

PARTECIPARE

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

Agosto

N. 8

Anno 2011

Direttore Responsabile: SILVIO DI PASQUA
Proprietario: BENIAMINO MICHIELETTO
Autorizz. Del Tribunale di Treviso
n.463 del 5/11/1980
Redazione e stampa:
31029 VITTORIO VENETO
Via Carlo Baxa, 13
tel. 0438-57319 – fax: 0438/946028
.....e-mail: treviso@flaei.org
Spedizione in abbonamento postale
Art. 2, comma 20/c, legge 662/96
FILIALE DI TREVISO

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

SOMMARIO:

Parliamo un po' di noi
Coefficiente Cisl
Per necessità senza virtù
Rappresentanza: accordo Sindacati- Confindustria
Un «muro» è caduto ma tanto c'è ancora da fare
Pensioni "alte", numeri reali e luoghi comuni
Porto Tolle, partita nazionale
Milano, Scola nuovo arcivescovo Cisl: sarà punto di riferimento della città
Promosso l'ing. Sergio Adami
Previdenza complementare
Incontro rete – Integrazione AT
Supporto alle attività fotovoltaiche di Enel
Infrastrutture e Reti
Andamento monitoraggio
Conferimento ramo d'azienda "San Floriano"

Incentivazione della produttività/qualità di unità anno 2010 cassa 2011
Area Mercato. chiuso il confronto su "interventi di consolidamento organizzativo"
Enel-EGP: avvio confronto territoriale ristrutturazione, Feltre 16/06/2011
Trasmissione certificato medico in via telematica
Accordo Enel produzione - En&En per sviluppare 60 MW idroelettrici nel bellunese
Enel GEM – SMI e UB Idroelettriche
Legge 15 luglio 2011, n. 111 - manovra correttiva di finanza pubblica
Pensionati Enel - agevolazioni tariffarie
Manifestazioni culturali presso la centrale di Nove

PARLIAMO UN PO' DI NOI

CONTRIBUTO AL CONSIGLIO GENERALE DEL 30 GIUGNO 2011



Parto dalle assemblee dei giorni scorsi.

L'amarezza di sentirsi dire "venduti" in tanti anni di militanza non l'avevo mai provata.

Quando ho iniziato a fare questo mestiere mai avrei previsto di dover tornare a casa una sera amareggiato per le offese dei colleghi!

Si proprio offese; perché quando uno ti da del Ladro o ti dice "sei un venduto" o nella migliore delle ipotesi ti dice che non sai rappresentarlo, allora c'è da fare una profonda riflessione da fare.

Credo che il nostro territorio, i nostri iscritti, i nostri colleghi di lavoro, abbiano sfogato nelle assemblee dello sconto energia tutte le frustrazioni di questi ultimi anni.

Da qualche tempo sono arrabbiati, stressati per l'aumento delle attività da eseguire, l'aumento spropositato dei carichi di lavoro, l'affastellarsi di responsabilità, l'assoluta solitudine nell'affrontare continue nuove procedure e modifiche di processi.

Da anni promettiamo che le cose cambieranno.

"Vedrete che quest'anno sarà l'anno buono" abbiamo sostenuto solo qualche mese fa pensando al lavoro della Commissioni WFM, AT e nuova classificazione.

Sembravano esserci le premesse per un anno sindacalmente positivo.

Finalmente avremmo fatto un po' di giustizia.

Sì, giustizia perché da qualche anno nelle nostre riflessioni ci accorgiamo che non riusciamo più ad avere risposte alle rivendicazioni mosse dai lavoratori.

Tutto questo in una realtà aziendale che prende dal codice etico solo i doveri dei lavoratori snobbando i correlati diritti, basti pensare alla recrudescenza delle sanzioni disciplinari del personale operativo.

La nostra incapacità nell'arginare la vulnerabilità del progetto "organizzazione destrutturata" si è rivelata una palude di sabbie mobili: la mancanza di un progetto aziendale sullo "sviluppo professionale" oggi è vissuta dai lavoratori come la cancellazione dei diritti sindacali.

La politica degli esodi attuata ha portato all'esasperazione dei lavoratori.

E questa esasperazione trova amplificazione per:

- lavoratori che svolgono le stesse mansioni, ma con inquadramenti notevolmente inferiori;
- operai, con diploma, ai quali viene chiesto un lavoro impiegatizio, senza un minimale percorso di sviluppo professionale;
- operai che svolgono attività AT/MT/BT, che lavorano con il tablet, assomigliando sempre più a qualcos'altro che non è l'operaio;

E per gli impiegati le osservazioni non sono da meno.

Anche la politica dell'incentivazione non trova fondamento in meccanismi di valutazione oggettivi legati alla reale produttività del contesto territoriale lasciando nei confronti amarezza e scontento tra i lavoratori.

Per ultimo, visto che al peggio non c'è fine, di recente l'azienda anche per le poche figure di struttura sta' adottando una subdola nuova tecnica elusiva delle norme contrattuali. Alle persone che ricoprono posizioni di struttura viene consegnata una lettera in cui si attribuisce il compito di "sovrintendere" alle attività fermo restando il suo inquadramento.

A rimarcare il comportamento scorretto viene intimato di mantenere riservatissimo il contenuto della lettera.

E non possiamo neppure cominciare la strada di vertenze individuali per far riconoscere il giusto inquadramento, perché secondo i legali interpellati, le declaratorie contrattuali non consentono di capire la differenza tra due categorie.

In questo contesto, se territorialmente oltre a non avere poteri di intervento e incisione abbiamo una classe di burocrati e non di dirigenti, forse ci resta solo il compito di chiedere la carta igienica.....

Da qui la grave frustrazione non solo di chi vi parla, ma anche dei colleghi segretari territoriali e dei delegati che quotidianamente sono tra i lavoratori.

Abbiamo purtroppo perso nei confronti dei lavoratori la credibilità; hanno capito che l'azienda ci ha messo in un angolo.

E se quanto fin'ora espresso trova riferimento alle società di Enel, specie IR, non dimentichiamo che gli aspetti legati alla possibilità di intervento locale, con la costituzione delle RSU, sono praticamente azzerate in tutte le società del settore: una meditazione ed un'analisi sullo strumento RSU è necessario farla.

Se ben positiva è l'opinione sull'accordo per la produttività in Terna, per aver finalmente definito la situazione dei quadri, resta il rammarico per il mantenimento della metodologia che non riscontra un reale progetto di produttività partecipata.

Abbiamo bisogno forse di impegnarci meno in dialoghi sui massimi sistemi, ma dobbiamo ritornare a guardare che cosa succede dentro le nostre società recuperando il contatto con la quotidiana realtà dei lavoratori.

Solo l'aquila si può permettere di volare in alto perché ha una vista molto acuta che le permette di distinguere bene i particolari sul terreno.

I Consiglieri della Flaei-Cisl del Veneto

*o*o*o*

ORDINE DEL GIORNO

Il Direttivo Territoriale della FLAEI-CISL di Treviso, riunitosi a Nove di Vittorio Veneto il 15 luglio 2011, alla presenza di Antonio Losetti Segretario Nazionale e Giancarlo Zannini Segretario Generale del Veneto, ha dibattuto tutti gli argomenti posti in discussione ed è pervenuto ad approvare questo Ordine del Giorno, che assume la forma di contributo alla Flaei-Cisl, a cominciare da quella Territoriale.

Consiglio Generale del 30.6/1.7.2011

Ci si riconosce pienamente negli interventi fatti dai rappresentanti veneti.

Porto Tolle ed infrastrutture energetiche di produzione e trasporto

Ci si riconosce nelle indicazioni di Flaei e Cisl.

Benefit energia elettrica e altro

Quanto detto in Consiglio Generale vale anche per il nostro territorio.

Abbiamo sbagliato su un fronte nel quale eccellevamo: l'informazione!

Tutta la vicenda è stata interessata da una mancata e puntuale informativa, alle strutture sindacali territoriali, agli iscritti ed ai lavoratori, quasi ci fosse una sorta di "paura" a sostenere le nostre buone ragioni. E lo stesso dicasi per: contrattazione di secondo livello, modifiche legislative alla previdenza, proposte sulla classificazione e sul diritto allo sciopero, politiche della Cisl, ecc.

Ci siamo dentro TUTTI!

Urge recuperare il collegamento con gli iscritti, in primis, e con tutti i lavoratori elettrici.

La proposta sul benefit energetico è largamente condivisa nella scelta di privilegiare la previdenza complementare.

Il previsto incontro di verifica va utilizzare per integrare almeno tre aspetti: la estensione agli assunti dal 2012 in poi; il trattamento fiscale; le variazioni al trattamento previdenziale: anche con una possibile clausola di salvaguardia.

Alla consegna degli ulteriori documenti redatti da Enel, dovranno essere reiterate le assemblee con i lavoratori.

Attività dirette ed indirette

Si ritiene siano da ridefinire i confronti sulle attività esclusive, distintive ed esternalizzabili, in tutte le società firmatarie del contratto di settore, anche nell'ottica di far applicare il contratto elettrico per le imprese che operano quasi esclusivamente per dette Aziende.

TERNA

Si esprime dissenso sulle intese raggiunte con la firma degli Accordi economici, nella parte in cui si modifica il trattamento riservato delle ore di viaggio, da sempre corrisposto nel territorio veneto senza discriminazione tra conducente e trasportati, e della Incentivazione alla Produttività, nella quale si è vista confermata la struttura della pregressa metodologia, da tanto tempo valutata non congrua, con l'aggravante di aver escluso dalla consultazione il livello sindacale territoriale a favore delle sole RSU.

Si condivide il coordinamento messo in atto tra i responsabili Flaei delle SAS Flaei e quelli delle RSU del Triveneto.

Si riconferma la richiesta di procedere ad una rivalutazione delle professionalità operative presenti nella Azienda, come la stessa aveva data da tempo la disponibilità.

Si propone che a livello regionale siano rivendicati due nuovi inserimenti a Nove, valutando i carichi di lavoro correlabili, per esempio, col numero di impianti equivalenti.

Contrattazione di secondo livello

Le piattaforme presentate sono, di fatto, riconducibili a progressivi aggiustamenti di quanto non ottenuto con il contratto (primo livello).

Vanno valorizzate le contrattazioni/confronti sul territorio regionale e sub regionale, all'insegna della presenza Flaei in tutti i posti di lavoro.

La strada sinora percorsa va nel segno opposto.

Sicurezza

In Enel pare sta avviandosi un depotenziamento dei protocolli sanitari e della qualità del Servizio Sanitario Aziendale: urge intervenire, anche attraverso la commissione sulla sicurezza.

In alcune società la incentivazione alla produttività è ancora vincolata ai bonus/malus sugli infortuni: rinnoviamo la proposta di sganciare da essa il fenomeno infortunistico.

Occorre conoscere l'evoluzione in Enel sulla valutazione dei rischi alcool e droga.

Enel Infrastrutture e Reti

Si rimanda agli interventi fatti nel Consiglio Generale che si integrano per quanto attiene il persistere di un rifiuto al coinvolgimento del sindacato territoriale su tematiche di pertinenza, ciò aggravato dai tentativi aziendali di assumere, come metodo nelle relazioni industriali, quello delle riunioni "ristrette". Ciò, per quanto ci riguarda, contrasta con l'esigenza di far crescere la rappresentanza Flaei, se è ancora vero che per la CISL si matura a si cresce solo contrattando.

Il monitoraggio avviato somiglia alla riedizione di quello precedente. Solo l'inserimento di un fattore che valuti la "dinamica" della clientela, può render credibile e veritiero il monitoraggio su attività e risorse.

Per quanto riguarda la "vertenza" su AT, WFM e ADL e le connesse innovazioni, si esprime il dissenso su un percorso che ha reso obbligatoria la partenza per tutti, carenti i rifornimenti intermedi e sconosciuti i traguardi (non per tutti ?). Nel Veneto rischiamo di pagare i notevoli ritardi aziendali sulla formazione AT: dopo il "danno", la

Sempre nel Veneto, a fronte di un preparato e deciso gruppo di RLS della nostra Federazione, corrispondono da parte aziendale una costante devitalizzazione e, da quello sindacale, i non sempre adeguati sostegni.

Area Mercato

La esternalizzazione delle attività va bloccata e la valorizzazione dei Punti Enel va confermata superando il rifermento alle Province ed inserendo un parametro collegato alla clientela ed alla sua dinamica.

ENEL GEM

L'ipotizzata riorganizzazione dello SMI e delle UB idroelettriche va fatta: coinvolgendo al massimo il territorio sindacale, come fatto con EGP, e contrastando tutti i possibili accentramenti e dequalificazioni che dovessero emergere dalle proposte aziendali. L'occasione va colta per una rivisitazione delle professionalità.

Messaggio alla Flaei (nazionale, regionale e territoriale)

Riappropriamoci delle nostre peculiarità: ridiamoci una organizzazione che supporti la contrattualità e valorizzi quella territoriale.

Al nostro livello ci impegniamo a tenere, agli inizi di settembre, delle Assemblee di Federazione con la Cisl, sui rinnovi delle Sezioni Aziendali Sindacali e sulle politiche generali e contrattuali.

A seguire, altre assemblee sulle restanti tematiche.

Rinnoviamo alla Flaei regionale la proposta di tenere delle riunioni di approfondimento ai responsabili sindacali territoriali sui temi più significativi (previdenza, contrattazione di secondo livello, classificazione del personale, diritto allo sciopero, rinnovo contrattuale, ecc.)

APPROVATO ALLA UNANIMITA'

COEFFICIENTE CISL

Al Segretario Generale della CISKL
Amico Raffaele Bonanni
Roma

Oggetto: Famiglia “COEFFICIENTE CISL”

Caro Segretario,

mi rivolgo a te, dopo lo svolgimento del Direttivo Territoriale della Flaei-Cisl di Treviso.



Anche in questa occasione i temi della famiglia, del fisco e della previdenza hanno, vivacemente, animato la discussione.

Dal nostro quotidiano abbiamo appreso che la delega sulla riforma del fisco, elaborata dal Governo, va nella giusta direzione: sul fisco, hai detto, le nostre pressioni hanno prodotto un forte avanzamento, con grande soddisfazione perché, in due anni, abbiamo spostato l'asse politica sulla vicenda fiscale.

E se si è arrivati alla delega è grazie all'azione del sindacato. La nostra azione è stata lungimirante.

La delega fiscale porterà le aliquote a tre. Se è così il potenziale risparmio per lavoratori e pensionati potrà andare dai 12 a 20 miliardi di euro.

La riforma fiscale sarà realizzata con risorse che si troveranno con lo sfortimento di circa 480 voci di deduzioni, agevolazioni e detrazioni non sempre a vantaggio dei più bisognosi.

Ti sei detto d'accordo anche con l'armonizzazione al 20% delle rendite finanziarie.

Rispetto a questa ultima auspicio che non riguardino i risparmi dei lavoratori, sotto qualsiasi forma realizzati, quelli che ci hanno mantenuto saldi in questa tribolata fase.

Auspichiamo, altresì, che venga ostacolata la proposta relativa al parziale recupero della inflazione alla platea “media” dei nostri pensionati, che sono tutt'altro che “ricchi”.

Un impegno va assunto per annullare le abnormi distorsioni prodotte nelle “ricongiunzioni” dalla legge 122/2010.

E' confermata anche per il 2012 la riduzione di tasse e contributi per il cosiddetto salario di produttività, sulla base di quanto definito da accordi o contratti aziendali.

Proprio su questo tema proponiamo una azione che tuteli il monoreddito familiare che, nella sua più ampia consistenza, pare non troverà immediata soluzione!

Perché non introdurre un “coefficiente CISL”, come stanno facendo tanti Comuni con l'ISEE, che rimoduli la detassazione in base alla composizione della famiglia?

Sono fiducioso che questi nostri suggerimenti troveranno la tua attenzione e riflessione.

Con viva cordialità,
Beniamino Michieletto

*o*o*o

Disegno di Legge Delega sulla riforma fiscale

La manovra correttiva di finanza pubblica varata dal Governo lo scorso 30 giugno consta di un Decreto Legge (n. 98 del 6 luglio 2011) e di una Legge Delega “per la riforma fiscale e assistenziale”.

Dal Disegno di Legge Delega è previsto un concorso al pacchetto di interventi per completare il processo di rientro dal deficit entro il 2014 pari a 14,7 miliardi di €.

Detti effetti quantitativi sono garantiti per legge attraverso una clausola di salvaguardia autoapplicativa che prevede tagli automatici alle 476 agevolazioni fiscali che producono un gettito annuo di 161 miliardi di €.

Il Disegno di Legge Delega, che alleghiamo, relativamente alla riforma fiscale assume valore fondamentale in quanto, oltre a fissare i criteri direttivi e i principi attuativi ai quali dovrà ispirarsi il legislatore delegato, contiene l'indicazione delle relative fonti di finanziamento.

