
Questa newsletter è uno strumento che contiene eventi, notizie, considerazioni, idee della Flaei Cisl Veneto. Ti è stato inviato in quanto il tuo indirizzo è inserito nei nostri archivi.
COORDINAMENTO TECNICO, come anche sulla REPERIBILITA'.
• Si è richiesto quando i nuovi inquadramenti verranno attribuiti.

Terna ha risposto alle osservazioni.
--- L'Azienda ha incontrato tutti i CS per illustrare il piano di formazione. I CS si sono dichiarati soddisfatti e considerano i tempi del progetto adeguati. Vi è la disponibilità per un incontro di verifica nel primo trimestre 2016.
--- I candidati per le posizioni sono individuati ed entro dicembre riceveranno tutti la lettera di nomina. Per la DTNE e DTNO la nomina degli specialisti di sala conduzione la selezione fatta in ottobre è tuttora valida, mentre per DTCS non ci sono idonei in eccesso e devono rifare la selezione.
--- SCCT è in fase di test e come in tutti i test ci sono state delle difficoltà, ma giorno dopo giorno il sistema migliora.
--- Tutte le Istruzioni Operative saranno aggiornate.
--- Si rendono disponibili ad analizzare la congruità dei tempi di formazione.
--- I tempi delle categorie legate alle nuove figure in turno:
o Capi Sala QS dal 1/1/16
o Specialisti di sala Controllo Q dal 1/7/16
o Specialisti di sala Conduzione Q dal 1/1/17
--- Il centro di eccellenza di Firenze verrà arricchito di nuove attività "Automatismi di rete e monitoraggio" e sarà una opportunità di ricollocamento.
--- Per le ferrovie l'impatto ad ora sarà nullo, ma al momento opportuno verrà organizzato un tavolo di confronto.
--- Le verifiche dell'Art. 4 sono state fatte negli incontri regionali.
--- Per tutte le altre richieste espresse dopo le feste verrà calendarizzato un incontro.

INCONTRO PERIODICO IN TERNA AOT DEL 24 NOVEMBRE 2015

NEWS FLAEI a cura della SEGRETERIA REGIONALE VENETO

L'incontro periodico ed atteso, perché richiesto in diverse circostanze più o meno formalmente, ha viste trattate diverse questioni riguardanti sia la struttura AOT che la struttura DSC.
Erano presenti il dirigente AOT ed il capo del personale delle DT.

PROGRAMMA MERITOCRATICO (così chiamato dall'azienda)
Il motivo del ritardo di questo incontro (solitamente si svolgeva verso la fine di luglio) è legato alle decisioni sulle evoluzioni professionali e sulle compensazioni. L'azienda ha ammesso il suo ritardo sulla questione, ritardo non risolto perché all'incontro non si sono avute comunicazioni in merito.
L'elenco dei riconoscimenti verrà inviato a mezzo e-mail entro fine novembre alle OOSS e alle nuove RSU.

Osservazioni
Abbiamo richiesto che le decorrenze rispettino l'andamento del passato, cioè dal 1 luglio, e che vengano inseriti in elenco i nominativi di tutte le forme di riconoscimento. Inoltre abbiamo richiesto che una situazione di tale ritardo non si ripeta il prossimo anno.
Ci siamo impegnati, su espressa richiesta aziendale, a trattare questi elenchi con cautela e discrezione, come sempre fatto in Veneto, in quanto contenenti dati a carattere personale. (Non si mettono in internet, per essere chiari.)

TEMA DEL RICAMBIO GENERAZIONALE
In questi giorni sono stati firmati gli accordi per l'esodo.
Nel complesso l'impatto dell'operazione sia dell'esodo art 4 che degli esodi incentivati in Veneto è:
- 1 CR e 4 CTI
- in AOT 58 tecnici di cui 26 operai

Le assunzioni fino ad oggi effettuate sono 19 di cui 9 operai.
Il piano di assunzioni prevede altre 28 assunzioni di cui 18 operai.
Complessivamente: 58 uscite compensate da 42 entrate (rapporto 72%) con dettaglio su operai pari 100% di sostituzione.
Il dettaglio delle assunzioni non è stato illustrato.

Osservazioni
Abbiamo evidenziato che è necessario soprattutto, ma non esclusivamente, per il piano di reperibilità avere il dettaglio della situazione per comprendere quali saranno le unità che potrebbero andare in carenza.

Considerazioni Flaei
Se i conti tornano, anche nel rispetto dell'impegno all'attenzione alla parte operativa dell'accordo, rimane il fatto che le assunzioni arrivano a pensionamenti fatti senza una trasmissione di competenze e di valori.
Il ritardo di questa operazione puramente gestionalfinanziaria, dimentica che i neoassunti devono essere formati prima di poter essere considerati "operativi".
Nel frattempo quali sono le soluzioni? Quali gli impegni chiesti ai lavoratori in attesa di una formazione completa dei giovani?

RIORGANIZZAZIONE DSC
Dopo un breve illustrazione del nuovo progetto di organizzazione integrata della sala CR con la sale CTI, l'azienda ha dato una programmazione delle tappe salienti di questa riorganizzazione.

- Per i 6 Capi Sala sono già stati individuati in componenti mentre per gli specialisti sono in corso le selezioni. Da indiscrezioni forse arriveranno 2/3 colleghi di Firenze.
- Dal 01/01/2016 si partirà con il nuovo capo sala e verrà meno il C.T. di Firenze restando invece l'assistente sempre a Firenze; questo per i primi 6 mesi del 2016.
- Sempre dal 01/01/2016 partirà la formazione dei Specialisti di Sala.
- La formazione dovrebbe concludersi alla fine del 2016 con possibili strascichi fino al massimo a metà 2017. Dal 1 Gennaio 2017 partirà la tele-conduzione integrata in DSC.
- Per i posti vacanti al CTI si ritiene di integrare con i 2 giornalieri di sala il prima possibile ed aggiungere 2/3 persone prese dall'AOT in corso di selezione. Si girerà a 5 per il primo semestre 2016 e ci potranno essere dei passaggi da H24 ad H16 e viceversa.
- Verrà chiesto di diversificare gli orari di cambio turno tra le varie linee di turno per non intasare la sala e dare più continuità al servizio. Questo argomento sarà oggetto di confronto con le RSU in Dicembre.

Nostre osservazioni
Abbiamo richiesto che i nuovi ingressi inizino il percorso prima per H16 dando priorità all'attuale personale in H16 per ricoprire i turni ad H24, come fatto fino ad ora.
Abbiamo anche richiesto una revisione sulla tempistica della formazione che sembra decisamente compressa nei tempi vista la complessità dei temi e la necessità di gestire in contemporanea tutte le attività quotidiane.
Abbiamo richiesto una verifica del progresso entro il primo quadrimestre del 2016.
Il giorno 11 dicembre è programmato un incontro nazionale di verifica del processo di riorganizzazione formazione.

Considerazioni
Una riorganizzazione delle sale così impattante avrebbe dovuto svolgersi in modo diverso non valutando il non interesse di colleghi del CR di altra regione come un'opportunità per non escludere i "veneti" dai percorsi.
E' evidente che il transitorio che questa operazione richiederà non sarà breve e faticoso. Inoltre è chiaro che i colleghi dovranno sopperire alle carenze. Questa riorganizzazione poteva e doveva essere impostata con adeguato anticipo preparando le persone all'ingresso in turno.
Invieremo le nostre osservazioni alla segreteria nazionale per l'incontro di dicembre.

QUESTIONI AOT
E' stato richiesto un aggiornamento sul percorso multiskill. In Triveneto inizierà la formazione per 9 impiegati tecnici, 24 operativi per il Full e 11 nuovi operativi per il multiskill per Reperibilità.
E' stata anche "raccontato" l'impatto degli esodi sul piano di reperibilità delle varie UI con un gran confusione di numeri.
In sostanza i buchi di risorse nel terzo livello verranno coperti modificando la frequenza della turnazione da 5 a 4 a 3 settimane, in relazione alla situazione di ogni realtà.
Il secondo livello di reperibilità in linea di massima continuerà a girare a 4 o 5 in relazione alle risorse stazioni–linee.
La situazione sarà "transitoria" per tutto il 2016. Con gennaio 2017 contano di inserire in reperibilità i neoassunti.
Unico dettaglio sulle assunzioni dato è per UI Vittorio Veneto, definita bacino di esperienza organizzativa: 3 assunzioni a Vellai e 1 a Vittorio Veneto.