L'impostazione suggerita dal Disegno di Legge Delega individua nella lotta all'evasione fiscale, nel riordino della tassazione delle attività finanziarie, nello spostamento del prelievo dalle persone alle cose tramite l'aumento dell'imposta sul valore aggiunto, nella riduzione della spesa pubblica e nell'eliminazione totale o parziale di alcuni regimi di esenzione o di favore fiscale, le forme utili di copertura della riforma. In tal modo

non si prevede che la manovra correttiva di finanza pubblica utilizzi entrate di natura fiscale che restano dunque nella disponibilità esclusiva del provvedimento di delega.

Lo schema di delega introduce anche una profonda semplificazione del sistema tributario vigente, attraverso l'individuazione di un'unica imposta sui servizi in luogo delle attuali imposte di registro, ipotecarie e catastali, di bollo, tassa sulle concessioni governative, tassa sui contratti di borsa e imposta sulle assicurazioni.

Per quanto attiene all'imposta sul reddito personale sono previste tre aliquote di base, rispettivamente fissate al 20%, al 30% e al 40%. Al momento, peraltro, non si conoscono ancora gli scaglioni di riferimento e le eventuali detrazioni applicabili.

L'indicazione delle tre aliquote consente di ridurre il prelievo fiscale sulle persone fisiche, il che significa sostanzialmente riduzione dell'imposizione fiscale sul reddito dei lavoratori dipendenti e dei pensionati, dal momento che insieme rappresentano l'86% dei contribuenti e il 90% dei redditi dichiarati.

La collocazione della prima aliquota al 20% risponde ad una richiesta della CISL e consente di alleggerire il carico fiscale sui redditi medio bassi.

Per rispondere alle nostre aspettative la definizione complessiva dell'impianto riformato dovrà prevedere una adeguata riorganizzazione del sistema degli scaglioni di reddito (estensione dell'attuale primo scaglione), delle detrazioni e del sostegno alla famiglia, a vantaggio del lavoro dipendente e dei redditi medio bassi.

Il previsto aumento al 20% dell'imposta sostitutiva sui redditi delle attività finanziarie, con esclusione dei titoli di stato, è coerente con le richieste sindacali, perché riequilibra il peso complessivo del prelievo a favore del lavoro e del reddito di impresa.

Con la Delega viene individuato un nuovo strumento di contrasto alla povertà, attraverso la definizione di un livello di reddito minimo personale escluso da imposizione, e viene confermato un regime differenziato di favore fiscale per la retribuzione accessoria e i premi correlati agli incrementi di efficienza ed ai risultati dell'impresa.

La riforma dell'imposta sul valore aggiunto prevede, infine, la graduale revisione delle attuali aliquote, tenendo conto degli effetti inflazionistici.

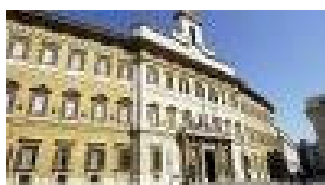
L'alleggerimento del prelievo fiscale sull'impresa si basa sulla riduzione dell'IRAP, prevedendo l'esclusione dalla base imponibile del costo del lavoro (da compensare con trasferimenti o compartecipazioni d'intesa con le Regioni).

L'attuazione della delega è certamente subordinata alla continuazione della legislatura, ma l'aver individuato le risorse atte a finanziare la riforma conferisce credibilità al provvedimento e ne rafforza la fattibilità.

Il Sindacato, e la CISL in particolare, seguiranno con estrema attenzione l'evolversi della Delega e vigileranno attentamente sulle implicazioni concernenti il lavoro, le pensioni e la famiglia per fare in modo che la riforma dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e la rimodulazione complessiva dell'intervento a sostegno della famiglia non determinino complessivamente un'attenuazione della progressività di sistema, ma favoriscano effettivamente la natalità, il lavoro, i giovani e il contrasto più efficace alla povertà, come correttamente richiamato dai criteri fissati dal Disegno di Legge Delega.

PER NECESSITÀ SENZA VIRTÙ

Famiglia: tagli e nessuna certezza – Avvenire 16 luglio 2011 - Francesco Riccardi



L'abbiamo ingoiata senza fare troppe storie. Anzi, sollecitando perché la somministrazione fosse la più rapida possibile. Ma ora che responsabilmente l'abbiamo assunta dobbiamo chiederci se la medicina contro la crisi del Paese è davvero quella adatta, verificarne le controindicazioni, ritrarne le dosi per il futuro.

Questa manovra economica è stata necessitata prima ancora che necessaria.

L'attacco speculativo era troppo grave, la situazione troppo insidiosa e incerta, per rischiare ulteriormente non agendo subito. Gli aggiustamenti che erano stati individuati e quelli che potevano nascere da una più ampia collaborazione tra maggioranza e opposizioni, però, sono stati realizzati solo molto parzialmente. Il risultato complessivo più che distribuire in maniera equa i pesi del rigore necessario continua a caricare sulle famiglie e sui ceti medio-bassi l'onere maggiore del risanamento, toccando solo marginalmente i ceti alti e alcune corporazioni. I cittadini pagheranno, già da lunedì, nuovi ticket, i dipendenti pubblici avranno gli stipendi ancora fermi, lavoratori e lavoratrici andranno in pensione sempre più tardi, i pensionati con assegni

medi perderanno potere d'acquisto. I vitalizi dei parlamentari che maturano dopo appena 5 anni, invece, non verranno riformati. Mentre sul percorso per la riduzione degli stipendi di deputati e senatori – che dovevano essere ricondotti alla media dei Paesi europei – sono stati piazzati paletti per renderla meno consistente. Ancora, infinitesimale è la diminuzione dei trasferimenti ai partiti. Inutile fare demagogia – non saranno queste voci a colmare il deficit di bilancio – ma certo il confronto stride, e l'esempio dei potenti manca. La riduzione dei “costi della politica” – di funzionamento e più ancora di struttura – non è realizzata. Neppure abbozzata. Come su queste colonne si era avvertito, il Paese avrebbe accettato solo «passi avanti» rispetto alle prime promesse. E invece dobbiamo registrare dietrofront e incertezze che fanno perdere credibilità. Non sono state operate privatizzazioni e le liberalizzazioni riguardano solo quelle (discutibili) degli orari dei negozi. Paradossale che si discuta se questa sia la manovra di un liberale o di un socialista...

È però soprattutto la decisione di inserire nel decreto la «clausola di salvaguardia» – che taglierà del 5% nel 2013 e del 20% dal 2014 tutte le agevolazioni fiscali – a destare allarme e a gettare un'ombra ferale sull'intera manovra. Non si sono compiute scelte, non si è esercitata la responsabilità “politica” di vagliare quali agevolazioni eliminare e quali salvaguardare, mettendo sullo stesso piano di un taglio lineare le spese per il veterinario del gatto e quelle del cardiologo per la nonna, i contributi elargiti ai partiti e le detrazioni per un figlio a carico. Come se tutto fosse uguale. È vero: si tratta di una riduzione per ora potenziale, perché entro 18 mesi può essere esercitata la delega, riformando l'intero sistema fiscale e assistenziale, ed è possibile pure esentare alcune categorie dal taglio. Ma, di fatto, si è ipotecato il futuro delle famiglie, alle quali è stata offerta solo una cambiale, un *pagherò* con sopra scritto: «Riforma fiscale». Ora nessuno – nessuno – ha mai preteso che un diverso trattamento fiscale per i familiari a carico si sommasse alle detrazioni esistenti. Ma non si può cancellare o tagliare prima di aver assunto un impegno chiaro su quale sistema si intende adottare per assicurare finalmente un equo trattamento di chi ha familiari a carico, attraverso l'adozione del “fattore famiglia” e poi gradualmente del quoziente, così come solennemente promesso dal governo fino a qualche mese fa. Non ci sono privilegi da rivendicare ma anzitutto un'ingiustizia da sanare, che rappresenta una concausa del calo demografico e dell'impoverimento del nostro tessuto sociale ed economico.

Forse è vero, dopo 60 anni di crescita eccezionale e di eccezionali sperperi, il Paese si trova sul Titanic a navigare tra gli iceberg. Ma chi è al timone – ormai da più di un decennio quasi ininterrottamente – non può sottrarsi alla responsabilità di aver condotto la navigazione, di averne tracciato la rotta, che oggi va corretta. Altri hanno ballato sulle note dell'orchestrina. Non certo le famiglie confinate nella terza classe, per le quali oggi si dice che è finita una festa mai iniziata. Non certo quegli 8 milioni di italiani che sono sotto la soglia della povertà e che, non a caso, ci sono finiti proprio perché hanno più figli a carico o anziani a cui badare.

RAPPRESENTANZA: ACCORDO SINDACATI- CONFINDUSTRIA

La nota della Segreteria Confederale Cisl

Nell'incontro del 28 giugno tra Confindustria e CGIL CISL UIL dopo un proficuo confronto è stata siglata



un accordo interconfederale in materia di rappresentanza e criteri per la validità generale dei contratti aziendali. Sulla rappresentatività ai fini delle trattative e della stipula dei Ccnl si darà attuazione all'accordo Cgil Cisl Uil del 2008 prevedendo la certificazione degli iscritti attraverso l'Inps, da calcolare, poi, in modo ponderato con i voti nelle elezioni Rsu.

E' prevista una soglia di accesso pari al 5% dei lavoratori occupati in ogni settore.

Per quanto riguarda i contratti aziendali essi verranno considerati validi e vincolanti per tutti sulla base della maggioranza semplice nelle RSU.

Nel caso di presenza delle RSA la rappresentatività verrà "pesata" con la percentuale degli iscritti alle singole organizzazioni per definire la maggioranza per la stipula dei contratti aziendali ed è prevista l'eventualità . se richiesta da un'organizzazione sindacale o dal 30% di lavoratori . di effettuare un voto tra i lavoratori, che esprimendosi a maggioranza, può respingere l'accordo.

Quando negli accordi aziendali, così definiti, sono contenute clausole di tregua, esse vincolano tutte le organizzazioni sindacali operanti in azienda.

L'intesa poi prevede che gli accordi aziendali possano definire intese modificative di istituti contrattuali del Ccnl secondo le procedure previste negli stessi contratti nazionali e quando non previste anche direttamente attraverso il contratto aziendale stipulato dalle rappresentanze sindacali in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria nei casi di crisi aziendale o di nuovi significativi investimenti e relativamente agli istituti che disciplinano la prestazione lavorativa, agli orari di lavoro e all'organizzazione del lavoro.

Infine le parti hanno concordato di richiedere al Governo ed al Parlamento che venga confermato il sostegno alla contrattazione collettiva decentrata rendendo strutturale la detassazione del 10 % del salario di produttività e la decontribuzione.

In parallelo all'intesa è stato riproposto per quanto riguarda i rapporti tra le tre Confederazioni relativamente agli Accordi Interconfederali generali e alla stipula dei Ccnl il Protocollo del 2008, già approvato dagli organi nazionali di Cgil - Cisl e Uil.

La Segreteria Confederale della Cisl esprime grande soddisfazione per questo Accordo che riveste grande importanza per tre ragioni:

1. Esso rappresenta un importante segnale di responsabilità delle parti sociali in un momento particolarmente difficile della situazione sociale del Paese, ancora alle prese con le conseguenze occupazionali della grave crisi economica e produttiva dalla quale è possibile uscire solo attraverso un grande impegno generale a realizzare intese che in tutti i luoghi di lavoro e in tutti i settori rilancino la qualità, la competitività, la produttività del sistema delle imprese e con esse dell'occupazione.
2. Questo accordo risulta l'ultimo decisivo tassello della riforma della contrattazione collettiva del gennaio 2009 che ha permesso in questi due anni la stipula dei contratti nazionali in scadenza, l'avvio di una robusta stagione di contrattazione decentrata che ora con questo accordo trova nuovo impulso e soprattutto nuove regole condivise da tutti, utili a dare efficacia e validità ai contratti aziendali, anche in presenza di divergenze tra le organizzazioni sindacali.

Si tratta di una evoluzione pienamente coerente con i contenuti dell'accordo sulla contrattazione del 2009 ed è motivo di grande soddisfazione della Cisl che dopo molti rifiuti ed auto-esclusioni abbia visto la sigla anche della Cgil, in particolare sulle questioni più problematiche come le clausole di tregua e le intese modificative (nuova definizione di deroghe) che spesso in questi anni sono state oggetto di incomprensioni e di attacchi alla Cisl e al suo gruppo dirigente.

Con questa intesa sarà possibile ora dare pieno impulso alla contrattazione decentrata sia nelle aziende in cui produttività è in crescita e pertanto essa dovrà essere ridistribuita a vantaggio dei lavoratori sia nelle aziende in crisi come strumento utile ad attrarre nuovi investimenti ed a rilanciare l'occupazione.

3. L'Accordo interconfederale definisce altresì un significativo pluralismo dei modelli di rappresentanza, facendo evolvere, senza cancellarlo, l'accordo del 1993.

Accanto alle Rsu che vengono confermati nelle loro funzioni nei settori dove hanno avuto una diffusione e un radicamento, mantengono piena legittimità le RSA, anche in proiezione futura, andando, quindi, oltre alla funzione decrescente e residuale delineata dall'accordo del 1993.



La pluralità nei modelli di rappresentanza e la definizione condivisa di regole per decidere a maggioranza anche nei casi in cui esistono forti divergenze tra le organizzazioni sindacali configurano un nuovo assetto del sindacalismo confederale italiano che resta fondato sulla vocazione alla sintesi tra diverse culture e modelli senza che ciò possa, tuttavia, mai configurare per nessuna organizzazione un diritto di veto e porti quindi ad una paralisi nell'azione del sindacato.

Anche in questa occasione, si è dimostrata l'importanza dell'azione di Cisl, unitamente alla Uil, nel cercare con tenacia e determinazione i punti d'incontro nel sindacato confederale e nei confronti delle Associazioni datoriali, senza rinunciare mai alla propria identità sindacale e ai propri valori di riferimento, primo fra tutti l'autonomia del sindacato per poter rappresentare e tutelare al meglio i lavoratori.

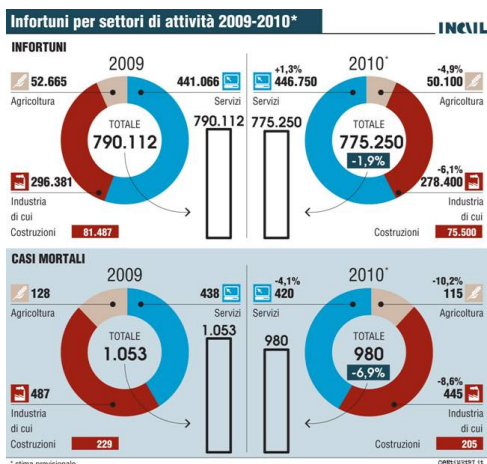
La Segreteria Confederale della Cisl

UN «MURO» È CADUTO MA TANTO C'È ANCORA DA FARE

Meno di 1.000 morti sul lavoro, prima volta dal dopoguerra

Francesco Riccardi – Avvenire 6 luglio 2011

Francesco, Marco e ancora Maria, Silvio, Mohamed e Irina... Se mettessimo in fila i nomi delle persone che



sono morte sul lavoro lo scorso anno, forse non basterebbe questa pagina per comporne la lapide in maniera degna. E certo non sarebbe sufficiente l'intero giornale a raccontare lo sconvolgimento che ognuna di queste morti porta nelle famiglie. Lasciando vedove sole, bambini che non rivedranno più i padri, genitori straziati dalla perdita di un figlio che si era appena 'sistemato' trovando un posto. O che magari provvedeva a loro da lontano, che anche per questo aveva attraversato il mare rischiando la vita una prima volta. Perciò lo facciamo sommessamente, senza eccedere in trionfalismi, né illuderci eccessivamente. Ma dicendolo finalmente: gli incidenti mortali sul lavoro stanno calando in maniera significativa.

Questo testimoniano i dati del rapporto Inail sul 2010 presentato ieri. Per la prima volta dal Dopoguerra, infatti, le vittime del lavoro sono state meno di mille. Per la precisione 980, in calo

del 6,9% rispetto ai 1.053 del 2009. In diminuzione anche gli infortuni da 790mila a 775mila (-1,9%), ai quali l'istituto stima si debbano aggiungere circa 165mila incidenti non denunciati, perché occorsi a lavoratori in nero. In calo sono tutte le modalità degli eventi: -6,6% gli infortuni avvenuti negli ambienti di lavoro propri, -3,9% gli incidenti relativi agli autotrasportatori, -10,9% pure gli infortuni *in itinere*, quelli che accadono sulla strada da e verso il luogo di lavoro. È vero, nel 2010, nonostante i primi segni di ripresa, il numero degli occupati risultava ancora inferiore a quello del 2008. Ed erano centinaia di migliaia di dipendenti in cassa integrazione, dunque non esposti ai rischi della produzione. E perciò fondamentale sarà leggere tra un anno il consuntivo del 2011 per capire quanto ha inciso la crisi economica e quanto invece il cambiamento sia effettivo, si possa considerare consolidato.