Nostre osservazioni
In relazione ai multiskill si è richiesto il rispetto dei termini per la formazione Full Multiskill in quanto questi sono legati al riconoscimento di un progressione di inquadramento e non si ritiene corretto far pesare questo ritardo a chi ha espresso il proprio impegno in questo progetto.
E' stato richiesto venga programmato un incontro con le RSU per analizzare la situazione della reperibilità con dettaglio alla mano.

Considerazioni
Anche per la parte operativa siamo arrivati all'esodo senza preparare personale giovane per l'inserimento, nonostante il ripetuto grido di allarme della Flaei sulla situazione degli organici.
Per 1 anno il personale dovrà così sopperire ad una discutibile gestione del problema impegnandosi per sopperire alle carenze dell'organizzazione.
Crediamo sia lecito riconoscere questo impegno in modo concreto.

VARIE ED EVENTUALI
Sono stati dati chiarimenti sul caso di sospensione della patente di un collega di Dugale dovuto ad irregolarità di documentazione per il materiale trasportato.
Per il caso particolare è in svolgimento il ricorso al giudice di pace relativamente le sanzioni.
Nel frattempo sono n adeguamento le documentazioni sui mezzi.
Inoltre è stata inoltrata al Ministero richiesta di chiarimenti per le licenze di trasporto di Terna.

Nostre osservazioni
Abbiamo richiesto che nel caso di applicazione di riduzione dei punti della patente del collega sia a carico Terna il recupero degli stessi. La risposta è stata affermativa.
Abbiamo chiesto che venga valutata una copertura assicurata specifica per queste situazioni o in alternativa la patente dei trasportatori.

Considerazioni
La questione merita un approfondimento in sede nazionale. Ci siamo già verso la segreteria nazionale flaei per la questione.

ENEL - INCONTRO CON AREA MERCATO E RIORGANIZZAZIONE - ENEL SOLE

Si è svolto in data 2 dicembre u.s., un incontro con i Responsabili dell'Area Mercato per discutere la riorganizzazione della ex Enel Sole. Durante la riunione abbiamo finalmente incontrato il massimo responsabile dell'Area Mercato, dott. Lanzetta, il quale, come da nostra richiesta, ha illustrato le nuove sfide dell'Area in questione. Abbiamo ricordato i tanti impegni disattesi nel tempo e chiesto una attenzione maggiore in merito alle ricadute sul Personale a seguito delle decisioni prese, di volta in volta, dai Vertici aziendali. In allegato i documenti consegnati per l'avvio del Confronto sindacale, compreso quello relativo all'Area Marketing e Supply e Sviluppo nuovi Business e Innovazione, presentato al precedente incontro.

Area ex Enel Sole

Come si ricorderà, durante il confronto per l'Area Mercato avvenuto nei primi mesi dell'anno in corso, avevamo richiesto un focus specifico per la ex Enel Sole. L'Azienda, seppur in ritardo, ha presentato il documento allegato, chiarendo il perimetro organizzativo della nuova Unità Soluzioni per Grandi Clienti e Pubblica Amministrazione. Ha sottolineato come sia prioritario ed importante lo sviluppo del business relativo ai Grandi Clienti e Pubblica Amministrazione per rinforzare gli utili di bilancio dell'Area Mercato. Il "cuore" della riorganizzazione, secondo Enel, è relativo ad una maggiore efficacia nella configurazione di soluzioni personalizzate, grazie alla convergenza organizzativa di attività. Tutto questo ha portato a rivedere, in parte, l'assetto territoriale. Le zone restano 12 ma la configurazione di alcune di esse, cambia sostanzialmente e ha prodotto, come conseguenza, un maggiore accentramento di alcune tipologie di attività.

La FLAEI ha sottolineato come la presentazione del documento, avvenuta in corso di riunione, non ha consentito una analisi precisa di quanto ci è stato presentato. Abbiamo tuttavia espresso le nostre perplessità relativamente ad un accentramento che già a prima vista sembrerebbe rallentare l'efficacia della proposta e della risposta al Cliente finale. Anche la separazione tra Area tecnica e Area commerciale, potrebbe portare, a nostro avviso, ad un rallentamento importante delle attività e, conseguentemente, a uno scadimento del servizio reso al Cliente. Abbiamo anche evidenziato come il nuovo assetto debba necessariamente poggiare su delle attività di formazione molto più incisive rispetto a quanto fatto finora. Abbiamo, infine, chiesto di conoscere, con maggior dettaglio, l'organizzazione interna delle Unità territoriali (Zone, ecc.).

L'Azienda ha preso nota di quanto sopra (anche relativamente ad altre questioni di maggior dettaglio che saranno riportate nel documento di Confronto) e, su richiesta delle OO.SS., si è resa disponibile ad effettuare un nuovo incontro, qualora, al recepimento della nota finale, dovessimo ritenere utile un maggiore approfondimento.

Incontro con il dott. Lanzetta, Responsabile Area Mercato

Successivamente abbiamo incontrato il Responsabile dell'Area Mercato, così come espressamente richiesto durante il Confronto che si è concluso nel marzo del 2015. Il dott. Lanzetta ci ha presentato un documento relativo alla situazione attuale dell'Area Mercato, ai risultati ottenuti e agli obiettivi che l'Azienda intende raggiungere nel breve e medio periodo. Il documento in questione ci verrà consegnato successivamente e prontamente sarà inviato alle Strutture in indirizzo.

La FLAEI, in continuità con quanto sostenuto in passato ha sottolineato lo scarso livello delle Relazioni Industriali presente nell'Area Mercato. Pertanto, abbiamo richiesto, ancora una volta, una maggiore attenzione per tutte le ricadute sul Personale derivanti dalle decisioni dei Vertici aziendali messe in campo di volta in volta. Inoltre, si sono riproposti, seppur brevemente, tutta una serie di argomenti e problematiche che, ancora oggi, non trovano soluzioni adeguate.

Ancora una volta siamo stati costretti a denunciare una scarsa attenzione dei Vertici aziendali relativamente a molte problematiche che i lavoratori dell'Area Mercato sono costretti a vivere quotidianamente, particolarmente nei Punti Enel. Abbiamo chiesto con forza di riaprire un confronto serrato su tutti gli argomenti riportati nella circolare succitata.

Il Responsabile dell'Area Mercato ha comunque dato alcune aperture positive che riguardano: la riconfermata centralità dei Punti Enel, la rivisitazione dei carichi di lavoro al loro interno, l'internalizzazione di alcune attività. Tutto questo è certamente in linea con quanto la Flaei chiede da tempo, ma per quanto ci riguarda queste dichiarazioni dovranno essere seguite da fatti concreti e verificabili .
Il Responsabile dell'Area ha dato delle aperture significative su alcuni degli argomenti evidenziati e ha condiviso con noi la necessità di riprendere un cammino che si è interrotto da troppo tempo.
Come
FLAEI garantiamo ai lavoratori interessati, tutto il nostro impegno nella ricerca di soluzioni che diano risposte positive a tutti gli interessati.

°°*°

Enel Mercato - allineamento organizzativo. nota finale di confronto
Riportiamo la nota finale di confronto relativa alla riorganizzazione in oggetto.
Come previsto dal nostro protocollo di relazioni industriali, nel documento allegato sono contenute le osservazioni di parte sindacale e le relative risposte aziendali.
La Flaei non ha espresso un giudizio completamente positivo perché, da informazioni ricevute dai lavoratori dell'area ex sole, sia la verticalizzazione di alcune attività che la separazione delle aree tecniche e commerciali, potrebbe portare ad una minore efficacia verso il cliente finale.
tuttavia, siccome per valutare l'efficacia di ogni modello organizzativo, lo stesso deve essere concretamente calato nella realtà per verificare i vantaggi e le eventuali problematiche, abbiamo condiviso di spostare il confronto sul territorio e valutare attentamente le ricadute organizzative, atteso che le persone, seguiranno, di norma, le attività precedentemente svolte.
al termine dei confronti regionali, le parti si rivedranno a livello nazionale per valutare gli esiti di detti incontri.

Principali osservazioni sindacali e relativi chiarimenti aziendali
Con riferimento al presente intervento di allineamento organizzativo, e segnatamente per quanto attiene alla nuova Unità Large Customer Solutions and P.A., le OO.SS., nel corso degli incontri di confronto, dopo aver espresso in generale una valutazione positiva sul completamento del percorso di integrazione di Sole nell'ambito del Mercato, hanno chiesto alcuni chiarimenti.
In particolare, è stata richiamata l'attenzione sulla scelta organizzativa di prevedere una unica regia centrale per le attività di sviluppo commerciale (redazione delle offerte e gestione delle richieste di appalto) e gestione delle gare, nonché sulla separazione tra il filone tecnico e quello commerciale, valutando che tale soluzione potrebbe comportare rallentamenti e incidere sull'efficacia della proposta e della relazione col Cliente finale.
Parimenti, con particolare riferimento alle attività di efficienza energetica di competenza dell'area Soluzioni per Grandi Clienti e PA, è stata prospettata come funzionale al perseguimento degli obiettivi di business la possibile previsione di una struttura/interfaccia specifica all'interno delle singole aree di vendita.
E' stato quindi evidenziato il tema del rapporto tra l'unità Large Customer Solutions and Public Administration e la neonata struttura di Innovation e New Business, alla quale è stata attribuita l'attività di promozione e sviluppo di soluzioni alternative e innovative di business, che potrebbero interessare anche i Clienti Large e la Pubblica Amministrazione.
Sono poi state formulate considerazioni circa la logica e i razionali sottesi alla ridefinizione dell'articolazione territoriale dei Poli di Operation, e delle Zone, e sono stati chiesti chiarimenti circa possibili sviluppi verso l'estero, sulla base delle esperienze già fatte in Sole e di chiarire meglio la confluenza delle risorse attualmente dedicate alle attività di Illuminazione artistica.
In generale, le OO.SS. hanno infine sottolineato che il processo di integrazione di Sole deve realizzarsi in modo da non disperdere, ma anzi valorizzare le competenze tecniche già possedute dalle risorse e che in questo percorso assume fondamentale importanza la previsione di adeguati percorsi formativi che accrescano le competenze e quindi le professionalità del personale impegnato sia sul fronte vendita che su quello tecnico impiantistico.
In relazione alle predette osservazioni è stato precisato quanto segue.
Riguardo alla soluzione organizzativa ed al modello di funzionamento, è stato ribadito che tale soluzione consente di cogliere sinergie che rappresentano delle opportunità sia per il business che per le risorse coinvolte, precisando che la verticalizzazione delle strategie di sviluppo commerciale e gestione gare, fermo

restando l'allocazione sul territorio di molte delle risorse che riportano alle unità centrali di Sviluppo Commerciale
e Vendita alla P.A. e Gare, è funzionale all'esigenza specifica di prevedere un'unica interfaccia su queste attività sia verso l'interlocutore cliente esterno (P.A.) sia verso le unità interne al gruppo coinvolte nei processi di riferimento.
Per quanto concerne invece la vendita, la progettazione e la realizzazione di soluzioni di efficienza energetica relativamente alla Pubblica Amministrazione, la responsabilità è affidata alle aree territoriali di Vendita e Operations.
Relativamente al tema estero, premesso che ad oggi il perimetro di riferimento del business è quello della Country Italia, è stato precisato che resta fermo l'interesse a confrontarsi in termini di best practices con le realtà di altri paesi, sfruttando al riguardo la dimensione internazionale del Gruppo, con la finalità di raggiungere livelli di eccellenza.
A proposito dei rapporti tra Large Customer Solutions and Public Administration e Innovation e New business, è stato confermato che la logica di approccio al cliente per tutti i canali di vendita del Mercato è una logica di offerta "bundle" che presuppone una stretta collaborazione e sinergia tra le varie anime che compongono il Mercato. Pertanto, gli scambi e la collaborazione tra le predette strutture, e in generale tra tutte le articolazioni dell'Unità devono essere continue e svilupparsi in maniera integrata e sinergica.
Sull'articolazione dei Poli Operation e sul ridisegno del perimetro delle Zone, nel confermare la scelta organizzativa illustrata, è stata sottolineata la coerenza e funzionalità rispetto ai business gestiti, alla omogeneità di clientela e alle risorse dedicate.
Si è precisato infine che le attività di Enel Sole attualmente dedicate all'Illuminazione artistica confluiranno nella unità di Progettazione nell'ambito di Ingegneria e Operation.
Roma, 18 dicembre 2015

LUTTI

Sono deceduti:

Gian Lucio Sicilian, già in turno presso la centrale di Fadalto e Responsabile della Sezione Esercizio del Nucleo Idroelettrico Vittorio Veneto;
la mamma di Budoia Vito, già della agenzia di Oderzo.
Alle famiglie vanno le espressioni di cordoglio della Flaei-Cisl di Belluno e Treviso.

FISDE. CdA DEL 23.11.2015. PRECONSUNTIVO 2015 E PROGRAMMA ATTIVITÀ 2016.

Nella seduta del 25 novembre, il Consiglio di Amministrazione del FISDE ha verificato i dati del preconsuntivo 2015 e approvato il programma di attività per l'anno 2016.

Preconsuntivo Economico del Bilancio 2015

Dall'analisi complessiva dei dati gestionali dell'anno 2015, si deduce una previsione di sostanziale pareggio di bilancio a cui concorrerà anche la gestione Enel, grazie alle misure di contenimento della spesa a suo tempo adottate.
Infatti, lo sbilancio che si preannuncia per detta gestione ammonta a circa 683 mila Euro, sensibilmente inferiore rispetto ai disavanzi registrati negli anni 2014 (1,4 ML di Euro) e 2013 (3,6 ML di Euro)**.**
L'esame di dettaglio ha poi evidenziato la previsione di pareggio per la gestione Edison e confermato, anche per il 2015, l'andamento positivo delle gestioni Fisde Open e SEL.

Programma di attività per l'anno 2016

Va precisato che il Consiglio di Amministrazione ha elaborato la previsione per l'anno 2016 sulla base del criterio tradizionale di finanziamento del Fondo, ancorato – per il Gruppo ENEL - alla quota capitaria di Euro 706,00 da rapportarsi all'organico societario al 1° gennaio 2016. Il programma, pertanto, andrà modificato in relazione al verbale di accordo del 27 novembre 2015.

Tanto premesso ed avuto riguardo al principio statutario del pareggio di bilancio, il Consiglio ha definito di mantenere invariate quantità e qualità delle prestazioni ai Soci con le seguenti eccezioni riguardanti l'area della disabilità e delle emergenze sociali, peraltro con limitate ripercussioni sui rimborsi ai soci:

- lavori per rimozione di barriere architettoniche, il rimborso sarà pari al 30% della spesa sostenuta con un tetto massimo erogabile pari ad euro 5.000,00, anche come sommatoria di più interventi nel corso degli anni. Il rimborso sarà riconosciuto esclusivamente se i lavori riguarderanno l'abitazione di effettiva dimora abituale;
- rimane invariato il contributo massimo annuale per i programmi di riabilitazione per emergenze sociali che non potrà essere superiore ad Euro 5.000,00 con un tetto di Euro 2.500 massimi per singola terapia. L'intero programma di riabilitazione, invece, non potrà più superare il periodo di due anni.

Gestione ENEL - quota associativa soci straordinari anno 2016
Il Consiglio ha deliberato di mantenere invariata ad **Euro 312,00** la quota di iscrizione alla gestione ENEL dei Soci Straordinari anche per il 2016.

Nuove adesioni al FISDE
Il Consiglio di Amministrazione ha accolto, con decorrenza 1° gennaio 2016, le richieste di passaggio dalla gestione Fisde Open alla Gestione FISDE SEL presentate dalle seguenti Società:
1. Nucleco SpA;
2. CEIS Società Cooperativa di Ponte Arche (TN);
3. Odoardo Zecca srl di Ortona (PE).

Il Consiglio ha, altresì, accolto i contenuti dell'accordo 24/7/2015 intervenuto tra SOGIN SpA e OO.SS. per l'estensione dei benefici previsti dalla Convenzione FISDE SEL ai lavoratori in CIGS e mobilità provenienti dalla centrale termoelettrica Edison di Sarmato ed inseriti in Sogin.