C'è però un dato di prospettiva che fa riflettere e che giustifica quantomeno l'ottimismo della volontà. In dieci anni gli infortuni sono diminuiti di quasi il 30% e i casi mortali sono scesi da oltre 1.400 a meno di mille, appunto. Siamo ormai ben al di sotto della media europea come indice di infortuni sugli occupati. Se il trend positivo rimanesse costante, potremmo tra un lustro arrivare quasi a dimezzare le vittime rispetto a quelle del 2001.

Sarebbero ancora tante, tantissime.

Troppe indubbiamente. Sempre meno, però, grazie a una serie di fattori che stanno dimostrando di funzionare. Anzitutto una legislazione divenuta sì più pesante e 'costosa' ma che dal Testo unico in poi ha prodotto risultati tangibili.

E ancora, il valore deterrente dell'effettività delle sanzioni, testimoniata sia dalla sospensione delle attività di cantieri e fabbriche quando vengono riscontrate irregolarità, sia dallo svolgimento dei grandi processi come per ThyssenKrupp, Eternit e Saras.

Senza dimenticare l'opera di prevenzione e controllo svolta dall'Inail, dal ministero del Lavoro e dalle parti sociali che hanno promosso protocolli e campagne mirate. Fino ad arrivare – non come ultimo fattore, però – a una maggiore coscienza del rischio, che sembra caratterizzare oggi singoli imprenditori e lavoratori nonché la società nel suo complesso. Non c'è legge per quanto severa, non c'è dispositivo tecnico per quanto avanzato né controllo massivo, infatti, che possano sostituire la responsabilità personale dell'uomo.

Quando organizza l'attività altrui e quando opera in prima persona.

Una drastica riduzione delle morti sul lavoro non può che passare da qui: da una ritrovata coscienza del valore della vita, della sua inviolabile dignità, della sua preminenza. Sempre.

Questo vorremmo scrivere sull'ideale lapide coi 980 nomi, che oggi ancora piangiamo.

PENSIONI "ALTE", NUMERI REALI E LUOGHI COMUNI

Com'è stato abbondantemente dimostrato, il diavolo si nasconde sempre nei dettagli: non fa eccezione la



manovra economica del Governo quando si occupa di pensioni.

Innanzitutto una premessa: già oggi le pensioni inferiori a 1.382,91 euro al mese ottengono una indicizzazione piena all'aumento dell'inflazione, mentre quelle tra 1.382,91 e 2.304,85 euro vengono adeguate al 90% dell'inflazione e sopra i 2.304,85 euro al 75% dell'inflazione.

Ora il Governo prevede che per le pensioni superiori a 1.428 euro sia effettuato un adeguamento pari al 45% al tasso di

inflazione e nessun adeguamento per le pensioni superiori a 2.380 euro.

Si tratterebbe di una riduzione pari a circa 3/4 euro al mese. Poca cosa, potrebbe dire qualcuno. In realtà nessuno ha accennato al fatto che è da almeno una decina d'anni che le pensioni (tutte, comprese quelle minime a 417 euro mensili) vengono rivalutate in maniera non corrispondente all'aumento del costo della vita.

E questo per almeno due ragioni: una si chiama "paniere" e l'altra si chiama "fiscal drag".

Il "paniere" è l'insieme di prodotti presi a riferimento per registrare l'aumento dell'inflazione.

Sono anni che i nostri pensionati denunciano che tale paniere è formato da prodotti che non riguardano consumi di chi percepisce 500, 1.000 o 1.500 euro al mese.

Basti pensare a quei prodotti elettronici il cui costo - grazie alla continue innovazioni tecnologiche - tende a diminuire, contribuendo in tal modo a ridurre anche l'inflazione. E così può benissimo accadere - ed è accaduto - che i prodotti alimentari, di cui non si può fare ovviamente a meno, siano aumentati mentre l'inflazione, così calcolata, sia rimasta ferma.

Col risultato che al danno, costituito dall'aumento del costo della vita, si è aggiunta la beffa del mancato adeguamento dell'importo delle pensioni.

Analogo ragionamento si può fare per il "fiscal drag", il cui effetto perverso si determina quando l'aumento nominale delle pensioni, per effetto dell'adeguamento al costo della vita, le colloca ad uno scaglione di reddito superiore con un'aliquota fiscale più elevata.

In parole più semplici, avviene che il valore nominale della pensione cresce, ma il suo potere d'acquisto no, mentre le tasse aumentano in proporzione maggiore.

Lo "scherzetto" combinato della composizione del paniere e dell'erosione del fiscal drag ha portato ad una riduzione del potere d'acquisto delle pensioni pari a circa il 30% negli ultimi 10 anni. Con buona pace di coloro che affermano che le pensioni più basse (ma una pensione di 1.500/2.000 euro può essere considerata alta?) non sono state interessate dalla manovra.

Con l'aggiunta che tali riduzioni partirebbero dal 2012, cioè domani mattina.

Vediamo ora cosa è previsto per i vitalizi degli onorevoli (le loro pensioni si chiamano così).

Ogni onorevole ha diritto ad un assegno pari a 2.486 euro al mese a partire da 65 anni (60 anni dopo due legislature) con il semplice versamento di 1.000 euro al mese per una legislatura (5 anni), e soggetto ad imposta per 90% dell'importo.

Questo è il minimo. Ogni successiva legislatura fa lievitare l'assegno del 4% dell'indennità parlamentare, per cui dopo tre legislature l'assegno diventa pari a 7.460 euro, peraltro cumulabile con altre forme previdenziali.

Se la legislatura termina prima, i deputati possono versare le quote per il completamento del quinquennio, basta aver svolto il mandato per almeno due anni e sei mesi.

Con altri 250 euro mensili ci si può anche garantire le reversibilità. Ela rivalutazione? E' agganciata a quella dei magistrati.

Prodi l'ha bloccata fino al 2012. Oltre questo termine partirà la corsa al rialzo.

I sacrifici però vengono chiesti a chi ha pensioni di 1.000/1.500 euro al mese: e non venite a dirci che evidenziare queste sperequazioni significa fare demagogia o alimentare l'antipolitica.

PORTO TOLLE, PARTITA NAZIONALE

Bonanni: la centrale è indispensabile- Luca Tatarelli Conquiste del Lavoro 8.7.2011

Porto Tolle (Ro) - dal nostro inviato - La centrale Enel di Porto Tolle, paesino di oltre 10 mila abitanti nel



delta del Po è la Fiat di questo territorio. Il sindaco Silvano Finotti guida un'amministrazione civica. "Senza di essa - dice a Conquiste, a margine del convegno organizzato ieri dalla Cisl e Flaei di Rovigo e della Cisl e Flaei del Veneto con la partecipazione della Flaei nazionale rappresentata dall'amico Mario Arca - non ci sarebbe sviluppo".

Ma senza questo impianto e la sua riconversione da olio combustibile a carbone pulito, Porto Tolle vivrebbe solo di industria ittica, pesca, agricoltura e un po' di artigianato e turismo.

Insomma Porto Tolle risorsa economica e industriale del Veneto e del Paese. Per questo l'Enel non rinuncia

al progetto di riconversione a carbone pulito del sito rodigino.

Lo ha confermato Gianluca Comin, responsabile relazioni esterne del colosso energetico italiano. Intervendendo al convegno ha precisato che il progetto sarà di tre gruppi con circa 2 mila megawatt di potenza e darà lavoro durante i 5-6 anni di cantiere industriale ad una forza media giornaliera di oltre 1.500 persone con punte fino a 3-3500. Più di un centinaio le ditte, in buona parte imprese locali.

A regime la centrale garantirà occupazione stabile, tra dipendenti Enel e indotto, ad oltre 8 mila addetti. E a chi si oppone alla riconversione a difesa dell'ambiente e del Parco del delta del Po, Cisl e Flaei provinciale rispondono che la convivenza è possibile.

Importante è anche l'investimento previsto: 2,5 miliardi di euro. "Abbiamo aspettato sei anni - ha evidenziato Valeria Cittadin, segretario generale Cisl Rovigo - ora basta. Vogliamo che il cantiere parta al più presto. Nel Polesine 12 mila persone hanno perso il lavoro.

Sono 150 mila nel Veneto".

La Cittadin chiede un tavolo interministeriale per decidere sul futuro energetico italiano.

Il sindacato, ribadisce Franca Porto, segretario generale della Cisl veneta è in prima linea a difesa dell'opera e dei lavoratori. Contro ogni violenza, come quella esercitata nei giorni scorsi in Val di Susa. La Porto chiede alla politica di fare un passo in avanti con il sostegno del mondo imprenditoriale e del sindacato.

Risponde il governatore della Regione, Luca Zaia: "Su Porto Tolle c'è l'impegno nostro e del Governo nazionale e da qui parte il più grande cantiere nazionale che porterà lavoro e sviluppo.

Per noi è una grande opportunità come stazione appaltante per i prossimi cinque anni".

La centrale di Porto Tolle è indispensabile "non solo per l'occupazione, ma anche perché il Paese ha bisogno di energia a basso costo", osserva da parte sua Raffaele Bonanni. Per il segretario

generale della Cisl "non si può usare il metano perché siamo già troppo dipendenti dagli idrocarburi e per di più da fonti a costante rischio di crisi politica". La centrale a carbone non inquinerà.

"Ora era a gasolio, quindi quella carbone sarà molto più pulita di prima e soprattutto potrà darci energia diventando uno dei cuori pulsanti dell'economia italiana".

Porto Tolle è l'esempio delle cose che non vanno in Italia.

E sulle opere pubbliche le cose che non vanno sono tantissime. Colpa di una classe politica che non decide.



Mentre ci sono oppositori violenti, come è avvenuto nei giorni scorsi in Val di Susa. La Cisl è a fianco dei lavoratori che operano in questi cantieri. "Le aziende italiane - ribadisce Bonanni - pagano alte tariffe energetiche.

Più del 30%. In Italia non c'è un piano energetico.

Così come la scelta fatta sul nucleare di fatto ha tolto un elemento di produzione energetica che si sarebbe aggiunto agli altri. Dopo il referendum chi ha festeggiato sono stati i petrolieri".

MILANO, SCOLA NUOVO ARCIVESCOVO CISL: SARÀ PUNTO DI RIFERIMENTO DELLA CITTÀ

Il cardinal Angelo Scola è il nuovo arcivescovo di Milano. L'ormai ex patriarca di Venezia succede a Dionigi Tettamanzi – Conquiste del Lavoro del 28 giugno 2011



L'annuncio l'ha fatto, in un affollatissimo incontro con la stampa, lo stesso Tettamanzi. "Carissimi fedeli dell'Arcidiocesi ambrosiana - ha esordito -, il Santo Padre Benedetto XVI ha accettato la mia rinuncia all'ufficio di Arcivescovo di Milano, presentata più di due anni fa al compiersi del mio settantacinquesimo anno di età, e ha nominato nuovo Arcivescovo di Milano Sua Eminenza il cardinale Angelo Scola". La notizia era nell'aria da qualche tempo, ma il Papa prima di renderla ufficiale ha voluto attendere che il cardinal Tettamanzi potesse celebrare, domenica scorsa, la messa in piazza Duomo per tre nuovi beati della diocesi milanese: l'ultimo appuntamento

ufficiale con la comunità che ha guidato per nove anni. Un cammino lungo, fecondo, entusiasmante, ma non privo di momenti di fatica (soprattutto nei rapporti con la politica: la Lega, ad esempio, non l'ha mai amato). "La Chiesa ambrosiana - ha aggiunto Tettamanzi -, per grazia di Dio è ricca di tradizioni di fede, di operosità evangelica, di impegno caritativo, di santità popolare.

Una Chiesa che in questi anni si è impegnata ad annunciare Cristo Risorto con percorsi pastorali e spirituali di rinnovamento, nella fedeltà alla sua grande tradizione storica e nel desiderio di assumere un volto più missionario: a livello liturgico, nei cammini di 'trasmissione della fede', di educazione e cultura al servizio della società, di riorganizzazione territoriale, di pastorale familiare e giovanile, di apertura ad gentes, di difesa dei deboli, di accoglienza degli immigrati".

Il vescovo uscente resterà in carica come "amministratore" fino all'ingresso ufficiale del suo successore, previsto in settembre.

Il cardinale Scola ha inviato un saluto alla sua nuova comunità, letto da Tettamanzi. "Vengo a Voi con animo aperto e sentimenti di simpatia e oso sperare da parte Vostra atteggiamenti analoghi verso di me. Ho bisogno di Voi, di tutti Voi, del Vostro aiuto, ma soprattutto, in questo momento, del Vostro affetto. Chiedo in particolare la preghiera dei bambini, degli anziani, degli ammalati, dei più poveri ed emarginati.

Lo scambio d'amore con loro è ancor oggi prezioso alimento per l'operosità dei mondi che hanno fatto e fanno grande Milano: dalla scuola all'università, dal lavoro all'economia, alla politica, al mondo della comunicazione e dell'editoria, alla cultura, all'arte, alla magnanima condivisione sociale.

Mi affido all'intercessione della Madonnina che, dall'alto del Duomo, protegge il popolo ambrosiano".

Sulla vicenda è intervenuta anche la Cisl.

Esprimo a sua Eminenza, cardinale Angelo Scola - ha detto il segretario generale milanese, Danilo Galvagni - il mio benvenuto e i miei più sinceri auguri per l'impegnativo, ma appassionante, incarico che si appresta a ricoprire. Sono certo che, date le sue elevate qualità umane e teologiche, e l'esperienza maturata in una città importante come Venezia, saprà guidare al meglio la Chiesa milanese e diventare un punto di riferimento per i fedeli e la società nel suo insieme.

Nel contempo desidero ringraziare il suo predecessore, cardinal Dionigi Tettamanzi, per la splendida testimonianza che ha dato nei suoi nove anni a capo della Diocesi, di pastore sempre attento ai bisogni della comunità e, in particolare, delle fasce più deboli e indifese".

Mauro Cereda

PROMOSSO L'ING. SERGIO ADAMI

Egregio ingegnere,

abbiamo appreso della sua nomina a “Responsabile della Produzione Idroelettrica”, nell’ambito dell’Area di Business Generazione di Enel GEM.



C’è sempre un po’ di “campanilismo” nel vedere valorizzato un conterraneo (anche Dante riconobbe il suo “Tosco”) ma, quello che valutiamo positivamente, è la cosiddetta “promozione interna”.

Ci verrebbe da dire: la persona giusta al posto giusto ma, conoscendo la sua irrequietezza, rinviemo tutto a fra qualche mese, quando ...

~~*~*

DISPOSIZIONE ORGANIZZATIVA N. 179 del 07/07/2011

Con decorrenza immediata, nell’ambito dell’Area di Business Generazione, viene costituita la **Produzione Idroelettrica**, affidata a Sergio ADAMI, nella quale confluiscono la Produzione Idroelettrica Alpi e la Produzione Idroelettrica Appennini.

Responsabilità e compiti sono definiti nella Disposizione Organizzativa n.150 del 3/2/2010.

La presente Disposizione aggiorna la Disposizione Organizzativa n. 150 del 3/2/2010.

IL DIRETTORE DIVISIONE GEM

PREVIDENZA COMPLEMENTARE:

Una scelta per migliorare il futuro dei Lavoratori e del Paese



La possibilità di destinare le somme relative all’agevolazione tariffaria, così come il contributo per chi non godeva più di questa possibilità, a favore del futuro previdenziale hanno messo in evidenza lacune informative sulla Previdenza complementare - sebbene oltre il 90% dei Dipendenti Enel abbia aderito esplicitamente, o tramite il TFR, al FOPEN. Abbiamo, quindi, chiesto al Consiglio di Amministrazione di incrementare l’informativa, predisponendoci se necessario ad una nuova tornata di assemblee, in tutti i luoghi di lavoro, specificatamente dedicata alla previdenza.

Questa asimmetria tra l’aver affidato al Fondo il proprio TFR e la riluttanza a versare le somme derivanti dal controvalore economico dell’attuale sconto sull’energia

elettrica, lascia perplessi se rapportata alla bontà dello strumento previdenziale che, ricordiamo, serve a far recuperare potere d’acquisto e dare più certezze nel momento della cessazione del rapporto di lavoro: per questa ragione nei recenti rinnovi contrattuali abbiamo incrementato il contributo che le aziende versano, per ogni dipendente iscritto, al Fondo. Oltretutto, a seguito dei cambiamenti intervenuti nel sistema previdenziale, il grado di copertura della previdenza pubblica rispetto al salario si è ridotto, fino a scendere sotto il 50% per le nuove generazioni. Rialzarlo è, ovviamente, una priorità del Sindacato Confederale italiano.