Adempimenti relativi alla implementazione del 730 precompilato
In conclusione di riunione il Presidente ha informato il Consiglio che d'ora innanzi anche il FISDE sarà tenuto a comunicare all'Agenzia delle Entrate i dati dei rimborsi per spese sanitarie erogati agli assistiti nel corso dell'anno.
Ciò in relazione alle iniziative promosse dall'Agenzia in tema di semplificazioni fiscali che prevedono, tra l'altro, a partire dal prossimo anno **(modello 730/2016 - redditi 2015) la confluenza nella dichiarazione precompilata anche dei dati relativi alle spese sanitarie.**
Il prossimo Consiglio di Amministrazione è stato programmato per il 16 dicembre 2015.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

IL RESORT NELLA CENTRALE ELETTRICA

L'Enel ha iniziato a vendere i 23 vecchi impianti fuori mercato: ecco i progetti
Da Il Sole 24 Ore – del 10 dicembre 2015 di Jacopo Giliberto

Un parco divertimenti per sport estremi al posto dei chilowattora. Questo potrebbe diventare la centrale elettrica di Alessandria che l'Enel ha deciso di chiudere. La centrale colossale di Porto Tolle, sulla punta estrema del delta del Po, potrà diventare uno splendido resort di lusso, con un ristorante sulla ciminiera alta 250 metri, più alta dei grattacieli di Milano, dalla quale nelle giornate terse si distingue di là dall'Adriatico il profilo dell'Istria. La centrale di Piombino, che alimentava la siderurgia toscana, potrà essere trasformata in un outlet grandi firme.
Sono questi alcuni dei progetti attorno alle 23 centrali vecchie e fuori mercato che l'Enel ha deciso di chiudere e vendere. Alcuni progetti sono già definiti. Per esempio la centrale veneziana di Marghera è già stata venduta e diverrà un polo della logistica, visto che ha i binari del treno, le banchine del porto e a poca distanza l'autostrada e l'aeroporto. Altri progetti sono ancora ipotesi fumose, ancora da verificare. Altre idee invece cominciano a prendere corpo.

Un’altra ventina di centrali seguiranno un percorso simile, perché le società elettriche diverse dall’Enel (un caso per tutti, l’Edison) stanno studiando come abbandonare gli impianti ormai inutili.

L’Enel per alcune centrali ha avviato una procedura diretta di dismissione. Ma lo strumento più ricorrente è il concorso d’idee. Per ogni centrale da chiudere, l’Enel lancia un bando aperto a tutti, una gara libera di creatività. Quando il concorso finisce vengono selezionati (nella commissione anche il sindaco) e premiati con denaro i tre progetti migliori, altri due ricevono una menzione. Si è appena chiusa la gara d’idee per la piccola centrale di Alessandria, circa 200 proposte da ordini professionali, istituzioni, cittadini e associazioni. Vince l’idea di farne un parco di divertimenti a tema per sport estremi, con spazi convegno (nella cisterna per il trattamento delle acque), aree per arrampicate e immersioni (i serbatoi del carburante: fuori palestra di roccia e dentro l’acqua), spazi per skate e mountain-bike, simulatore di paracadutismo e così via.

Ma ad Alessandria potrebbero nascere anche centri ricerche e innovazione, oppure una clinica (gli altri progetti selezionati). Alcune centrali sono così vaste che potrebbero accogliere più idee. Nel caso di Montalto di Castro (Viterbo) ci sono 330 ettari.

Trovate le idee, poi serve la fase dell’investimento. E qui, completato il risanamento ambientale, l’Enel passerà la mano e il gioco sarà in mano agli imprenditori che potranno scegliere in quale progetto impegnarsi (o in quali progetti, al plurale), facendo i conti fra il costo e il ritorno sull’investimento.

A Porto Tolle il resort di altissimo valore riattando le colossali strutture industriali, e un imprenditore polesano sta già soppesando l’investimento, ma anche coltivazioni di alghe per cosmesi e integratori alimentari.

A Piombino un migliaio di persone potrebbero lavorare nel mall grandifirme per il quale s’è fatta avanti una multinazionale del lusso.

Montalto di Castro ha raccolto diverse proposte per grandi data-center, ma i progetti sono ancora in divenire.

A Pietrafitta, in Umbria, ci sono contatti per investimenti nella produzione di accumulatori di grande potenza per lo “storage” elettrico.

Per gli impianti minori di Carpi (Modena) e Camerata Picena (Ancona) ci si limiterà alla semplice vendita immobiliare.

Ancora in fase di proposte e di idee non definite nel dettaglio sono Augusta (Siracusa) e Campo Marino (Campobasso), dove potrebbero nascere poli culturali, museali o tecnologici. Da definire meglio le centrali di Rossano Calabro e Bastardo in Umbria.

L’antica centrale a carbone di Genova, a fianco della Lanterna, resterà attiva ancora molti mesi ma potrebbe diventare un museo o una struttura di attrazione aperta a tutti, visto che si trova in un’area del Comune e dell’Autorità portuale.

Per la centrale a carbone della Spezia il futuro è ancora più fumoso, visto che continuerà a produrre chilowattora sicuramente fino a tutto il 2017 e quindi tutto il processo di dismissione chiederà ancora anni.

Più lungo il processo di dismissione per gli impianti in Sardegna e in Sicilia, la cui rete elettrica debole potrebbe avere bisogno di quelle centrali, ma per esempio alcune sezioni della grande centrale di Termini Imerese (Palermo) potrebbero essere interessanti per un imprenditore: il molo di approdo delle petroliere e i serbatoi di olio combustibile che alimentavano la centrale possono essere riutilizzati con nuove finalità

∗°∗°∗°

Condividere le nuove ricchezze de territori

Dice Carlo Tamburi, capo dell’Enel Italia: “si tratta di condividere un valore condiviso”. Non è un gioco di parole nel caso della riconversione di una quarantina di centrali elettriche vecchie e fuori mercato, di cui 23 dell’Enel.

Il mercato elettrico è cambiato. In questi anni le centrali a ciclo combinato, le fonti rinnovabili dell'energia e l'energia fai-da-te delle mini centrali private hanno cacciato fuori dalla competizione elettrica i grandi impianti storici.
Non ha senso tenere aperti quegli stabilimenti che producono kilowattora con costi insostenibili.
Come dare nuova vita a quegli impianti?
Come affrontare il cambiamento dei modi di produrre e consumere?
La via aperta dall'Enel sarà presto seguita dalle altre compagnie elettriche. Cioè, bisogna chiedere idee alla parte migliore, più creativa e più imprenditoriale, delle comunità che per decenni hanno sopportato la presenza ingombrante di quegli scatoloni enormi di cemento.
La prima centrale che tramite il concorso delle idee sarà sostituita con nuove forme di economia condivisa è quella alle porte di Alessandria. Presto patiranno i concorsi d'idee per Rossano calabro (attentissimo è il presidente della regione, Mario Oliviero), per Pietrafitta e Bastardo in Umbria, per Campo Marino in Molise.
L'altra parte che dovrà condividere i progetti di riconversione sono le imprese. Sono gli imprenditori che sapranno cogliere le intuizioni dei loro cittadini e investirvi.

IL MERCATO ELETTRO ENERGETICO TRA TUTELA E LIBERALIZZAZIONE

Mercoledì 16 dicembre dalle ore 15,30 - presso Palazzo Ferrajoli - Piazza Colonna n. 335, Roma

Saluti
Vincenzo Pepe - Presidente Nazionale FareAmbiente
Carlo De Masi - Segretario Generale FLAEI-CISL

Partecipano
Enrico Zanetti - Sottosegretario di Stato al Ministero dell'Economia e delle Finanze
Cosimo Maria Ferri - Sottosegretario di Stato al Ministero della Giustizia
Giancarlo Giorgetti - Presidente Commissione parlamentare per l'Attuazione del Federalismo Fiscale
Ignazio Abrignani - Vicepresidente Commissione Attività Produttive della Camera dei Deputati
Oreste Pastorelli - membro Commissione Ambiente della Camera dei Deputati
Paolo Russo - membro Commissione Agricoltura della Camera dei Deputati
Antimo Cesaro – membro Commissione Lavoro Pubblico e Privato della Camera dei Deputati
Relatore Enel -
Iacopo Berti - Direttore Direzione A - Industria primaria, energia, trasporti e commercio Direzione Generale per la Tutela del Consumatore AGCM (Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato)
Alessio Borriello – Responsabile Relazioni Esterne e Analisi di Mercato di Acquirente Unico
Cecilia Gatti -Responsabile Direzione Relazioni Esterne ed Istituzionali Autorità per l'energia elettrica, il gas e il sistema idrico
Carlo Bagnasco - CEO Energetic Source S.p.A
Simone Tonon – portavoce del comitato EBS (Energia da Biomasse Solide)
Giuseppe Fausto Milillo – Amministratore Unico ARATON Srl e Responsabile Rapporti Istituzionali I.V.R.I.