Ritornando a FOPEN, e data la premessa, pensiamo siano necessarie alcune precisazioni sul funzionamento e sul ruolo del Fondo.

Scopo del Fondo è quello di consentire agli aderenti di disporre, all’atto del collocamento in quiescenza, di prestazioni pensionistiche complementari a quella del sistema obbligatorio, raccogliendo i contributi versati dall’Azienda e dagli Interessati.

Il Consiglio di Amministrazione di 12 Componenti, sei eletti in rappresentanza dei Lavoratori e sei dei Datori di Lavoro, opera sotto la stretta vigilanza di una Autorità, la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP), che effettua controlli ed ispezioni ed alla quale vanno periodicamente riportate le principali attività svolte dal Fondo.

Il Consiglio di Amministrazione stabilisce, sulla base di regole imposte dalla COVIP e dalla legislazione, i criteri di scelta degli investimenti e di ripartizione del rischio nella gestione delle risorse del Fondo. Queste sono detenute da un soggetto terzo, la Banca Depositaria, e affidate, mediante convenzioni, a Gestori abilitati. Il Consiglio controlla l’operato di tutti i soggetti con i quali stipula convenzioni, a garanzia e nell’esclusivo interesse dei propri Associati.

FOPEN è un'Associazione che opera senza scopo di lucro; le spese di amministrazione del Fondo sono particolarmente contenute, anche grazie al fatto che tutti i Dipendenti che rivestono incarichi negli Organismi (sia di parte Aziendale che Sindacale), rinunciano ai compensi previsti dalla normativa.

La struttura è composta da un Direttore, 2 dipendenti e 3 distaccati. A seguito di ciò, FOPEN è tra i Fondi con i più bassi costi gestionali.

La previdenza complementare è favorita da una normativa fiscale e previdenziale di vantaggio.

Le somme versate al Fondo non costituiscono base imponibile ai fini IRPEF e INPS e sono deducibili nel limite di euro 5.164,57 annui; i rendimenti subiscono una tassazione dell'11% in luogo del 12,5%.

Le erogazioni (capitale o rendite) sono soggette ad una ritenuta a titolo d'imposta del 15%, che si abbatte dello 0,3% annuo dal 16° anno di iscrizione fino al limite del 9%.

Nonostante l'impatto della crisi finanziaria e mondiale, i rendimenti ottenuti dai diversi comparti di investimento di FOPEN hanno registrato ottime performance.

Ad esempio, il "Comparto Bilanciato Obbligazionario", per il quale hanno optato circa il 60% degli Associati a Fopen, ha registrato nel 2010, rispetto ai comparti della stessa categoria degli altri Fondi negoziali (Bilanciati prudenti), la più redditizia performance ad un anno, a tre anni, a cinque anni.

FOPEN si colloca tra i migliori Fondi negoziali italiani per livello di adesione, per i costi gestionali ridotti e per i rendimenti. Insieme a FISDE e ARCA costituisce un prezioso welfare integrativo che siamo costantemente impegnati a valorizzare.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

*o*o*o

FOPEN, l'impegno aziendale per il futuro pensionistico dei colleghi

Perché è importante la previdenza complementare?

Le ragioni della costituzione in Italia negli anni '90 di un sistema previdenziale misto, fondato non solo sul pilastro pubblico ma anche su quello integrativo ("secondo pilastro"), sono connesse all'impatto delle riforme previdenziali che hanno ridotto l'importo delle pensioni, generando l'esigenza di integrarle con un'adeguata copertura per gli anni post lavorativi.

Tali ragioni sono confermate anche dalla recente relazione dell'Autorità (Relazione COVIP 25 maggio 2011) da cui emerge che la rendita pensionistica di "primo pilastro", in prospettiva, è destinata a ridursi e "*che una parte considerevole dei lavoratori oggi occupati avrà tassi di sostituzione della pensione obbligatoria inferiori al 60% dell'ultimo stipendio*".

Quale è il significato della presenza di una forma di previdenza complementare dedicata ai dipendenti Enel ?

Proprio perché le riforme hanno portato a una progressiva riduzione del tasso di sostituzione (cioè il rapporto tra l'importo della prima pensione dopo la cessazione dell'attività lavorativa e l'importo dell'ultima retribuzione pagata al dipendente), **in Enel è stata introdotta una forma di previdenza complementare** per fornire al futuro pensionato i mezzi necessari per far fronte ai bisogni dell'età avanzata, mediante un adeguato sostegno economico integrativo dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Questo in linea con la costante attenzione dell'Azienda e delle Organizzazioni sindacali alle tematiche assistenziali e previdenziali, che ha permesso negli anni la **creazione di un articolato e complesso sistema di welfare interno** che non ha uguali nel panorama industriale italiano e che rinsalda l'identità Enel e il senso di appartenenza delle persone che vi lavorano.

Il FOPEN opera in un contesto di "deregulation" e di assoluta libertà gestionale, oppure è vincolato ad un assetto regolatorio?

Il FOPEN (Fondo Pensione Complementare per i Dipendenti del Gruppo Enel) è stato costituito il 3 dicembre 1998, mediante accordo sindacale, in conformità al **quadro legislativo e regolamentare di riferimento**, dal quale discendono la struttura di **governance** (paritetica datoriale/sindacale con alternanza della Presidenza), i requisiti di **professionalità** per rivestire le cariche sociali, le regole da osservare in materia di **conflitti di interesse** e l'affidamento esclusivo della gestione finanziaria a **gestori professionisti**, non entrando il Fondo nell'attività diretta di investimento .

Il FOPEN, come tutti i fondi pensione negoziali, opera nel quadro di questi principi, cui è tenuto sia sul piano dell'autonomia regolatoria, sia su quello operativo/gestionale.

Il legislatore, in relazione alla rilevanza degli interessi coinvolti e per assicurare la trasparenza e la correttezza dei comportamenti e la prudente gestione delle risorse economiche destinate al risparmio

previdenziale, ha istituito un'**Authority pubblica indipendente** (COVIP) con stringenti **compiti di vigilanza e controllo** per gli aspetti gestionali, tecnici, finanziari, patrimoniali e contabili delle forme pensionistiche complementari .

I dipendenti hanno dimostrato interesse per FOPEN?

Assolutamente sì, visto che il FOPEN registra al 31 dicembre 2010 **un tasso di adesione complessivo del 90%** dei potenziali aderenti (inclusi i dipendenti conferiti fuori Gruppo), con numero totale pari a 43.818 iscritti di cui **l'81% dipendenti del Gruppo Enel**. Una partecipazione massiva che non ha riscontro negli altri fondi - la Relazione COVIP 2010 riporta **un tasso medio di adesione alle forme complementari pari al 23% della platea di riferimento** - ed ha consentito il consolidamento di FOPEN tra i primi 5 fondi per patrimonio gestito.

Come si attesta attualmente il rendimento dei Fondi pensione rispetto alla rivalutazione TFR?

I dati ufficiali COVIP evidenziano che al 31. 12.2010 il **rendimento dei fondi pensione negoziali** si attesta su un valore medio pari al **3%** mentre la **rivalutazione TFR si attesta al 2,6%**.

Quali sono le agevolazioni per i contributi versati alle forme pensionistiche complementari?

Per i dipendenti, la contribuzione versata a FOPEN **non è assoggettata a tassazione IRPEF né è imponibile ai fini INPS** ed è anche **deducibile** dall'imponibile fiscale nel limite massimo annuo di € 5.164,57 .

In che modo è tassata la prestazione pensionistica complementare ?

Le somme erogate dalle forme pensionistiche complementari sia sotto forma di capitale che di rendita sono assoggettate - per la parte di prestazione maturata dopo il 1.1.2007 - ad una ritenuta a titolo di imposta con **aliquota non superiore al 15%** - riducibile dello 0,30 % per ogni anno di permanenza al fondo oltre il quindicesimo - fino ad abbattersi al **9%** dopo il 36° anno di partecipazione. Questa aliquota non si applica sull'intero importo erogato da FOPEN in quanto dalla base imponibile sono esclusi: i contributi non dedotti (superiori al limite di € 5.164,57), gli interessi maturati durante la fase di accumulo e la rivalutazione annua della rendita.

Il regime di imposizione fiscale delle prestazioni pensionistiche complementari risulta, quindi, **più favorevole per il dipendente rispetto alla aliquota media di tassazione a suo carico** (non inferiore al 23%) applicata al **TFR ed in generale alle retribuzioni**, anche in natura, erogate dal datore di lavoro .

Quale è stato e quale è oggi l'impegno per far decollare il secondo "pilastro" in Enel?

L'Azienda contribuisce per gli iscritti al finanziamento con una quota pari **all'1,35%** della retribuzione utile ai fini del TFR e - viste le previsioni introdotte negli ultimi due rinnovi contrattuali - con un ulteriore **importo aggiuntivo in misura fissa pari attualmente a 5 euro mensili, 7 euro dal 1° gennaio 2012**. Il finanziamento è inoltre alimentato anche dalla contribuzione minima a carico del lavoratore associato (1,35%) e dal **TFR maturando** ed è ulteriormente incrementabile con eventuale contribuzione aggiuntiva volontaria. In caso di adesione del dipendente al FOPEN solo con il TFR, è escluso il versamento della contribuzione a carico azienda. Nella prima **fase di avvio del Fondo**, è stato inoltre disposto per i primi due anni di iscrizione un ulteriore **contributo aggiuntivo, solo a carico aziendale, pari allo 0,50 %** in favore dei lavoratori aderenti al 17 settembre 2001.

In questo contesto si collocano anche le **"misure di sostegno al sistema di previdenza complementare in Azienda"** previste dall'accordo sindacale del 17 maggio 2011 per potenziare in modo significativo il secondo pilastro previdenziale con una nuova **"iniezione" di ulteriori risorse** rese disponibili dalla negoziazione collettiva, a favore di tutti i dipendenti (anche aderenti a FOPEN con il solo TFR) ivi compresi quelli in servizio al 1° dicembre 2011 anche se assunti successivamente al 1° luglio 1996, per i quali gli effetti delle riforme previdenziali avranno maggiore impatto .

CPO ENEL

INCONTRO RETE – INTEGRAZIONE AT

Nota delle OO.SS. regionali sull'incontro del 28.6.2011

Si è svolto in data odierna il secondo incontro congiunto Enel Sindacato per l'esame delle



problematicità connesse al processo di “Integrazione AT” in atto nell’Area Rete Veneto erano presenti all’incontro l’ing. Zappelloni, e la dott.sa Bresadola per la Enel, Siro Campagnaro, Giorgio Cecchelin e Alessandro Strazieri per le OOSS.

Sono stati affrontati i temi presentati nella riunione del 28 febbraio u.s. nell’ordine:

- La fotografia delle strutture al 01 gennaio 2011 è quella presentata nell’incontro sul

monitoraggio

- La valutazione dell’impatto della separazione delle attività sugli straordinari non ha evidenziato significativi squilibri tra i dati ante-post riorganizzazione
- **Viene considerata positivamente l’indicazione di gestire in modo più elastico la permeabilità tra le strutture Zona - TLV, e proprio a tale scopo verranno trasferite due risorse da Zona Belluno a TLV Treviso.**
- Inoltre, ove necessario, la reperibilità TLV potrà essere integrata con risorse di Zona aventi competenza adeguata. L’azienda è stata invitata a riconsiderare alcune situazioni di sofferenza sia individuali che di area per correggere quei casi che, senza compromettere la struttura, possono portare reciproci benefici.
- Si conferma la flessibilità oraria per il personale TLV tranne i casi di formazione della coppia che genera la fissazione dell’inizio orario
- Viene confermata la messa in campo di un nuovo piano di formazione proposto, dalla nostra DTR, destinato ad ampliare il panorama dei formati AT a tale formazione saranno interessati anche i Capi Squadra.
- Sulla questione delle abilitazioni vi è stato un ampliamento del livello dei rilasci SAP ai Capi Distacco mentre per l’utilizzo delle password rimane ferma la regola di un utilizzo esclusivamente personale
- Non ha invece trovato riscontro la richiesta della definizione di un percorso di carriera per gli ex operai AT, in ogni caso però l’azienda è stata invitata a riflettere sulla distanza di inquadramento tra i tecnici specialisti e ex operativi che in taluni casi svolgono analoghe attività
- Viene definita la possibilità di applicare anche a TLV la metodologia della reperibilità con mezzo a casa con analoghe caratteristiche a quelle del personale di Zona, i particolari della procedura verranno definiti con apposito verbale ma si anticipa che il viaggio verrà compensato a fasce chilometriche analogamente a come avviene nelle realtà di zona dove il meccanismo ha prodotto reciproci benefici e vantaggi.
- Per quanto attiene alla questione sollevata sulla mancata conoscenza degli impianti sulle nuove aree di intervento sono iniziati dei sopralluoghi incrociati che interesseranno i lavoratori che si trovano a dover intervenire su impianti non conosciuti.

*o**o*

Marcia indietro.

Così TLV di Treviso aumenta nelle risorse dedicate, dopo l’ultimo inserimento delle professionalità AT direttamente nelle Unità Operative, totale a Belluno e parziale a Treviso. Non era più logico recuperare quelle che oggi sono già in Zona?

ENEL INGEGNERIA E INNOVAZIONE – SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ FOTOVOLTAICHE DI ENEL INFRASTRUTTURE E RETI.

L'Azienda ha comunicato che, per adeguarsi alle disposizioni del Decreto Legge sugli incentivi per le energie rinnovabili, ha la necessità di rafforzare le attività di controllo impianti delle PLA con personale qualificato.

Per poter realizzare entro fine anno tale obiettivo, Enel Infrastrutture e Reti ha chiesto a Ingegneria e Innovazione di supportare l'attività con loro Personale.

Ha, quindi, comunicato alla Segreteria Nazionale quanto segue:

- si prevede di utilizzare da 10 a 30 Lavoratori della Ricerca, oltre ad alcuni Cantieristi provenienti da attività che si sono concluse;
- il Personale opererà, col distacco di 6 mesi, in regime di trasferta;
- l'individuazione dei Lavoratori (e dove opereranno) sarà discussa con le RSU;
- l'attività si svolgerà presso le 11 DTR, con compiti di intervento per la verifica del funzionamento degli impianti, nelle varie PLA presenti su tutto il territorio Nazionale.

Nello spirito di impiegare al meglio i Lavoratori di Ingegneria e Innovazione (al momento non pienamente utilizzati) crediamo che questa sia una opportunità temporanea da sfruttare per garantire un loro impiego rispetto alle eventuali ricadute negative prodotte dal recente referendum sul nucleare e dal blocco dell'Impianto di Porto Polle, evitando, però, che ciò incida negativamente sulle nostre richieste occupazionali presso Infrastrutture e Reti.

Il 28 luglio si svolgerà l'incontro con l'Enel per il rinnovo del trattamento per le trasferte in Italia e del trattamento economico per il rientro in sede dei Cantieristi. In quella sede le RSU incontreranno l'Azienda anche su questo argomento.

ANDAMENTO MONITORAGGIO

Lettera delle Segreterie Nazionali all'ENEL del 4.7.2011

Enel Infrastrutture e Reti
Dr. Bernardo Quaranta
Dott. Filippo Contino

Dai territori ci segnalano che i confronti avviati per il monitoraggio presentano notevoli difficoltà ad approdare a situazioni condivise in quanto l'applicazione della formula da voi predisposta - peraltro utilizzando coefficienti diversi da quelli illustrati in precedenza - senza considerare tutti i fattori del contesto,



determina una sostanziale conferma degli organici in essere. Quindi una previsione di risorse che non tiene conto degli orari di fatto, straordinari inclusi, delle attività aggiuntive (che si stanno ulteriormente ampliando come è il caso delle verifiche), della gestione della reperibilità nella norma di una settimana ogni quattro e che rischia di determinare forti criticità operative.

Pertanto, se questo è il filo conduttore dell'azione di monitoraggio intrapresa, con la presente Vi anticipiamo un nostro giudizio negativo che ci costringerà a riaprire quanto prima il tavolo nazionale per riconsiderare, complessivamente, sia l'approccio che il metodo.

Auspiciando maggiori disponibilità e tempi rapidi, anche in funzione del calo continuo del personale per effetto degli esodi, siano disponibili per ogni chiarimento del caso.

Inviando distinti saluti.

CONFERIMENTO RAMO D'AZIENDA "SAN FLORIANO"

Lettere di SF Energy e di Enel del 5 luglio 2011

Spettabili
FILCEM / FLAEI / UILCEM
Segreterie Nazionali
Segreterie Regionali Trentino
Segreterie Regionali Alto Adige
Segreterie Regionali Veneto
Segreterie Territoriali Belluno
Segreterie Territoriali Treviso

Loro sedi

Bolzano, 05.07.2011



Comunicazione - ex art. 47 Legge 29 dicembre 1990 n. 428, come modificato dall'art. 2 Decreto Legislativo 2 febbraio 2001 n. 18 - di trasferimento a seguito di conferimento ex art 2465 C.C. alla società SF Energy S.r.l. del ramo d'azienda "San Floriano" di Enel Produzione S.p.A.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 47 della legge 29 dicembre 1990 n. 428 (Legge Comunitaria: "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alla Comunità Europea"), come modificato dall'art. 2 del Decreto Legislativo 2 febbraio 2001 n. 18, SF Energy S.r.l. (cessionaria di seguito SF Energy), comunica quanto segue.

Premesso che:

a) Nell'ambito della legislazione vigente in materia di concessione di grandi derivazioni a scopo idroelettrico nelle Province autonome di Trento e di Bolzano, **Enel Produzione, Dolomiti Energia S.p.A. e SEL S.r.l.** (società controllata al 100% da SEL S.p.A.) hanno intrapreso dei contatti per verificare la possibilità di investimenti congiunti in funzione del perfezionamento di sinergie di investimento nel settore dell'energia, in particolare idroelettrica.

b) In tale ottica Enel Produzione ha sottoscritto un accordo rispettivamente con Dolomiti Energia in data 24 aprile 2008 e con SEL S.p.A. in data 20 ottobre 2009 in relazione alla costituzione di una società comune per la gestione delle centrali idroelettriche site nel territorio delle Province di Trento e Bolzano, aventi tra l'altro ad oggetto anche la gestione della concessione relativa alla Centrale San Floriano, per i quali è parimenti stata esperita la procedura ex art.47 L.29/12j1990, n.428.

c) In esecuzione di tali accordi, **Enel Produzione**, Società per azioni con socio unico, con sede in Roma, Viale Regina Margherita n. 125, capitale sociale Euro 1.800.000.000,00, interamente versato, codice fiscale e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Roma 05617841001, soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Enel S.p.A., **Dolomiti Energia S.p.A.** (di seguito Dolomiti Energia) con sede in Rovereto, via Manzoni 24, capitale sociale Euro 411.496.169,00 interamente versato, codice fiscale e partita IVA 01614640223, numero di iscrizione al R.E.A. TN 164846, e **SEL S.r.l.** (di seguito SEL), con sede in Bolzano, Via Canonico Michael Gamper 9, capitale sociale Euro 55.200.000,00 interamente versato, codice fiscale e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Bolzano 02396220218 procederanno, presumibilmente entro il 31 luglio 2011, alla sottoscrizione di un Accordo di Investimento che contemplerà, tra l'altro, l'impegno da parte delle tre società citate a gestire congiuntamente attraverso la neo costituita Società SF Energy S.r.l. con sede legale in Bolzano Via Canonico Michael Gamper 9 - il cui capitale sociale sarà posseduto in ragione di un terzo da parte di ciascuna delle predette società - la concessione di grande derivazione idroelettrica di San Floriano (potenza pari a 135 MW), situata nel Comune di Egna (Bolzano), Località San Floriano nonché la concessione di piccola derivazione idroelettrica della Centrale di Stramentizzo (potenza pari a 0,75 MW) funzionalmente collegata alla Centrale di San Floriano.

d) Nell'Accordo sarà previsto che Enel Produzione, presumibilmente con efficacia 1 ottobre 2011, conferirà

alla citata SF Energy il proprio ramo d'azienda composto dagli impianti idroelettrici per la produzione di energia elettrica, dal personale, e dai rapporti giuridici relativi alla Centrale di San Floriano.

Tutto ciò premesso SF Energy comunica quanto segue:

1. in esecuzione di quanto previsto nell'Accordo, Enel Produzione, presumibilmente con efficacia 1 ottobre 2011, conferirà alla società SF Energy il ramo d'azienda di cui al punto c) della premessa, con trasferimento ex art. 2112 c.c. del personale che a quella data risulterà in forza al predetto ramo d'azienda;
2. il consolidamento della società SF Energy sarà effettuato da Enel Produzione, da Dolomiti Energia e da SEL in proporzione alla partecipazione detenuta;
3. per quanto riguarda le conseguenze del trasferimento del personale, SF Energy fa presente quanto segue:
 - i lavoratori trasferiti saranno inseriti nella struttura di SF Energy presso la quale opereranno con mansioni e compiti coerenti con la professionalità posseduta e l'esperienza maturata;
 - nei confronti dei lavoratori trasferiti continuerà a trovare applicazione la contrattazione collettiva valevole per i dipendenti elettrici dell'Enel, ivi compresi gli istituti sociali ARCA/FISDE/FOPEN;
 - all'atto del passaggio, il TFR maturato dai dipendenti in Enel Produzione sarà trasferito a SF Energy.

Cordiali saluti.

L'AMMINISTRATORE UNICO
Maximilian Rainer

*o*o*o

Spettabili FILCTEM-FLAEI-UILCEM
Segreterie Nazionali
Segreterie Regionali Trentino
Segreterie Regionali Alto Adige
Segreterie Regionali Veneto
Segreterie Territoriali Belluno
Segreterie Territoriali Treviso

LORO SEDI



Comunicazione - ex art. 47 legge 29 dicembre 1990 n. 428, come modificato dall'art. 2 Decreto legislativo 2 febbraio 2001 n. 18 - di trasferimento a seguito di conferimento ex art 2465 C.C. alla società SF Energy S.r.l. del ramo d'azienda "San Floriano" di Enel Produzione S.p.A.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 47 della legge 29 dicembre 1990 n. 428 (Legge Comunitaria: "*Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alla Comunità Europea*"), come modificato dall'art. 2 del Decreto Legislativo 2 febbraio 2001 n. 18, Enel Produzione S.p.A. (cedente di seguito Enel Produzione), comunica quanto segue.

Premesso che:

a) Nell'ambito della legislazione vigente in materia di concessione di grandi derivazioni a scopo idroelettrico nelle Province autonome di Trento e di Bolzano, Enel Produzione, Dolomiti Energia S.p.A. e SEL S.r.l. (società controllata al 100% da SEL S.p.A.) hanno intrapreso dei contatti per verificare la possibilità di investimenti congiunti in funzione del perfezionamento di sinergie di investimento nel settore dell'energia, in particolare idroelettrica.

b) In tale ottica Enel Produzione ha sottoscritto un accordo rispettivamente con Dolomiti Energia in data 24 aprile 2008 e con SEL S.p.A. in data 20 ottobre 2009 in relazione alla costituzione di una società comune per la gestione delle centrali idroelettriche site nel territorio delle Province di Trento e Bolzano, aventi tra l'altro ad oggetto anche la gestione della concessione relativa alla Centrale San Floriano, per i quali è parimenti stata esperita la procedura ex art.47 L.29.12.1990, n.428.

c) In esecuzione di tali accordi Enel Produzione Società per azioni con socio unico, con sede in Roma, Viale Regina Margherita n. 125, capitale sociale Euro 1.800.000.000, interamente versato, codice fiscale e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Roma 056178410011 soggetta all'attività di direzione e

coordinamento di Enel S.p.A., Dolomiti Energia S.p.A. (di seguito Dolomiti Energia) con sede in Rovereto/via Manzoni 241 capitale sociale Euro 411.496.169/00 interamente versato, codice fiscale e partita IVA 01614640223, numero di iscrizione al R.E.A. TN 1648461 e SEL S.r.l. (di seguito SEL), con sede in Bolzano, Via Canonico Michael Gamper 9, capitale sociale Euro 55.200.000,00 interamente versato, codice fiscale e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Bolzano 02396220218 procederanno, presumibilmente entro il 31 luglio 2011, alla sottoscrizione di un Accordo di Investimento che contemplerà, tra l'altro, l'impegno da parte delle tre società citate a gestire congiuntamente attraverso la neo costituita Società SF Energy S.r.l. con sede legale in Bolzano Via Canonico Michael Gamper 9 - il cui capitale sociale sarà posseduto in ragione di un terzo da parte di ciascuna delle predette società - la concessione di grande derivazione idroelettrica di San Floriano (potenza pari a 135 MWL situata nel Comune di Egna (Bolzano), Località San Floriano nonché la concessione di piccola derivazione idroelettrica della Centrale di Stramentizzo (potenza pari a 0,75 MW) funziona/mente collegata alla Centrale di San Floriano.

d) Nell'Accordo sarà previsto che Enel Produzione, presumibilmente con efficacia 1 ottobre 2011, conferirà alla citata SF Energy il proprio ramo d'azienda composto dagli impianti idroelettrici per la produzione di energia elettrica, dal personale, e dai rapporti giuridici relativi alla Centrale di San Floriano.

Tutto ciò premesso Enel Produzione comunica quanto segue:

1. in esecuzione di quanto previsto nell'Accordo, Enel Produzione, presumibilmente con efficacia 1 ottobre 2011, conferirà alla società SF Energy il ramo d'azienda di cui al punto c) della premessa, con trasferimento ex art. 2112 c.c: del personale che a quella data risulterà in forza al predetto ramo d'azienda;
2. il consolidamento della società SF Energy sarà effettuato da Enel Produzione, da Dolomiti Energia e da SEL in proporzione alla partecipazione detenuta;
3. per quanto riguarda le conseguenze del trasferimento del personale SF Energy fa presente quanto segue:
 - i lavoratori trasferiti saranno inseriti nella struttura di SF Energy presso la quale opereranno con mansioni e compiti coerenti con la professionalità posseduta e l'esperienza maturata;
 - nei confronti dei lavoratori trasferiti continuerà a trovare applicazione la contrattazione collettiva valevole per i dipendenti elettrici dell'Enel, Ivi compresi gli istituti sociali ARCA/FISDE/FOPEN;
 - all'atto dei passaggio, il TFR maturato dai dipendenti in Enel Produzione sarà trasferito a SF Energy.

Cordiali saluti

G. Mancini

*o*o*o*

Bolzano, 07 luglio 2011

Spett.le
SF Energy Srl
Spett.le
ENEL Divisione Generazione
e p.c. Spettabili
FILCTEM – FLAEI – UILCEM
Segreterie Nazionali

OGGETTO: Comunicazione - ex art. 47 legge 29/12/1990 n. 428, come modificato dall'art. 2 del Decreto legislativo 2 febbraio 2001 n. 18 – di trasferimento a seguito di conferimento ex art. 2465 C.C., alla società SF Energy Srl del ramo d'azienda "San Floriano" di Enel Produzione S.p.A.

Riscontriamo la lettera del 05 luglio 2011 prot. 00464/11 con la quale ci comunicate - come previsto dall'art. 47 della Legge 428/90, modificato dall'art. 2 del D. Lgs n. 18/01 - il trasferimento alla società SF Energy Srl del ramo d'azienda "San Floriano" di Enel Produzione S.p.A.

In virtù di quanto disposto dal secondo comma dell'art.47 della Legge 428/90, le OO.SS. chiedono di essere convocate per l'esame congiunto afferente il trasferimento in oggetto.

In attesa di riscontro, invia distinti saluti.

LE SEGRETERIE PROVINCIALI ALTO ADIGE
FILCTEM/CGIL FLAEI/CISL UILCEM/UIL

*o*o*o*

TRASFERIMENTO RAMO D'AZIENDA "S. FLORIANO" DA ENEL PRODUZIONE A SF ENERGY SRL

Il personale conserva sede di lavoro, CCNL e diritti sociali

Venerdì 15 luglio 2011 si è tenuto l'incontro tra le Organizzazioni Sindacali di categoria con la Direzione Enel SpA e la nuova società SF ENERGY Srl (società composta al 33% ciascuno da Sel SpA, Dolomiti Energia e Enel SpA) per espletare la procedura di cessione del ramo d'Azienda "San Floriano" da Enel Produzione a SF ENERGY Srl.

All'apertura dei lavori sono state brevemente illustrate le principali fasi che hanno preceduto l'odierno incontro proponendo alle OO.SS. il documento redatto dall'Enel riguardante la cessione del ramo d'azienda con il relativo personale.

Le Organizzazioni sindacali hanno evidenziato i punti più critici, ponendo una serie di osservazioni/richieste, la cui accettazione ha consentito la sottoscrizione del verbale e la predisposizione di una "Nota Integrativa" *Al Personale coinvolto viene garantita la sede di lavoro l'applicazione del Contratto di Settore, così come applicato ai dipendenti Enel, la continuità degli Accordi aziendali in essere (nazionali e locali) gli Istituti sociali ARCA, FISDE e FOPEN.*

La configurazione organizzativa di SF ENERGY sarà oggetto di interlocuzione sindacale da svolgersi entro il 31.12.2011. In tale occasione ci verranno illustrati gli elementi strategici della società e la politica occupazionale.

La Segreteria Regionale Alto Adige FLAEI/SGBCISL

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ/QUALITÀ DI UNITÀ ANNO 2010 CASSA 2011

ENEL S.p.A. – Divisione Infrastrutture e Reti/Enel Sole/Deval



I Responsabili dell' Area Rete hanno illustrato il 7 luglio 2011 il consuntivo relativo al tema dell'incentivazione della Produttività/Qualità riferita all'anno 2010 Cassa 2011 per le società in oggetto. Il risultato complessivo dell' Area, che valutiamo in modo molto positivo, si attesta al 118%, contro il 110% dello scorso anno (98% per Deval, 122% per Enel Sole).

I dati evidenziano un'ottima rispondenza tra i risultati attesi e quelli ottenuti, in quanto i valori medi delle Aree Infrastrutture e Rete e di Enel Sole, si sono attestati su un valore percentuale molto alto (discorso un po' diverso per Deval).

In allegato, oltre i dati della consuntivazione, sono presenti anche le schede per l'assegnazione degli **obiettivi 2011** alle Unità produttive della Divisione Infrastrutture e Reti (Enel Distribuzione e Enel Sole), con le seguenti precisazioni:

Enel Distribuzione

Nelle schede-obiettivi delle Unità produttive della rete elettrica si prevede di assegnare agli obiettivi individuati a livello nazionale un peso complessivamente pari al 60% e agli obiettivi locali un peso del 40%; ciò consentirà di dare più spazio agli obiettivi specifici individuati in sede locale.

Nella scheda delle Funzioni di Sede e di Esercizio Rete di DTR è stato inserito un nuovo indicatore per l'Efficienza tecnica del Telegestore, che si riferisce, nella nuova versione, all'acquisizione delle letture invece che alle Rda.

Il meccanismo di funzionamento dell'obiettivo di "Miglioramento della qualità del servizio commerciale" di Zona è stato meglio precisato prevedendo che in caso di mancato superamento della soglia di accesso (indice di non conformità superiore all'8%) il risultato complessivo non viene azzerato ma, più semplicemente, non potrà superare il 70%.

Enel Sole

In relazione all'intervento di allineamento territoriale di Enel Sole efficace a partire dal 1° luglio 2011, per l'anno in corso la Società verrà considerata *unica unità produttiva* ai fini della incentivazione. Gli obiettivi Roma - 07/07/2011 – Prot. 158

sono assegnati con "perimetro nazionale" sulla base della sola scheda allegata e non saranno pertanto oggetto di ulteriore specificazione.

Deval

L'assegnazione degli obiettivi 2011 per il personale della Società Deval verrà effettuata separatamente.

Come di consueto si provvederà, sulla base della documentazione allegata, a completare la fase di assegnazione degli obiettivi 2011 per le Unità produttive di DTR e di Zona, dando corso ai previsti adempimenti sindacali.

Come di consueto gli importi relativi al 2010, saranno erogati nel mese di luglio.

Valore base cat. BSS accordo 13.11.2008 – Euro 985

Unità	Punteggio	Premio p.c.
Distribuzione DTR Triveneto		
Sede DTR	125	1.231
VETTORIAMENTO	130	1.281
SVILUPPO RETE	125	1.231
SICUREZZA AMBIENTE	127	1.251
ESERCIZIO RETE	121	1.192
ZONA BELLUNO	128	1.261
ZONA BOLZANO	92	906
ZONA MONFALCONE	127	1.251
ZONA PADOVA	128	1.261
ZONA PORDENONE	127	1.251
ZONA ROVIGO	125	1.231
ZONA TREVISO	129	1.271
ZONA UDINE	127	1.251
ZONA VENEZIA-MESTRE	127	1.251
ZONA VERONA	18	1.162
ZONA VICENZA	128	1.261

ENEL S.p.A. – Divisione Mercato



I Responsabili dell'Area Mercato hanno illustrato il 7 luglio 2011 il consuntivo relativo al tema dell'incentivazione della Produttività/Qualità riferita all'anno 2010 Cassa 2011. Il risultato complessivo dell'Area, che valutiamo in modo molto positivo, si attesta al 120%, contro il 102% dello scorso anno.