Modera
Giancarla Rondinelli- giornalista parlamentare "Porta a Porta" Rai1

°°*°

"Il Mercato Elettro Energetico tra Tutela e Liberalizzazione

Organizzato da FareAmbiente e dalla Flaei – Cisl in collaborazione con Enel, l'iniziativa mira a individuare quali forme di garanzia vanno poste in essere per tutelare gli utenti più deboli dopo la liberalizzazione totale del mercato dell'energia elettrica che avverrà il primo gennaio del 2018.
"Siamo davvero maturi per la liberalizzazione? È la domanda cardine su cui ruota l'intero dibattito - dichiara Vincenzo Pepe presidente nazionale di FareAmbiente . A tal proposito sono fermamente convinto che sia indispensabile la presenza di un'autorità pubblica indipendente, che tuteli le categorie più a rischio perché bisogna dare garanzie ai cittadini, perché l'energia è un bene di prima necessità, non una merce di cui si può fare a meno, senza energia non c'è benessere sociale e senza benessere sociale viene messa a rischio la stessa democrazia. A questo proposito potremmo chiedere a parlamentari membri di FareAmbiente di presentare una proposta di Legge in tal senso".
"Un'autorità che si occupi di gestire il sistema informatico, del contenzioso, delle verifiche della visura etc, - gli fa eco Carlo De Masi, segretario generale della Flaei – Cisl – bisogna garantire tanto i produttori, anche quelli più piccoli affinché non siano discriminati dai grandi gruppi, tanto i consumatori a cui va assicurato un 'minimo garantito' e una tutela indipendente rispetto al nuovo sistema".

°°*°

Intervento del Segretario Generale FLAEI-Cisl, Carlo De Masi
Roma, 16 dicembre Palazzo Ferrajoli Piazza Colonna, 335
I processi di liberalizzazione e privatizzazione del Settore elettrico, in Italia, non hanno prodotto i risultati attesi, anche in termini di riduzione dei costi dell'elettricità per Famiglie e Imprese.
Essi, in Italia, sono superiori alla media europea (+ 15% per i clienti domestici e + 25% per quelli industriali).
Peraltro, la situazione economica/sociale va verso una condizione di povertà energetica, con ampie fasce di popolazione che hanno difficoltà a pagare le bollette dell'energia per usi domestici.
Nel nostro Paese non c'è mai stato un vero e proprio mercato dell'energia, né a mio avviso ci potrà mai essere, perché l'energia non è una merce, bensì un servizio essenziale da garantire a tutti a prezzi auspicabilmente contenuti.
Detto ciò, ho preso più volte posizione, perché non ritengo ancora maturi i tempi per il superamento dell'Acquirente Unico.
Anche perché, rispetto alla "parvenza" del mercato elettrico esistente, i dati dell'AEEGSI, per il biennio 2012-2013, dimostrano che:
- famiglie e PMI hanno speso il 15-20% in meno sul mercato tutelato
- il 75% degli utenti è ancora nel mercato tutelato
- i reclami sul mercato libero sono superiori
- la bolletta è assolutamente incomprensibile.

Inoltre, il mercato libero ha presentato diverse problematiche negative:
- indisponibilità dei dati di misura e di verifica
- doppie fatturazioni
- pratiche commerciali scorrette
- ricorso a reti di vendita esterne alle Aziende
- rapporto con la clientela insoddisfacente
- esternalizzazione dei cali center
- scarsa trasparenza nelle offerte
- tempi di switching troppo lunghi
- procedure complesse.

La soluzione di questi problemi, prima di qualsiasi intervento di modifica degli assetti di mercato, è necessaria per garantire i soggetti più deboli.
Alla luce di queste considerazioni è certamente positivo il rinvio al 2018 dell'abolizione del regime di maggior tutela per il mercato dell'elettricità.
Da oggi al zcn8 c'è tutto il tempo per affinare una progettualità, perché il tema non è il quando, ma il come lo superiamo.
Mi permetto di suggerire, oltre alle questioni di dettaglio necessarie, evidenziate prima, alcuni altri interventi di carattere generale da porre in essere:
- una Strategia Energetica Nazionale da parte del Governo

- intervenire sulla struttura della bolletta elettrica in termini di stratificazione delle diverse componenti tariffarie, in base alla strategia decisa, perché non basta l'intervento dell'Autorità su leggibilità, trasparenza, semplificazione e costi minori per chi consuma di più
- individuare una entità pubblica che garantisca la terzietà rispetto a: acquisto energia elettrica per le strutture pubbliche, costituzione gruppi d'acquisto (controllati) per i privati, misura, verifica, gestione del contenzioso, del sistema informativo, ecc.

La FLAEI da tempo sostiene la necessità di:

1) riaffermare l'universalità del servizio elettrico
2) istituire un Osservatorio per attuare e monitorare la programmazione energetica/ambientale
3) incentivare il risparmio e l'efficienza energetica
4) sviluppare una comunicazione istituzionale sui temi dell'energia capace di creare nel Paese una "cultura energetica-ambientale" per rendere edotti e consapevoli i Cittadini/Consumatori sulle scelte da fare e sull'uso razionale dell'energia
5) sostenere il tema di una "energia etica".

Riguardo agli aspetti sodali in discussione, la FLAEI si è sempre impegnata, insieme alle Associazioni dei Consumatori e ad Associazioni come Fare Ambiente, per la difesa e la tutela delle fasce più disagiate.

DISDETTA UNILATERALE ENEL SCONTO ENERGIA EX DIPENDENTI

Assemblee

Per illustrare compiutamente l'accordo con Enel sul superamento del benefit t elettrico, organizziamo una serie di assemblee, guidate dagli amici Rino Dal Ben, Segretario provinciale FNP Belluno e Treviso, ed il segretario regionale della Flaei – Cisl Giuseppe Bordignon. Eccolo.

Giorno	Orario	Sede
Lunedì 11 gennaio 2016	9.30 – 11.30	Istituto suore Canossiane di FELTRE (vicino alla stazione ferroviaria)
Lunedì 11 gennaio 2016	14.30 – 16.30	Sala riunioni della parrocchia di Cavarzano BELLUNO
Mercoledì 13 gennaio 2016	14.30 – 16.30	Sala Moro presso la Cisl di TREVISO in via Cacciatori del Sile, 23
Venerdì 15 gennaio 2015	14.30 – 16.30	Sala Riunioni presso il Patronato Costantini piazza Giovanni Paolo I VITTORIO VENETO

RIUNIONE DEL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ DEL 3 DICEMBRE 2015

Si è svolta il 3 dicembre u.s. presso la sede ENEL in Roma, via Regina Margherita 125, la riunione del Comitato pari opportunità con il seguente ordine:

1) illustrazione del progetto per la realizzazione di un asilo nido presso la sede di Viale Regina Margherita a Roma;
2) raccomandazione del Comitato dell'8 ottobre 2013 relativa alle misure di bilanciamento dei tempi vita lavoro per i lavoratori in part-time o con figli minori;
3) iniziative di sensibilizzazione sul ruolo e sulle attività del Comitato;
4) varie ed eventuali.