I dati evidenziano un'ottima rispondenza tra i risultati attesi e quelli ottenuti, in quanto i valori medi si sono attestati ad un valore del 120%, contro un 102% registrato lo scorso anno.

Tuttavia, nonostante si possa parlare di un risultato ampiamente positivo, bisogna registrare che per quanto riguarda l'Area del Credito, i 58 colleghi operanti nelle attività relative al "Credito Cessato Mass Market", non hanno raggiunto la percentuale minima fissata al 70%. Unitariamente abbiamo tentato in ogni modo di convincere l'ENEL ad erogare comunque parte del Premio ai Lavoratori in questione; l'Azienda, pur riconoscendo le ragioni della nostra richiesta, ha rimarcato l'impossibilità di cambiare i criteri che danno diritto all'incentivazione.

Durante gli incontri regionali sarà possibile sviluppare gli ulteriori approfondimenti, in particolare per l'Area che non è riuscita a raggiungere gli obiettivi.

Come di consueto gli importi saranno erogati nel mese di luglio.

Unità Divisione Mercato					
Area 1	Area 2	Area 3	Punteggio netto %	% in pagamento	Importo BSS
AdB Marketing suppli e vendite Corporate	Macro aree territoriali di vendita Corporate	Nord Est	112	112	1.103,2
AdB Vendite Mass Market	Macro aree territoriali di vendita Mass Market	Nord Est	127	127	1.250,95
AdB Customer Service	Macro aree territoriali (con esclusione dei Punti Enel)	Nord Est	125	125	1.231,25
	Punti Enel	Nord Est Tutti	128	128	1.260,8
	Credito	Centro di competenza Corporate Nord Est	130	130	1.280,5
		Centro di competenza Credito Mass Market Nord Est	126	126	1.241,1

58 PREMI DA EROGARE!

Comunicato delle Segreterie Nazionali del 18.7.2011

Informiamo le Lavoratrici e i Lavoratori dell'Area "Credito Cessato Mass Market", che non hanno raggiunto la percentuale minima fissata al 70% - relativamente agli obiettivi di Incentivazione della Produttività/Qualità di Unità Anno 2010 cassa 2011 - che in data odierna, a valle del confronto sugli "interventi di consolidamento organizzativo", queste Segreterie Nazionali hanno di nuovo posto il problema in questione.

A nostro avviso ci sono le condizioni per erogare il premio ai 58 lavoratori interessati; abbiamo dimostrato, dati alla mano, che il mancato raggiungimento non può essere ascritto in nessun modo alle persone che lavorano in quell'Area. L'azienda ha perveracamente mantenuto ferme le proprie posizioni e ha ribadito che il Premio non può essere erogato in quanto il risultato minimo del 70% non è stato colto.

Di fronte a tale atteggiamento di chiusura, le scriventi Organizzazioni sindacali non hanno voluto proseguire l'incontro - relativamente agli obiettivi 2011, cassa 2012 dell'Area Mercato - e hanno invitato l'ENEL a fare una ulteriore riflessione sull'argomento.

Una grande Azienda quale è l'ENEL, non può non analizzare le ragioni poste dal Sindacato: sarebbe del tutto illogico penalizzare Lavoratrici e Lavoratori che hanno avuto come unico demerito, nonostante un forte spirito di appartenenza e di servizio, quello di lavorare in un'area i cui obiettivi non potevano essere materialmente raggiunti.

ENEL- DIVISIONE Energie Rinnovabili



Il 7 luglio 2011 si è svolto l'incontro tra l'Enel e le Segreterie Nazionali di FLAEI, FILCTEM e UILCEM riguardante la consuntivazione della Divisione Energie Rinnovabili, relativamente al tema dell'incentivazione della Produttività/Qualità, anno 2010, Cassa 2011.

I risultati complessivi evidenziano una buona rispondenza tra i dati attesi e quelli ottenuti. La media della

Divisione si attesta sul 123%, con un punteggio che varia dal 129,5% al 86,8% e un riscontro

economico, sulla BSs, che si attesta dai 1.503 € ai 948 €. Relativamente al bonus

malus infortuni va fatto

rilevare che i Nuclei dell'UB Bergamo hanno subito una penalizzazione (malus) del 10% dovuta ad un aumento degli infortuni riscontrati nell'anno, mentre tutti gli altri hanno colto l'obiettivo del bonus ottenendo incrementi del 10%-20%.

Abbiamo, infine, analizzato la metodologia applicativa relativa all'incentivazione della produttività/qualità di Unità - Anno 2011 Cassa 2012 che sarà oggetto di incontri territoriali per la definizione dell'obiettivo locale.

Unità	Punteggio	bonus malus infortuni	Premio
EGP PRODUZIONE IDROELETTRICA			
UB DD - NUCLEO TORINO	127,2%	20,0%	€ 1.503,50
UB DD - NUCLEO GRAVELLONA	124,0%	20,0%	€ 1.465,68
UB BG - NUCLEO BERGAMO	116,6%	-10,0%	€ 1.033,66
UB BG - NUCLEO VIZZOLA	129,5%	-10,0%	€ 1.148,02
UB BG - NUCLEO FELTRE	128,6%	-10,0%	€ 1.140,04
UB BG - NUCLEO PARMA	129,5%	-10,0%	€ 1.148,02
UB NA - NUCLEO ROMA	86,8%	10,0%	€ 940,48
UB NA - NUCLEO CHIETI	122,9%	10,0%	€ 1.331,62
UB NA - NUCLEO CEPRANO	109,2%	10,0%	€ 1.183,18
Valore medio	123,1%		€ 1.236,03

ENEL- GEM

L'8 luglio 2011 si è svolto l'incontro tra l'Enel e le Segreterie Nazionali di FLAEI, FILCTEM e UILCEM riguardante la consuntivazione di Enel GEM, relativamente al tema dell'incentivazione della Produttività/Qualità anno 2010, Cassa 2011.

I risultati complessivi evidenziano una buona rispondenza tra i dati attesi e quelli ottenuti. La media della divisione si attesta sul 128,79% con un punteggio che varia dal 130% al 104% e un riscontro economico, sulla BSs, che si attesta dai 1.536,60 € ai 1.126,84 €. Relativamente al bonus malus infortuni va fatto rilevare che le UB di Piombino, Fusina e Montorio/Presenzano assieme allo SMI, hanno subito una penalizzazione (malus) del 10% dovuta ad un aumento degli infortuni riscontrati nell'anno, mentre tutti gli altri hanno colto l'obiettivo del bonus ottenendo incrementi del 10%-20%.

Relativamente ai "premi aggiuntivi", introdotti nel 2010 per incentivare gruppi di Lavoratori che hanno lavorato su attività specifiche nelle centrali di: La Spezia, Sulcis e Torre Nord, gli obiettivi prefissati sono stati raggiunti permettendo il riconoscimento (parametro medio riferito alla BSs) dei seguenti premi da aggiungere ai precedenti: La Spezia e Sulcis 540 € - Torre Nord 495 €

Al più presto sarà inviata la metodologia applicativa relativa all'incentivazione della produttività/qualità di Unità - Anno 2011 Cassa 2012.

Area 1	Area 2	Area 3	Area 4	Punteggio Netto %	Infortuni	Totale e % in Pagamento	Importo BSS
AdB Generazione	Produzione Idroelettrica Alpi	Unità di Business Cuneo	Nucleo Idroelettrico Cuneo	130	120	156,0	1.536,60
			Nucleo Idroelettrico Verampio	130	120	156,0	1.536,60
		Unità di Business Sondrio	Nucleo Idroelettrico Cedegolo	128	110	140,8	1.386,88
			Nucleo Idroelettrico Sondrio	128	110	140,8	1.386,88
		Unità di Business Vittorio Veneto	Nucleo Idroelettrico Vittorio Veneto	130	120	156,0	1.536,60
	Produzione Idroelettrica Appennini	Unità di Business Bologna	Nucleo Idroelettrico Bologna	130	120	156,0	1.536,60
			Nucleo Idroelettrico Lucca	130	120	156,0	1.536,60
		Unità di Business Montorio/Presenzano	Nucleo Idroelettrico Nucleo Acri	130	90	117,0	1.536,60
			Nucleo Idroelettrico Ascoli	130	90	117,0	1.152,45
			Nucleo Idroelettrico Montorio	130	90	117,0	1.152,45
			Nucleo Idroelettrico Prezenzano	130	90	117,0	1.152,45
		Unità di Business Sardegna	Nucleo Idroelettrico Taloro	130	120	156,0	1.152,45
	Unità Di Business Sicilia	Nucleo Idroelettrico Catania	124	120	148,8	1.465,68	
	Ingegneria Civile e Idraulica	SDOI Nord-Est		130		130,0	1.280,50
	SMI	Supporto Tecnico Impiantistico		130	90	117,0	1.152,45
Manutenzione Impianti Idroelettrici			130	90	117,0	1.152,45	
Officine di Terni			130	90	117,0	1.152,45	
	Ambiente e Safety		130		130,0/70,0	689,50	
HDE		Unità di Business Trento		130	90	117,0	1.152,45
SE Hydropower		Unità di Business Bolzano		130	110	143,0	1.408,55
Media Divisionale				128,7			

TERNA

AOT Padova	Indicatori	UM	Target	Peso	Consuntivo	Score
Obbligatorie nazionali	Costi esercizio attività regolamentata	K€	21.995	0,3	20.045	130
	NDU numero disalimentazioni per utente (Terna)	n/utente	0,219	0,1	0,18	130
	Valore investimenti incentivati	K€	34.368	0,3	43.643	130
Locali	Ebidta attività non regolamentate	K€	1.270	0,2	2.891	130
	Indice di sicurezza sul lavoro	%	100	0,1	120	130

Riepilogo

Categoria	Zona TV	Sviluppo Rete Veneto	UB VV	NI Feltre	Terna	SMI	Punto Enel
ASS	1.652,03	1.600,04	1.997,26	1.481,81	1.588,34	1.497,94	1.638,78
AS	1.518,81	1.471,01	1.836,19	1.362,31	1460,25	1.377,14	1.506,62
A1S	1.438,87	1.393,58	1.739,55	1.290,61	1.383,40	1.304,66	1.427,32
A1	1.353,60	1.311,00	1.636,46	1.214,13	1.301,42	1.227,35	1.342,74
BSS	1.271,00	1.231,00	1.536,60	1.140,04	1.222,00	1.152,45	1.260,80
BS	1.199,06	1.161,32	1.449,62	1.075,51	1.152,83	1.087,22	1.189,43
B1S	1.124,45	1.089,06	1.359,42	1.008,59	1.081,10	1.019,57	1.115,42
B1	1.055,17	1.021,96	1.275,67	946,45	1.014,49	956,75	1.046,70
B2S	959,25	929,06	1.159,70	860,41	922,26	869,77	951,55
B2	863,32	836,15	1.043,73	774,37	830,04	782,80	856,39
CS	719,43	696,79	869,77	645,31	691,70	652,33	713,66
C1	612,85	593,56	740,92	549,70	589,22	555,69	607,93
C2	532,91	516,14	644,28	478,00	512,37	483,21	528,64

AREA MERCATO. CHIUSO IL CONFRONTO SU “INTERVENTI DI CONSOLIDAMENTO ORGANIZZATIVO”.

In data 14 luglio 2011 si è tenuto l'incontro conclusivo riguardante il documento aziendale “Interventi di consolidamento organizzativo”. Continua la sperimentazione sull'apertura pomeridiana dei Punti Enel; sono state recuperate alcune sedi dell'Area Crediti. L'Azienda ha annunciato l'immissione di 60 neo assunti all'interno dell'Area Mercato. Sul versante della sicurezza fisica dei Punti Enel, sono state introdotte delle novità. Nonostante questi risultati, permangono alcuni problemi che dovranno essere affrontati durante gli incontri regionali.



Come vi è noto l'Azienda ha presentato il documento in questione avendo **due principali obiettivi: la fine della sperimentazione dell'orario pomeridiano** nei Punti Enel con conseguente estensione dell'orario prolungato e **la chiusura di 18 sedi del Credito**.

Come FLAEI abbiamo contrastato tale impostazione, rifiutando di dare l'assenso all'apertura pomeridiana dei Punti Enel, in quanto gli esiti della sperimentazione non sono stati presentati in maniera chiara.

Abbiamo proposto un percorso diverso, che l'Azienda dopo varie resistenze **ha dovuto accettare**, con l'obiettivo di conseguire i seguenti risultati:

- **prosegua la sperimentazione** sulle aperture pomeridiane (seppure con l'estensione ad altri Punti Enel);
- **riduzione delle aree del Credito da chiudere;**
- **avvio dell'Organismo Bilaterale** che si dovrà occupare di monitorare l'Area Mercato. Per la FLAEI questo organismo paritetico è essenziale per capire quanto sta capitando nell'Area Mercato (attività esternalizzate, carichi di lavoro, perimetro occupazionale, ecc.).

Il confronto in questione ha avuto tempi lunghi, perché l'Azienda ha tentato in ogni modo di raggiungere i propri obiettivi senza concedere nulla. Nei documenti allegati sono contenute le risultanze del confronto.

Di seguito la sintesi delle novità più salienti:

- 1) **L'Azienda ha accettato di non chiudere 3 punti del Credito** (Agrigento, Siracusa e Brindisi;
 1. le Persone coinvolte sono 94 contro le 125 iniziali); i Lavoratori di Castrovillari saranno riconvertiti in altre attività (ESE), ma non confluiranno nei Punti Enel, per evitare la mobilità territoriale;
 - 2) **Continua la sperimentazione sull'orario pomeridiano** (l'Azienda ha tentato in ogni modo di farsi dare l'ok definitivo ma, come FLAEI, siamo stati irremovibili); la mediazione raggiunta è quella di estendere la sperimentazione ad altri Punti Enel nei prossimi mesi, in attesa di una attenta verifica complessiva;
 - 3) **A settembre, verrà convocato l'Organismo Bilaterale** (a breve nomineremo i 4 Responsabili FLAEI, uno per macroarea);
 - 4) **La percentuale di livelli “A” all'interno dei Punti Enel sale al 50-55% e dopo verifica nell'Organismo bilaterale potrà aumentare al 60%, nei Punti Enel con apertura pomeridiana;**

- 5) **Si faranno 60 assunzioni entro l'anno** (comprehensive delle 19 unità assunte a Milano sul Flag Ship Store);
- 6) Per i colleghi dei Punti Enel oggetto di sperimentazione, l'Azienda erogherà un **premio aggiuntivo del 15%**; tale novità sarà riportata all'interno del documento relativo agli obiettivi 2011, Cassa 2012.

Nonostante gli obiettivi dell'Azienda fossero quelli sopra descritti, come Flaei siamo riusciti a ribaltare tale impostazione ottenendo adeguati risultati. Il varo definitivo dell'Organismo Bilaterale (previsto già nel 2007), permetterà al Sindacato, in maniera coordinata con il territorio, di avere uno strumento dedicato a monitorare tutta l'Area Mercato (il primo incontro di impostazione metodologica è previsto per settembre). Anche l'innalzamento degli inquadramenti di tipo "A" e il Premio aggiuntivo del 15%, rappresentano un buon risultato rispetto alle novità richieste dall'Azienda.

Tenuto conto delle garanzie scritte nel documento allegato, relative alla ricollocazione dei Colleghi del Credito e delle criticità che ancora permangono in alcune Regioni, chiediamo alle Strutture interessate di tenerci informati qualora non si riuscissero a superare i problemi esistenti, nel corso delle consultazioni Regionali.

Per quanto riguarda il vestiario per chi lavora nei Punti Enel, l'Azienda ha comunicato che sarà di buona qualità e che i Lavoratori interessati saranno forniti di un numero adeguato di cambi; come Flaei abbiamo chiesto all'Azienda di rendere assolutamente volontaria l'accettazione di questa novità da parte dei Dipendenti, anche se riguarda l'immagine aziendale verso l'esterno.

ENEL-EPG: AVVIO CONFRONTO TERRITORIALE RISTRUTTURAZIONE, Feltre 16/06/2011



Questo primo incontro è servito a verificare le posizioni aziendali sulla nuova UT del Veneto.

La parte datoriale ha affermato che dal punto di vista numerico il personale dello staff di O & M è congruo anche in virtù del fatto che alcune attività verranno consegnate ad articolazioni sopra UT (p.e. il patrimonio confluisce in PO).

Viene anche formulata la **confluenza del personale** nel nuovo assetto organizzativo della quale verrà fornita documentazione:

Supporto di Gestione: 6 lavoratori,
 Supporto Tecnico: 5 lavoratori
 Operation: 6 lavoratori

Anche per quanto riguarda il **personale UE** il numero di risorse è ritenuto soddisfacente con riferimento a quanto indicato nei documenti nazionali per le Unità Esercizio base; nel dettaglio ENEL EGP ritiene:

- UE Calalzo in equilibrio con risorse attuali in n° di 15; verrà eseguita una assunzione a fronte della cessione di Sacchet Luca ad Enel UBVV a Soverzene.
- UE Adige in sofferenza con risorse attuali in n° di 7 alle quali verranno aggiunte n° 2 nuove assunzioni
- UE Quero in esubero (n° 15 risorse rispetto al documento nazionale che ne prevederebbe 8), ci sono quindi che condizioni per pensare ad una confluenza nel "Pool manutenzione e gestione piene".

Quiescenze: al momento non vi è alcuna richiesta.

Per quanto riguarda l'applicazione dell'accordo nazionale in materia di **riconoscimenti professionali** (50% di coloro che hanno i requisiti) previo colloquio, la platea è così composta:

per l'accesso alla BSS: I^ scadenza al 31.12.2010: 2 lavoratori,
 II^ scadenza al 31.12.2011: 2 lavoratori,
 per l'accesso alla B1: I^ scadenza al 31.12.2010: 2 lavoratori,
 II^ scadenza al 31.12.2011: 3 lavoratori

Non trova invece applicazione l'evoluzione dei capi UE poiché attualmente già inquadrati almeno in AS. Verranno mantenute le reperibilità in atto.

*o*o*o*

Da parte della Flaei-Cisl la applicazione del nuovo assetto organizzativo va definita previo esame dei seguenti aspetti:

1. Nuovo modello

I driver principali sono i seguenti:

- *massima disponibilità degli impianti;*

- *raggiungimento e mantenimento della leadership dei costi operativi.*
Ma non a scapito dei lavoratori

Demandando a risorse esterne le attività:

1. *non strategiche*
2. *che rivestono caratteristiche di straordinarietà ed eccezionalità,*
3. *che richiedono particolari competenze specialistiche.*

Esemplificare quali sono o potrebbero essere.

Ribadiamo le nostre diverse valutazioni sulla definizione dei perimetri aziendali introdotti da EPG, per quanto riguarda gli impianti idroelettrici del Veneto.

Service Ponte Serrra da chiudere?

2. Safety

Suggerire la esclusione di Bonus e Malus sul fenomeno infortunistico presente nella Incentivazione della Produttività;

Richiedere il programma formativo di dettaglio ed in particolare quello inerente la figura del PREPOSTO, così come arricchita dalla nuova legislazione;

Richiedere la composizione del Servizio di Prevenzione e Protezione: Datore di Lavoro, RSP, Medico competente, Addetti;

Esprimere contrarietà alla nuova politica aziendale sui Servizi Sanitari Aziendali (nuova contrattazione a livello di Corporate al massimo ribasso, che non è sinonimo della maggior sicurezza).

Evidenziare l'anomalia di un RSPP che non dipende gerarchicamente dal datore di Lavoro. Approfondire la doppia dipendenza: gerarchica e funzionale di RSPP ed Addetti.

3. Investimenti

Aggiornare il piano a suo tempo consegnato, con particolare riferimento alla costruzione di nuove centrali sui rilasci DMV ed ai certificati "verdi".

Adeguamento sedi e parco macchine.

4. situazione impiantistica e tecnologie produttive

Nella consistenza degli impianti ha rilievo anche la presenza degli Sbarramenti sui corsi d'acqua significativi: (Busche - Piave, Brenta – Mignano, Zevio - Adige).

Confermare gli impegni in merito alle attività:

- esclusive (100%)
- distintive (max 50%)
- altre (inf. 50%)

Emergenze idrauliche – esclusiva

Manutenzione – distintiva e/o esterna

Esercizio e piccola manutenzione - esclusiva

Impianti eolici e fotovoltaici: evoluzione nel Veneto

5. Attività di esercizio e manutenzione – modello di funzionamento

Separare con gradualità, anche ai fini organizzativi, le attività di esercizio corrente da quelle di manutenzione.

La pulizia delle opere di presa viene confermata come Esercizio

Tipologia dei contratti di competenza (anche idrocivili ed elettromeccanici?)

Approfondire il ruolo del POOL Manutenzione e Gestione Piene in merito a:

- gestione piene
- manutenzione
- controlli

In questa fase potrebbe riguardare i soli controlli perché, per la sua completa triarticolazione, servono nuovi inserimenti.

Per quanto attiene i controlli, chiarire la loro attribuzione tra UE/Pool/Altri

Definire il livello di inquadramento del Responsabile Pool UT di Feltre (*un responsabile di livello A*)

6. Reperibilità ordinaria

Va formalizzato che:

- UE Quero varia il modello base (aste idroelettriche, impianti complessi)
- UE Calalzo varia il modello base (centrale in caverna di Pontesei, aste idroelettriche, impianti complessi).

Potenziare la reperibilità ai giovani

Non togliere la reperibilità a chi la presta di già.

7. Reperibilità speciale

Verifica e razionalizzazione degli schemi di turno in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti norme contrattuali. (rif. Art. 39 vigente CCNL e lettera alle OO.SS. in materia di “guardiadighe” del 21/02/89).

Lettera Enel 21.2.1989 in tema di guardia dighe ...

In sede di individuazione delle soluzioni da adottare, a livello sindacale locale, nelle diverse realtà può, tra l'altro, essere definito il numero del personale da utilizzare nella rotazione, garantendo una "presenza" in diga non superiore ad una settimana su tre, avuto riguardo al numero dei manutentori e dei guardiani in forza, nonché al numero ed alle caratteristiche ambientali delle dighe da presidiare.

I nostri accordi hanno individuato schemi di turnazione di 1 su 5

8. Dimensionamento, professionalità, risorse

Le strutture sono destrutturate, ma i relativi Responsabili vanno definiti su basi oggettive riferite alla consistenza degli impianti ecc.

Si conferma il precedente verbale sulla classificazione

Richiesta:

- Operation – Q
- Supporto gestione – Q
- Supporto tecnico - Q

Capi Unità Esercizio - 3 livelli di inquadramento:

- A1S
- AS come sviluppo della A1S di base
- ASS per evoluzione

Confermare Sorio, Calalzo, Quero – ASS, anche in vista di possibili future vacanze.

Sviluppo per i tecnici di UE sino all’inquadramento inferiore a quello del corrispettivo Capo UE (rispettivamente: A1 – A1s – AS)

Accesso alla B1

50% della popolazione di riferimento, attraverso un colloquio selettivo da effettuare tra i manutentori di cat. B2S in possesso dei seguenti requisiti:

- idoneità professionale e specifica esperienza di almeno tre anni in qualifica di cat. B2S
- attribuzione classificazione CEI di Persona Esperta e svolgimento del servizio di reperibilità ordinaria anche come mono operatore

Va preliminarmente verificato il possesso del PES come mono operatore. Dovrebbero esserlo tutti.

Qualora le platee di riferimento fossero rappresentate da un numero dispari, si procede all’arrotondamento all’unità superiore.

L’applicazione di guasta metodologia si estende anche dopo il 2011. Recupero delle posizioni non evolute.

Accesso alla BSS

50% degli interessati, a seguito di un colloquio selettivo da effettuare tra i titolari della qualifica di "specialista esperto manutenzione elettromeccanica con compiti di coordinamento" in possesso dei seguenti requisiti:

- idoneità professionale e specifica esperienza di almeno tre anni nella predetta qualifica di cat. BS;
- polivalenza nell'ambito delle attività e delle tecnologie applicate presso l'Unità Esercizio di appartenenza;
- attribuzione classificazione CEI di Persona Esperta e svolgimento del servizio di reperibilità ordinaria.

Qualora le platee di riferimento fossero rappresentate da un numero dispari, si procede all'arrotondamento all'unità superiore.

L'applicazione di questa metodologia si estende anche dopo il 2011. Recupero delle posizioni non evolute.

Riconoscimenti professionali come da documento del 18 febbraio 1998.

Tabella consistenza

Organico	Impiegati									Operai		
	S	C	Q	ST	SG	OP				S	C	Q
						PLC	POOLT	T	POOLMGP			
									???			
Attuale	2	3	3			17+???				5	12	12
Proposta sindacale	4/5	4/5	5	4/7	3/5	4/5-6/7+???				4/6	8/10 + 6	8/10

S = Sorio

C = Calzo (con due dighe da gestire con 6 unità)

Q = Quero

ST = Supporto Tecnico

SG = Supporto Gestionale

OP = Operation

PLC = Programmazione Lavori e Controllo

POOLT = Pool Tecnico

T = Topografi

POOLMGP = Pool Manutenzione e Gestione Piene

9. Interlocazione sindacale e sicurezza

Le interlocazioni sono con il Responsabile dell' O&M Territoriale, che è anche datore di Lavoro, assistito dalla Funzione personale.

Il prossimo incontro, previsto per martedì 13 settembre, sarà preceduto da assemblee congiunte in tutti i posti di lavoro.

TRASMISSIONE CERTIFICATO MEDICO IN VIA TELEMATICA.



La Legge n. 183/2010 ha esteso all'impiego privato la disciplina legale per il rilascio e la trasmissione in via telematica dei certificati di malattia.

Il prossimo 13 settembre scadrà il periodo transitorio in cui è riconosciuta la possibilità per il datore di lavoro di chiedere ancora al lavoratore l'invio, secondo le modalità attualmente vigenti, della copia cartacea dell'attestazione di malattia.

In vista di tale scadenza, Confindustria e CGIL, CISL e UIL hanno predisposto una bozza di accordo "di supplenza" per chiarire i comportamenti dei datori di lavoro e dei lavoratori fino a quando le parti titolari dei contratti collettivi

nazionali di lavoro avranno aggiornato la disciplina delle comunicazioni in modo coerente alla nuova normativa.

La bozza di accordo:

- conferma la piena efficacia delle norme contrattuali inerenti il trattamento economico e normativo applicabile in caso di malattia del lavoratore, e quindi anche dell'obbligo di tempestiva comunicazione dell'assenza e dell'eventuale variazione di indirizzo ai fini della visita di controllo;
- prevede che il lavoratore comunichi al datore di lavoro, con modalità tecnologiche quali e-mail o sms, il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico all'INPS in via telematica entro la scadenza prevista dalle norme contrattuali per l'invio del certificato cartaceo;
- consente, in attesa che le parti firmatarie dei contratti collettivi aggiornino la specifica disciplina, ai datori di lavoro di richiedere, l'invio del numero di protocollo con le modalità attualmente utilizzate in azienda per comunicazioni di natura analoga;

- □ delega, nelle more della sottoscrizione degli accordi di aggiornamento della disciplina, alle parti contraenti l'eventuale definizione di specifiche modalità attuative nelle singole aziende per evitare maggiori oneri per il datore di lavoro e per i lavoratori;
- □ norma l'ipotesi di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia da parte del medico prevedendo l'invio, da parte del lavoratore, al datore di lavoro, nei tempi e con le modalità previsti dal contratto collettivo, del certificato di malattia che il medico, in tali situazioni, è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo.

La stesura definitiva dell'accordo non dovrebbe discostarsi dalla bozza allegata e la FLAEI, per quanto di propria competenza, si adopererà per la definizione, nei tempi previsti, delle misure indispensabili per il funzionamento a regime del previsto sistema telematico.

Addì in .

tra

CONFINDUSTRIA

e

CGIL, CISL e UIL

premessi che

- l'art. 25 della legge n. 183 del 2010 ha esteso all'impiego privato la disciplina legale per il rilascio e la trasmissione dei certificati di malattia previsto per il pubblico impiego dall'art. 55-septies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con circolare congiunta del 18 marzo 2011 n. 4, nonché l'INPS con le circolari n. 60/2010, n. 119/2010, n. 164/2010 e n. 21/2011, hanno fornito prime indicazioni operative per dare attuazione al nuovo sistema di rilascio e trasmissione dei certificati di malattia per l'impiego privato;
- risulta ora necessario predisporre un coordinamento della disciplina contenuta nei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro con le nuove modalità di rilascio e trasmissione dei certificati di malattia, tenuto conto che il periodo transitorio in cui è riconosciuta la possibilità per il datore di lavoro di chiedere ancora al lavoratore l'invio, secondo le modalità attualmente vigenti, della copia cartacea dell'attestazione di malattia scadrà il 13 settembre;
- le parti titolari dei contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno aggiornare la disciplina delle comunicazioni in modo coerente alla riforma normativa intervenuta, valorizzando il contenuto innovativo sotto il profilo tecnologico che ne costituisce la parte qualificante;

convengono che

1. le premesse formano parte integrante della presente intesa;
2. restano in vigore e sono pienamente efficaci le disposizioni contenute nei contratti collettivi che disciplinano il trattamento economico e normativo applicabile in caso di malattia del lavoratore, ivi compresi gli obblighi di tempestiva comunicazione dell'assenza e di ogni variazione dell'indirizzo dove potrà essere effettuata la visita di controllo;
3. fermi restando gli obblighi di cui al punto 2, ed in attesa degli accordi che in materia dovranno essere conclusi dalle parti titolari dei contratti collettivi nazionali di lavoro in coerenza con le premesse della presente intesa, il lavoratore, nei tempi previsti per l'invio del certificato cartaceo dal contratto collettivo nazionale di lavoro che disciplina il suo rapporto, comunica all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica;
4. tale comunicazione deve essere effettuata dal lavoratore con modalità coerenti con le innovazioni tecnologiche che caratterizzano la riforma dell'invio telematico delle certificazioni mediche (come, a mero titolo esemplificativo, e-mail o SMS). E', comunque, fatta salva, come previsto dalla circolare del 18 marzo 2011 n. 4, la possibilità per il datore di lavoro, in attesa degli accordi che in materia dovranno essere conclusi dalle parti titolari dei contratti collettivi nazionali di lavoro, di richiedere, per motivate esigenze aziendali e dandone comunicazione alle rappresentanze sindacali unitarie e ai lavoratori, l'invio del numero di protocollo con le modalità attualmente disciplinate dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato in azienda per comunicazioni di analoga natura;
5. in attesa degli accordi che in materia saranno conclusi dalle parti titolari dei contratti collettivi nazionali, per garantire la piena funzionalità della nuova disciplina, evitando maggiori oneri per il datore di lavoro e per il lavoratore, potranno essere definite in azienda specifiche modalità attuative;
6. in ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione o insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, nei tempi e con le modalità previsti dal contratto collettivo che disciplina il suo rapporto di lavoro, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

Le parti in epigrafe nell'auspicare la piena predisposizione di tutte le misure necessarie per l'entrata a regime del sistema telematico necessarie nei tempi previsti, sono impegnate, ciascuna nei confronti dei propri rappresentanti, ad assicurare l'informazione sui contenuti del presente accordo, verificandone anche la corretta applicazione.
CONFINDUSTRIA - CGIL - CISL - UIL

ACCORDO ENEL PRODUZIONE - EN&EN PER SVILUPPARE 60 MW IDROELETTRICI NEL BELLUNESE



- Firmata un'intesa tra Enel Produzione ed En&En, società rappresentata da un gruppo di industriali della provincia di Belluno che realizza progetti in campo energetico.
- La New-Co, partecipata rispettivamente al 51% e al 49%, ha

l'obiettivo di costruire e gestire nuovi impianti idroelettrici in sinergia con quelli Enel già in esercizio.

Roma - Belluno, 15 luglio 2011 – Enel Produzione SpA (“Enel Produzione”) ed En&En SpA (“En&En”) – società che sviluppa progetti in campo energetico, il cui capitale è detenuto da imprenditori locali fortemente radicati sul territorio bellunese – hanno firmato un accordo per sviluppare nuovi progetti idroelettrici nella provincia di Belluno.

L'accordo prevede la costituzione di una *New-Co* detenuta al 51% da Enel Produzione e al 49% da En&En – o società da questa direttamente controllata - con l'obiettivo di costruire e gestire nuovi impianti idroelettrici nella provincia di Belluno, in sinergia con gli impianti di Enel Produzione già in esercizio e valorizzando il contributo dell'imprenditoria locale.

La *New-Co*, con la denominazione di ENergy Hydro Piave S.r.l., avrà la sede legale nella provincia di Belluno.

Enel Produzione ed En&En hanno in corso l'iter autorizzativo di due progetti, per una potenza complessiva di circa 60 MW, con l'obiettivo di ottenere, attraverso la *New-Co*, il rilascio della prima concessione trentennale di derivazione da parte della Regione Veneto entro fine 2011.

*o*o*o

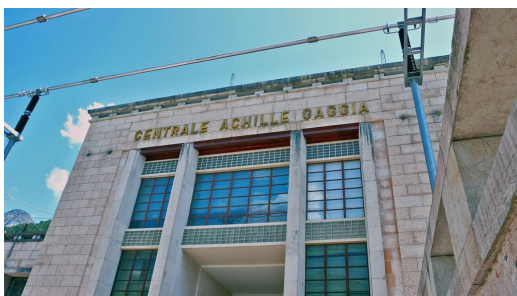
Due nuove centrali idroelettriche in arrivo fra 7 anni a Busche e Vodo di Cadore

Enel e En&En fondano la società che realizzerà gli impianti. Avranno una potenza complessiva di circa 60 megawatt.