Illustrazione del progetto per la realizzazione di un asilo nido presso la sede di Viale Regina Margherita a Roma:

L'Azienda ha anticipato che – nell'ambito del programma che ha visto la nascita di due centri ludico/educativi in Roma (sede centrale e via Egeo) nei periodi di chiusura delle scuole per i bambini da 3 a 13 anni – è prevista l'apertura di un nuovo centro a Palermo – Villabianca nel periodo natalizio a partire

dalla data del 22 dicembre fino all'Epifania. Il 15 dicembre verrà istituito un banchetto informativo per spiegare l'iniziativa che prevede l'apertura del centro ludico per 30 bambini dai 3 ai 12 anni con pagamento di un forfait di 10/15 euro per il pasto e due merende (10 euro per la sola mezza giornata con pranzo). Potranno partecipare anche i bambini i cui genitori o nonni lavorano presso altre sedi in Palermo e Provincia. E' prevista una apposita cerimonia il 21 dicembre, giorno prima dell'apertura del Centro alla presenza dei responsabili ENEL.
La rappresentante di People Care ha anticipato l'apertura presumibilmente nel settembre 2016 di un nuovo centro in viale regina Margherita/angolo via Ombrone di 270 mq, che consentirà l'accesso all'asilo nido di ulteriori 42 bambini, sempre che non vi siano intoppi sulle autorizzazioni necessarie.

Raccomandazione del Comitato dell'8 ottobre 2013 relativa alle misure di bilanciamento dei tempi vita lavoro per i lavoratori in part-time o con figli minori:
è stata evidenziata la volontà di Enel di dare attuazione alla raccomandazione dell'8 ottobre 2013 che riguarda i lavoratori part-timer per consentire anche ad essi una maggiore flessibilità in entrata ed uscita. Tale accordo dovrà essere discusso e sottoscritto nella sede titolata, quella sindacale.

Iniziative di sensibilizzazione sul ruolo e sulle attività del Comitato:
è stato anticipata la volontà aziendale di riconoscere la flessibilità, ora mancante, in caso di permessi di allattamento ed ex lege 104/1992.
Come Flaei abbiamo fatto presente che, indipendentemente dal testo di legge in vigore sul frazionamento dei congedi parentali, sarebbe opportuno addivenire ad un accordo al fine di consentire la cumulabilità con altri permessi e congedi previsti dal T.U. 151/2001, ma da parte datoriale ci è stato risposto con un netto rifiuto.
Sul fronte dell'allungamento del congedo parentale, la parte datoriale ha fatto presente che ad oggi ne hanno usufruito 12 donne e 3 uomini.

Varie ed eventuali:
il Comitato ha deciso di valutare nella prossima seduta, presumibilmente in data 10 febbraio 2016, se rivolgere la propria attenzione ai seguenti temi: 1) cessione delle ferie ai genitori di bimbi malati e disabili, introdotta dal decreto legislativo 151/2015, per estendere detto ambito; 2) allargamento dei giorni fruibili in caso di malattia bimbo, fissati dalla legge in soli 5 giorni.

Considerata la sensibilità che la Flaei-Cisl ha sempre mostrato sui temi della conciliazione, auspichiamo, che le iniziative proposte dalla nostra Delegazione del Comitato pari opportunità possano trovare attuazione in sede di contrattazione aziendale e di rinnovo CCNL elettrico.

L'ENEL, IL CONTRATTO E LE FERIE …

Da quando nei palazzi romani ci si concentra esclusivamente sul contenuto numerico, di non primaria importanza, di qualche tabellina fatta in Excel (da far crescere o da far diminuire...), abbiamo cominciato a registrare problemi che stanno infastidendo notevolmente una buona parte della platea dei lavoratori di questa Azienda; un fastidio, peraltro, del tutto gratuito, che mal si concilia con il senso del sacrificio e del dovere, notoriamente riconosciuto ai lavoratori elettrici.

Oggi in Enel funziona così: per tentare di sostenere il bilancio aziendale, che è ovviamente composto da voci economiche molto rilevanti e significative, a partire dagli investimenti, dalle acquisizioni, dalle dismissioni, dall'indebitamento, dai dividenti agli azionisti, ecc., ci si concentra, come mai accaduto prima, su alcune voci relative al costo del lavoro, insignificanti per la salute del bilancio aziendale.
Peraltro, chi si concentra su indicatori inutili, relativi al costo del lavoro, non sa che esiste un Contratto Collettivo di Lavoro vigente.
Dopo la diatriba sugli straordinari, che tanto ha impegnato le Strutture periferiche, si scopre che i residui di ferie portati all'anno successivo possono "cubare" cifre importanti in bilancio. Per questo si tenta di "forzare" il sistema, obbligando i lavoratori a consumare tutte le ferie entro dicembre 2015.
E' sancito che le ferie sono sacrosante e garantite dalla Legge e dai Contratti Collettivi.

La Legge 66/2003 fissa **in due settimane** l'obbligo di godere le ferie nell'anno di maturazione. Nulla più, nulla meno.
Il Contratto elettrico, ancora vigente, all'art 29 comma 3 recita: "*Nel fissare l'epoca del periodo di riposo, l'Azienda tiene conto, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri del lavoratore*".
E, al comma 5 dello stesso articolo, si legge: *"Nel caso di provate esigenze di servizio o su esplicita richiesta del lavoratore, le ferie possono essere fruite fino al 30 aprile dell'anno successivo*".
La citata Legge 66/2003 fissa fino a 18 mesi la possibilità di rimandare le ferie. Noi non chiediamo questo, ma **solo l'applicazione della formulazione presente in contratto**.
Per questo, rivolgendoci ai Lavoratori, riconfermiamo che le ferie si possono fruire fino ad aprile 2016, tranne i 10 giorni da fruire obbligatoriamente nell'anno corrente.
Attenzione però: come l'Azienda deve giustificare eventuali rinvii di ferie per motivate esigenze di servizio, **anche i lavoratori devono chiedere il rinvio in maniera esplicita.**
In tempi di normalità tutto questo è sempre avvenuto con naturalezza usando la prassi in atto; ora, purtroppo, tutto dovrà essere gestito con attenzione e rispetto delle regole.
A nostro avviso l'equilibrio gestionale che è stato usato in tanti anni, dovrebbe continuare ad essere messo in campo, visto il modello di relazioni industriali di alto profilo riconfermato con gli accordi recenti. Va da se che se non valgono le prassi da sempre usate, debbono valere le Norme vigenti.
QUELLO CHE NON PUO' AVVENIRE E' CHE L'AZIENDA ASSEGNI LE FERIE AI LAVORATORI IN MANIERA UNILATERALE E FORZATA !
Per esperienza sappiamo che se in un Gruppo Industriale, perfettamente efficientato come ENEL, ci si concentra in maniera esagerata sull'irrilevanza del costo del lavoro, la ragione risiede nella mancanza di volontà o nella impossibilità di fare altro.
In Enel c'è bisogno di una riflessione sana su questo aspetto, perché non può durare un modello di alto profilo al centro ed uno di basso profilo in periferia.
Sull'argomento ferie, pochi giorni fa, i tre Segretari Generali di FLAEI-FILCTEM-UILTEC hanno inviato una lettera all'Azienda per richiedere un incontro. Siamo in attesa di convocazione.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

Roma, 16 dicembre 2015

°°*°

Roma - 01/12/2015 – Prot. 196

Spett.le Enel
Risorse Umane e Organizzazione Italia
c.a. Dott. Bernardo Quaranta
c.a. Dott. Filippo Contino

Oggetto: Fruizione ferie anno 2015
Continuano a giungere a queste Segreterie segnalazioni da parte dei dipendenti del Gruppo riguardanti l'imposizione della fruizione delle ferie anno 2015 entro il corrente anno, anche nei confronti dei lavoratori che hanno esercitato l'opzione di fruizione delle ferie entro il primo quadrimestre 2016 come previsto dall'art.29 comma 5 del vigente ccnl di settore elettrico.
Quanto sopra nonostante il chiarimento che sembrava intervenuto fra le Parti a seguito dell'incontro del 25 giugno 2015.
Siamo pertanto a richiedervi la convocazione di un urgente incontro in argomento, invitandovi, nelle more, a sospendere le iniziative coercitive nei confronti dei lavoratori interessati.
Distinti saluti.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

ENEL ESODO ANTICIPATO - COMUNICATO AL PERSONALE DEL 1 DICEMBRE 2015

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

In data 27 novembre 2015 è stato sottoscritto l'Accordo quadro di regolamentazione nel Gruppo Enel dell'art. 4, commi 1-7 ter, legge n. 92/2012 e le relative intese attuative. Tale accordo è finalizzato ad accompagnare alla pensione fino ad un massimo di circa 6.000 dipendenti che cesseranno il rapporto di lavoro

nel periodo dal 2016 al 2020.
Il Piano di uscite è rivolto ai dipendenti del Gruppo Enel in Italia che maturano i requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata nei 4 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.
Le misure dell'art. 4 della citata legge n. 92/2012 prevedono la corresponsione a carico dell'Azienda a favore dei dipendenti interessati al Piano, tramite INPS, di "una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti" con versamento all'INPS della "contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento".
Le manifestazioni di adesione dovranno essere presentate da parte dei dipendenti, a partire dalla data del presente comunicato:
- entro il mese di gennaio 2016 per coloro la cui prima data utile di uscita si collochi entro il 31.12.2017
- entro il 30 giugno 2016 per coloro le cui cessazioni si collochino negli anni successivi dell'arco di piano utilizzando l'apposito facsimile (allegato a) da far pervenire alle Unità HR, che restano a disposizione per ogni eventuale esigenza al riguardo.
Laddove gli aderenti dovessero risultare in numero maggiore rispetto ai potenziali di cui agli accordi aziendali attuativi verrà assunto come criterio prioritario quello della maggiore prossimità alla maturazione dei requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata; a seguire sarà data priorità a coloro che raggiungono i requisiti della pensione anticipata con i 62 anni .
A favore dei dipendenti che manifesteranno adesione al Piano di uscite entro i termini sopra indicati, sono previste le seguenti misure, previa sottoscrizione di un verbale di accordo individuale ai sensi della normativa vigente:

A. Incentivo all'esodo omnicomprensivo cosi quantificato:

- A.1 importo pari a:
  - n. 6 mensilità per coloro che raggiungono i requisiti pensionistici entro 24 mesi dalla cessazione
  - n. 7 mensilità per coloro che raggiungono i requisiti pensionistici da 25 mesi fino a 36 mesi dalla cessazione
  - n. 8 mensilità per coloro che raggiungono i requisiti pensionistici da 37 mesi fino a 42 mesi dalla cessazione
  - n. 9 mensilità per coloro che raggiungono i requisiti pensionistici da 43 mesi fino a 48 mesi dalla cessazione.

per íl cui calcolo viene presa a riferimento la retribuzione utile ai fini della norma transitoria di cui all'art. 47 CCNL elettrici

- A.2 importo pari a quello percepito ai sensi dell'accordo sindacale r dicembre 2011 sulle misure di sostegno al sistema di previdenza complementare in azienda per gli anni residui rispetto ai 65 anni di età (lettera alle Organizzazioni sindacali prot n. 114 del 1°12.2011).
- A.3 importo pari alla eventuale "penalizzazione" (riduzione percentuale applicata alla prestazione di art. 4) ai sensi dell'art. 24, comma 10, legge n. 214/2011, per coloro che accederanno al trattamento di art. 4 in data anteriore al compimento del 62° anno di età (c.d. "penalizzazione temporanea").
- A.4 importo pari alla eventuale "penalizzazione (riduzione percentuale applicata alla liquidazione della pensione) ai sensi dell'art. 24, comma 10, legge n. 214/2011, per coloro che accederanno alla pensione in data anteriore al compimento del 62° anno M età. Detto importo non può superare il 6% di riduzione.

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

B. **Iscrizione FISDE e ARCA quali soci straordinari** durante il periodo in cui viene percepito il trattamento di art. 4 legge n.92/2012.
Le Unità HR di appartenenza sono a disposizione dei lavoratori interessati per fornire ogni informazione ed indicazione operativa .

Risorse Umane e Organizzazione Italia
Bernardo Quaranta

Roma, 1° dicembre 2015

Facsimile A

MANIFESTAZIONE DI ADESIONE AL PIANO DI USCITE 2016 - 2020 Al SENSI DELL'ACCORDO 27 NOVEMBRE 2015 ***(COMUNICATO AL PERSONALE DEL 1° DICEMBRE 2015)***

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

- presa visione del contenuto del Comunicato al Personale e dell'Accordo sindacale del 27 novembre 2015, ivi compresi i relativi allegati
- tenuto conto della prevista maturazione dei requisiti pensionistici nei quattro anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro (non oltre il 31.12, 2924)
- considerate le misure previste dall'Accordo sindacale 27 novembre 2015 nei confronti dei dipendenti che manifestano adesione al Piano di uscite entro il mese di gennaio 2016 (per coloro la cui prima data utile di uscita si collochi entro il 31.12.2017) ed entro 'il 30 giugno 2016 (per le cessazioni che si collochino negli anni successivi dell'arco di piano) e che cessano il rapporto di lavoro previa sottoscrizione del verbale individuale di cui al punto 6.1. di detto Accordo

MANIFESTA ADESIONE AL PIANO DI USCITE 2016 • 2020
AI SENSI DEL SOPRACITATO ACCORDO SINDACALE E DEL RELATIVO COMUNICATO

…….li…….. ……..
(FIRMA DEL DIPENDENTE)

CALENDARIO PAGAMENTO PENSIONI ANNO 2016

GENNAIO
04 LUNEDI' 2° giorno bancabile per POSTE ITALIANE
05 MARTEDI' 2° giorno bancabile per ISTITUTI DI CREDITO
FEBBRAIO
01 LUNEDI' 1° giorno bancabile per POSTE ITALIANE E ISTITUTI DI CREDITO
MARZO
01 MARTEDI' 1° giorno bancabile per POSTE ITALIANE E ISTITUTI DI CREDITO
APRILE
01 VENERDI' 1° giorno bancabile per POSTE ITALIANE E ISTITUTI DI CREDITO
LUNEDI' 1° giorno bancabile per POSTE ITALIANE E ISTITUTI DI CREDITO
GIUGNO
01 MERCOLEDI' 1° giorno bancabile per POSTE ITALIANE E ISTITUTI DI CREDITO
LUGLIO
01 VENERDI' 1° giorno bancabile per POSTE ITALIANE E ISTITUTI DI CREDITO
AGOSTO
01 LUNEDI' 1° giorno bancabile per POSTE ITALIANE E ISTITUTI DI CREDITO
SETTEMBRE
01 GIOVEDI' 1° giorno bancabile per POSTE ITALIANE E ISTITUTI DI CREDITO
OTTOBRE
01 SABATO 1° giorno bancabile per POSTE ITALIANE
03 LUNEDI' 1° giorno bancabile per ISTITUTI DI CREDITO
NOVEMBRE
02 MERCOLEDI' 1° giorno bancabile per POSTE ITALIANE E ISTITUTI DI CREDITO
DICEMBRE
01 GIOVEDI' 1° giorno bancabile per POSTE ITALIANE E ISTITUTI DI CREDITO

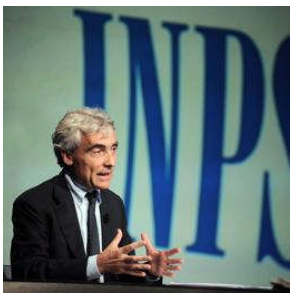
DIMISSIONI DEI GENITORI – CIRCOLARE DEL MINISTERO DEL LAVORO

Il Ministero del Lavoro ha aggiornato, con la lettera circolare 22350 del 18 dicembre 2015, le procedure che devono essere applicate dalle Direzioni territoriali in caso di dimissioni dei genitori al fine di garantire che le lavoratrici e i lavoratori conoscano le soluzioni alternative e i loro diritti.

In particolare, il Ministero del Lavoro ha diramato alle Direzioni territoriali ulteriori elementi di valutazione ai fini della verifica della sussistenza di dimissioni genuine.
L'articolo 55 del Dlgs 151/2001 stabilisce infatti che, in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento (dall'inizio della gravidanza fino ad 1 anno di età del bambino), la lavoratrice ha diritto alle indennità previste dalle disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento (preavviso, Tfr, disoccupazione). La disposizione si applica anche al padre lavoratore che abbia fruito il congedo di paternità e anche in caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
Al fine di evitare o contenere eventuali comportamenti illegittimi, l'articolo 55 stabilisce che, in caso di dimissioni da parte di queste categorie di lavoratrici e lavoratori, le stesse devono essere convalidate da parte delle Direzione territoriale del Lavoro. A tale convalida è condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto.
Con la circolare e il nuovo modulo allegato il Ministero richiede che la verifica da parte delle Direzione territoriale, tramite un approfondito colloquio con la lavoratrice/lavoratore interessati, dovrà accertare la perfetta conoscenza dei sistemi di tutela alternativi alle dimissioni tra cui anche la possibilità di fruire del congedo parentale a ore (articolo 7 del Dlgs 80/2015), ovvero la facoltà di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi dell'articolo 8, comma 7, del Dlgs 81/2015).
Tra le motivazioni da evidenziare, tra quelle che potrebbero determinare le dimissioni, sono state inserite quelle relative all'organizzazione e condizioni di lavoro particolarmente gravose e/o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole, il mutamento della sede di lavoro e delle mansioni, ovvero il mutamento delle condizioni di lavoro a seguito di trasferimento d'azienda. Tale ultima ipotesi è stata riformulata al fine di prevenire eventuali elusioni alle regole previste dall'articolo 2112 del Codice civile, che disciplina in modo specifico i diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda. In tale circostanza, precisa la nota ministeriale, il funzionario che riceve la richiesta di convalida dovrà chiarire al lavoratore interessato che, in caso di rilevanti modifiche delle condizioni di lavoro in occasione del trasferimento d'azienda che abbiano determinato la decisione di dimettersi, si applica la disciplina delle dimissioni per giusta causa, con diritto a tutte le indennità conseguenti (preavviso, Naspi, trattamento di fine rapporto eccetera).
La nuova modulistica e quindi i nuovi criteri posti a base del colloquio che i lavoratori interessati dovranno sostenere presso la Direzione territoriale del lavoro entreranno in vigore da gennaio 2016.
La Flaei Cisl, attraverso le proprie strutture locali, resta a disposizione delle lavoratrici/lavoratori al fine di esaminare le singole situazioni e i possibili rimedi al fine di ovviare alla richiesta di dimissioni.

PENSIONI - LA PROPOSTA BOERI

In pensione anticipata a 63 anni e 7 mesi. Reddito minimo per gli over 55
di Davide Colombo – Il Sole24Ore 6 novembre 2015



In pensione anticipata con correzione attuariale sull'assegno a 63 anni e 7 mesi di età, 20 anni di contributi e avendo maturato un importo minimo di 1.500 euro. L'introduzione di un reddito minimo (Sostegno di inclusione attiva) per gli over 55enni rimasti senza impiego. Il ricalcolo per tutte le pensioni retributive con reddito pensionistico superiore a 3.500 euro e ricalcolo anche per i vitalizi. E, ancora, interventi di semplificazione per le contribuzioni aggiuntive e di unificazione delle prestazioni. Con, infine, uno stop ai vantaggi riconosciuti alle contribuzioni dei dirigenti sindacali.
Eccola l'ormai famosa "ultima riforma" delle pensioni firmata dal presidente dell'Inps, Tito Boeri, e per il momento accantonata dal Governo. Il testo completo della proposta di policy è stato pubblicato ieri sul sito dell'Istituto e arriva dopo le uscite pubbliche degli

ultimi giorni di Boeri, con tanto di critiche più o meno esplicite dell'economista milanese per le misure «ancora una volta parziali» sulla previdenza che sono entrate nel disegno di legge di Stabilità. Nel documento di 69 pagine, intitolato "Non per cassa ma per equità", si propone un ventaglio di interventi (16 articoli con tanto di note tecniche e stime finanziarie elaborate con il modello di simulazione Inps) sicuramente destinati a far discutere.

Come sicuramente ha fatto subito discutere l'iniziativa di Boeri, senza precedenti istituzionali, e che arriva a conclusione del ciclo di audizioni tecniche sulla manovra all'esame della commissione Bilancio del Senato. Ieri fonti di palazzo Chigi hanno fatto sapere che la diffusione delle proposte è stata concordata e che non c'è alcuno «scontro» con l'Inps. Una posizione confermata anche dal ministero del Lavoro con una nota emanata in serata: «Contributo utile ma si è deciso di rinviare perché quel piano, oltre a misure utili come la flessibilità in uscita, ne contiene altre che mettono le mani nel portafoglio a milioni di pensionati, con costi sociali non indifferenti e non equi». L'uscita sarebbe stata decisa in un'ottica di trasparenza per consentire di rendere pubblica una proposta che ha il carattere di un intervento sistemico e che non ha una ricaduta negativa sul debito pensionistico. In ogni caso la proposta Boeri non sarà, almeno in toto, quella che il Governo conta di presentare nel 2016.

Una certa distanza infatti rimane. Basta leggere quanto dice Matteo Renzi a Bruno Vespa per il suo libro "Donne di cuori": «Alcuni correttivi proposti dall'Inps di Tito Boeri avevano un valore di equità - spiega il premier -: si sarebbe chiesto un contributo a chi ha avuto più di quanto versato. Non mi è sembrato il momento: dobbiamo dare fiducia agli italiani. Se metti le mani sulle pensioni di gente che prende 2.000 euro al mese, non è una manovra che dà serenità e fiducia. Per carità, magari è pure giusto a livello teorico. Ma la linea di questa legge è la fiducia, la fiducia, la fiducia. E, dunque, non si tagliano le pensioni».

Tornando al piano Inps, i primi 11 articoli contengono il pacchetto assistenziale (reddito minimo garantito a partire da 500 euro al mese per famiglia) che punta a dimezzare le condizioni di povertà tra over 55enni che non hanno ancora maturato i requisiti pensionistici. È previsto un contemporaneo riordino delle 8 diverse forme di assistenza oggi erogate dall'Inps e che per il 30%, ovvero circa 5 miliardi - si fa notare nel testo - vanno a beneficio di redditi più elevati. La rimodulazione, con riduzione o ritiro del trasferimento (solo al 9% più ricco) interesserebbe il 15% della popolazione di riferimento (230mila famiglie) permettendo di riallocare perlomeno 1,2 miliardi (i tagli scenderebbero dal 9° decile più ricco con una clausola di salvaguardia fino al 7°).

Sulle pensioni la misura-bandiera è la flessibilità sostenibile in uscita (potrebbe interessare a circa 30mila persone l'anno nei primi anni), in parte coperta con il ricalcolo delle pensioni alte (oltre i 5mila euro al mese) e medio-alte (3.500-5.000 euro) attuarialmente considerate non in linea con i contributi versati (circa 250mila percettori di pensione e 4mila beneficiari di un vitalizio legato a una carica elettiva). Si tratta della «traduzione in norma» delle numerose evidenze empiriche raccolte con l'operazione "Inps a porte aperte" che ha dimostrato i netti scostamenti in diverse gestioni tra assegni vigenti e il loro valore di equilibrio attuariale. Il ritiro anticipato comporterebbe una penalizzazione media dal 3% al 10% annuo rispetto ai requisiti di vecchiaia tramite il ricalcolo della quota retributiva dei montanti (nel testo si fa un esempio su un lavoratore del 1977 che si pensiona nel gennaio del 2016).

Nel calcolo dei costi complessivi delle misure proposte dall'Inps vengono fatti considerare fattori attenuanti come la sostituzione del personale della Pa via pensionamenti flessibili (che produce risparmi) o una propensione al ritiro anticipato inferiore al 100% o, ancora, con l'eventuale introduzione di termini di prescrizione di 5 anni per le domande di ricongiunzione, riscatto trattamento e computo dei regimi assicurativi nel settore scuola. Con queste attenuanti la proposta Boeri costerebbe 150 milioni nel 2016, 1 miliardo nel 2017, 2,5 nel 2018 e 3 miliardi nel 2019. Ma nel caso di propensione al ritiro del 100% (ipotesi di default della Ragioneria generale dello Stato) i costi salgono: il solo regime flessibile imporrebbe una maggiore spesa per 1,4 miliardi nel 2016, 2,7 nel 2017, 3,6 nel 2018, 4,1 nel 2019. Alcune coperture per l'uscita flessibile «potrebbero però essere mitigate» si legge nel dossier, «nel caso in cui si decidesse di ampliare il disavanzo iniziale, tenendo conto che questo sarà compensato con minori disavanzi futuri».