Il Gazzettino Lina Pison

BELLUNO - In provincia si torna a costruire **centrali idroelettriche**. Due **mega impianti** sorgeranno a **Busche** e a **Vodo di Cadore** per una potenza complessiva di circa 60 megawatt.

L'iter autorizzativo è già in corso. Il rilascio della prima concessione trentennale di derivazione da parte della Regione Veneto potrebbe arrivare entro la fine di quest'anno, al massimo entro l'inizio del prossimo.



«Siamo ad uno stadio abbastanza avanzato - dichiara il presidente di **En&En**, Angelo Caneve - dobbiamo ottenere le autorizzazioni per costruire e poi si partirà con i lavori». Non solo centrali, ma anche opere di presa, gallerie e condotte che attraverseranno per decine di chilometri il territorio.

«L'impianto di Vodo di Cadore - spiega il consigliere e amministratore delegato di En&En, Elio Tramontin - si sviluppa da Zuel, in comune di Cortina, e arriva fino al lago idroelettrico di Vodo, quello di Busche nasce a Sospirolo attraversa i comuni di Santa Giustina, San Gregorio fino a

Cesimaggiore. **Ci vorranno 6-7 anni per realizzarli**». «È stato un iter estremamente lungo - prosegue Tramontin - sono 5-6 anni che lo seguiamo. Su tutta questa linea l'Enel aveva già lavorato per avere le licenze negli anni '80».

Nel frattempo, ieri, davanti al notaio, la firma nero su bianco per la costituzione di una nuova società, la **Energy Hydro Piave srl**, nata con lo scopo di costruire e gestire nuovi impianti idroelettrici in provincia di Belluno. La compagnia, partecipata rispettivamente al 51% da Enel Produzione e al 49% dalla bellunese En&En, avrà sede legale a Soverzene. «Il CdA sarà convocato la prossima settimana - conclude Caneve - per

l'assegnazione e l'ufficializzazione delle cariche e la società entrerà nel vivo diventando operativa. Faranno parte del consiglio di amministrazione sia componenti di Enel Produzione che dell'imprenditoria locale».

ENEL GEM – SMI E UB IDROELETTRICHE

Nel corso di un incontro ristretto, l'Azienda ha annunciato l'apertura del confronto sulla trasformazione dei Servizi di Manutenzione Idroelettrici in Central Maintenance, così come già realizzato nei Servizi di Manutenzione Termoelettrici.

Inoltre, siamo stati informati che, nel prossimo mese di settembre, sarà attivato il confronto sulla riorganizzazione della Produzione Idroelettrica, per la quale abbiamo già preso atto della volontà di unificare le Direzioni Idroelettriche Alpi e Appennino.

Sul merito, attendiamo di conoscere nel dettaglio i contenuti delle due riorganizzazioni, a partire dai Servizi di Manutenzione idroelettrici, anche in conseguenza della recente trasformazione dei Servizi di Manutenzione Termoelettrici.

Il confronto si avvierà il 26 luglio, con l'illustrazione del documento consegnato dall'Azienda.

LEGGE 15 LUGLIO 2011, N. 111 - MANOVRA CORRETTIVA DI FINANZA PUBBLICA:

LE MISURE DI CARATTERE PREVIDENZIALE.

Sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 164 del 16 luglio scorso è stato pubblicato, senza note per motivi di massima urgenza, il testo della Legge 15 luglio 2011, n. 111, di conversione del Decreto Legge 6 luglio 2011, n. 98 recante disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria.



Il testo della Legge, coordinato con il citato Decreto Legge e corredato delle relative note, sarà ripubblicato sulla Gazzetta Ufficiale – Serie generale n. 171 del 25 luglio 2011.

Le norme sono entrate in vigore domenica 17 luglio, giorno successivo alla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

In fase di conversione in legge di detto Decreto Legge è stata ampliata la portata complessiva della manovra, anche a seguito degli attacchi speculativi intervenuti sui mercati finanziari e sono stati apportati emendamenti con rilevanti conseguenze.

Sono state, tra le altre, modificate o integrate alcune norme contenute nell'art. 18 – Interventi di carattere previdenziale – che illustriamo sinteticamente.

Sospensione della rivalutazione delle pensioni oltre 5 volte il trattamento minimo per il biennio 2012-2013

Per il biennio 2012-2013 sui trattamenti pensionistici superiori a 5 volte il trattamento minimo INPS, viene concessa la rivalutazione automatica al costo della vita nella misura del 70% per la fascia compresa fino a 3 volte il trattamento minimo, mentre sulla fascia di importo superiore non viene applicata la rivalutazione automatica

E' previsto un meccanismo di salvaguardia per le pensioni superiori a cinque volte il minimo, ma inferiori a tale limite incrementato della quota di rivalutazione automatica spettante sulla base della normativa vigente; a dette pensioni è comunque attribuito l'aumento di rivalutazione fino a concorrenza del predetto limite maggiorato (importo 5 volte il minimo + rivalutazione 100% fino a tre volte il minimo + rivalutazione 90% da tre a cinque volte il minimo).

Nulla è innovato per la rivalutazione delle pensioni fino a 5 volte il trattamento minimo INPS, essendo stata eliminata la norma del Decreto Legge che prevedeva la riduzione al 45% della rivalutazione della quota tra 3 e 5 volte il trattamento minimo.

Questo il quadro delle rivalutazioni previste per il biennio 2012 – 2013:

Pensioni e fasce di importo	Perequazione all'indice ISTAT di aumento del costo della vita
Sui trattamenti pensionistici fino a tre volte il trattamento minimo INPS	100%
Sui trattamenti pensionistici da 3 a 5 volte il minimo	Per la fascia fino a 3 volte: 100%
	Per la fascia da 3 a 5 volte: 90%
Sui trattamenti pensionistici oltre 5 volte il minimo	Per la fascia fino a 3 volte: 70%
	Per la fascia oltre 3 volte: 0

Ipotizzando l'attuale minimo INPS, pari a €. 467,43, e l'indice ISTAT di aumento del costo della vita pari all'1%, il meccanismo di salvaguardia comporterebbe che le pensioni di pochissimo superiori a 5 volte il minimo (€. 2.337,15) sarebbero comunque rivalutate almeno sino a €. 2.359,58.

Contributo di solidarietà per le pensioni oltre 90.000 euro lordi

A decorrere dal 1° agosto 2011 e fino al 31 dicembre 2014 i trattamenti pensionistici erogati da Enti di previdenza obbligatoria i cui importi complessivamente superino i 90.000 euro lordi annui sono assoggettati ad un contributo di perequazione del 5% per la parte eccedente il limite di 90.000 euro fino all'importo di 150.000 euro e del 10% per la parte eccedente i 150.000€. In ogni caso il trattamento pensionistico complessivo non può essere inferiore a 90.000 euro lordi annui.

Viene preso a riferimento il trattamento pensionistico complessivo lordo (somma di tutti i trattamenti pensionistici in capo al pensionato) per l'anno considerato. L'INPS, in base ai dati del Casellario centrale pensionati, fornirà a tutti gli Enti interessati gli elementi per effettuare la trattenuta del contributo in modo proporzionale rispetto ai trattamenti erogati.

La trattenuta è effettuata in via preventiva, e salvo conguaglio a conclusione dell'anno di riferimento, al momento di corresponsione di ciascun rateo mensile.

Anticipazione elevazione requisito anagrafico in base alla variazione della speranza di vita

Viene anticipato al 2013, e quindi di un anno rispetto a quanto previsto dal Decreto Legge 98/2011, l'incremento dei requisiti anagrafici in relazione all'incremento della speranza di vita per l'accesso alle prestazioni pensionistiche di vecchiaia e di anzianità nel sistema retributivo, misto e contributivo e all'assegno sociale.

Il secondo adeguamento avrà effetto con decorrenza 1 gennaio 2016.

Slittamento della corresponsione della pensione per lavoratori con 40 anni di contributi indipendentemente dal requisito anagrafico

I soggetti che maturano i requisiti per il pensionamento indipendentemente dall'età anagrafica, vale a dire con 40 anni di contributi, conseguono il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico con un ulteriore posticipo di 1 mese dalla data di maturazione dei requisiti, se gli stessi maturano nel 2012, di 2 mesi se i requisiti maturano nel 2013 e di 3 mesi se i requisiti maturano dal 1 gennaio 2014. La norma non si applica al personale della scuola.

Per i lavoratori dipendenti la finestra "mobile" si aprirà pertanto dopo:

- 13 mesi se il requisito di 40 anni di contribuzione è maturato nel 2012;
- 14 mesi se il requisito di 40 anni di contribuzione è maturato nel 2013;
- 15 mese se il requisito di 40 anni di contribuzione è maturato a partire dal 2014.

Le disposizioni in materia di decorrenza dei trattamenti pensionistici vigenti prima della data di entrata in vigore della Legge 15 luglio 2011, n. 111 per questa specifica tipologia di assicurati continuano ad applicarsi, nei limiti di 5.000 beneficiari, anche se i requisiti sono maturati dal 1° gennaio 2012 a:

- lavoratori in mobilità ordinaria in base ad accordi sindacali stipulati anteriormente al 30/6/2011 e che maturino il requisito al pensionamento entro il periodo di fruizione della indennità di mobilità di cui all'art. 7 commi 1 e 2 legge 223/1991;
- lavoratori in mobilità lunga ai sensi dell'art. 7 commi 6 e 7 legge 223/1991 e successive modifiche per effetto di accordi collettivi stipulati entro il 30 giugno 2011
- lavoratori che, all'entrata in vigore del Decreto Legge 98/2011 (6 luglio 2011), siano titolari di prestazione straordinaria a carico dei fondi di solidarietà di settore di cui all'art. 2 c. 28 legge 662/1996.

Il giudizio sulle misure contenute nella manovra di finanza pubblica non può, naturalmente, prescindere dalla difficile situazione del Paese ed alla necessità di realizzare l'obiettivo di azzeramento del deficit entro il 2014 in maniera credibile agli occhi delle istituzioni internazionali ed europee e delle principali agenzie di rating. Anche dopo le modifiche apportate in fase di conversione del Decreto Legge 98/2011, nel provvedimento permangono comunque elementi di forte iniquità e soprattutto risulta modesto ed insufficiente l'intervento di riduzione dei costi della politica ai vari livelli istituzionali che avrebbe consentito una maggiore equità della manovra.

*o*o*o*

Norme in materia di lavoro

Detassazione e decontribuzione premio di produttività (art. 26)



Il regime di detassazione e decontribuzione del premio di produttività è prorogato a tutto il 2012. Il Governo, sentite le parti sociali, provvederà entro il 31 dicembre 2011 alla determinazione del sostegno fiscale e contributivo, nei limiti delle risorse stanziare con la legge di stabilità ovvero previste a tali fini dalla vigente legislazione.

Regime fiscale di vantaggio per l'imprenditoria giovanile e lavoratori in mobilità (art. 27)

A partire dal 1° gennaio 2012 l'attuale regime forfetario previsto per i c.d. contribuenti minimi viene reso più conveniente ed orientato esclusivamente a favorire la costituzione di nuove imprese da parte di giovani, ovvero di coloro che perdono il lavoro, purché si tratti di persone fisiche che intraprendono un'attività d'impresa, arte o professione o che l'hanno intrapresa successivamente al 31 dicembre 2007.

L'imposta sostitutiva dell'imposta sui redditi e delle addizionali regionali e comunali, oggi pari al 20%, viene ridotta al 5 per cento.

Nella conversione in legge è stata apportata una modifica che precisa che il regime agevolato, normalmente applicabile per il periodo d'imposta in cui l'attività è iniziata e per i quattro successivi, si applica anche oltre il quarto periodo di imposta ma non oltre quello di compimento del trentacinquesimo anno di età.

Aperture domenicali e straordinarie nelle località turistiche o città d'arte (art. 35, c. 6)

Per le attività commerciali e di somministrazione di alimenti e bevande, la manovra, modificando una norma della Legge n. 248/06, prevede che, in via sperimentale, non siano soggetti a limiti e prescrizioni il rispetto degli orari di apertura e di chiusura, l'obbligo della chiusura domenicale e festiva, nonché quello della mezza giornata di chiusura infrasettimanale degli esercizi ubicati nei comuni inclusi negli elenchi regionali delle località turistiche o città d'arte.

Contributo unificato per il contenzioso previdenziale e di lavoro (art. 37)

La gratuità delle spese di giustizia nelle cause previdenziali e di lavoro è stata parzialmente abolita. E' stato infatti introdotto un contributo unificato per le parti titolari di un reddito superiore ad una soglia prestabilita.

Con la modifica introdotta, è stata positivamente ampliata l'area dell'esenzione dal contributo unificato.

Il pagamento del contributo è ora dovuto dalle parti titolari di un reddito IRPEF pari a tre volte il reddito massimo richiesto per l'accesso al gratuito patrocinio, ovvero 31.884,48 euro (inizialmente la manovra lo aveva fissato a 21.256,32 euro).

Tale soglia viene calcolata su base familiare secondo quanto previsto dall'art. 76 del Testo Unico sulle spese di Giustizia. La soglia viene elevata di 1.032,91 euro per ognuno dei familiari conviventi (art. 92 Testo Unico sulle spese di Giustizia).

Per quanto riguarda il contributo unificato, fatto salvo che la progressività non è prevista per le controversie di previdenza e assistenza obbligatorie (se non in Cassazione), può essere controversa la sua applicazione per le cause di lavoro, in base al valore della causa, relativamente ai primi due gradi di giudizio.

Infatti, se analogamente con quanto previsto in precedenti testi legislativi, si identifica, per le cause di lavoro, un riferimento normativo (art. 13 comma 1 lettera a) del DPR 115/2002) che indica in 37 euro il contributo unificato, dovuto nei primi due gradi di giudizio, a prescindere dal valore della causa, viene poi indicato in 1.100 euro il tetto massimo per il valore della controversia per i quali si applicherebbe il contributo nella sua quantificazione minima (37 euro).

La CISL ritiene che tale tetto sia da riferirsi alla normalità della progressione applicata alle altre controversie e non al contenzioso di lavoro.

E' comunque necessario al più presto chiarire il reale significato della norma ed anche il suo campo di applicazione poiché, in molti Tribunali, le spese vengono applicate anche ai verbali di notifica, alle copie di accesso agli atti, alle spese di pignoramento, alle cause fallimentari e così via.

La CISL è impegnata a richiedere ai Ministeri competenti (Lavoro e Giustizia) una circolare interpretativa che chiarisca definitivamente l'interpretazione della norma, auspicabilmente in coerenza con quanto sostenuto.

PENSIONATI ENEL - AGEVOLAZIONI TARIFFARIE

Il tema delle agevolazioni tariffarie, affrontato nelle assemblee che si sono svolte nei posti di lavoro, ha destato, in maniera contrastante, interesse e perplessità. In sintesi, l'interesse è stato per il merito, mentre la perplessità è stata rivolta al metodo ed al valore simbolico che lo "sconto energia" rappresenta ancora per buona parte dei Dipendenti Enel.



La FNP-CISL, da noi tenuta costantemente informata, ha manifestato apprezzamento e interesse per l'intesa, inviando una lettera (allegata) a tutte le Strutture, al suo ufficio legale e p.c. alla Segreteria nazionale FLAEI.

La Federazione dei Pensionati della Cisl evidenzia la necessità di attivarsi, assieme alla FLAEI, per pervenire ad una possibile intesa che preveda, anche per il singolo Pensionato, una opzione di trasformazione dell'attuale agevolazione tariffaria in quota capitale corrispondente, così come definito con l'intesa del maggio scorso fra Enel e FILCTEM-FLAEI-UILCEM. Questa posizione della FNP risulta conseguente alle diverse segnalazioni che ci erano giunte, in maniera diretta o tramite Colleghi dell'Area Mercato, di Lavoratori in pensione interessati, in particolare quelli con un'agevolazione tariffaria pari a 7.000 kWh, che otterrebbero un margine economico significativo in funzione del minor consumo.

Come Segreteria Nazionale abbiamo offerto la nostra disponibilità ad affiancare e sostenere la FNP-CISL nei confronti dell'Enel, solo a valle della definizione dell'accordo per i Dipendenti (dopo il 15 novembre c.a.). Nel frattempo, Vi chiediamo di rapportarvi sia con le Strutture FNP di riferimento che con eventuali Colleghi in pensione, al fine di tenere sotto controllo la questione.

*o*o*o

Alle FNP-CISL Regionali
Alle FNP-CISL Territoriali
Al Coordinamento Donne FNP-CISL
Ai RR.TT. Reg.li e Terr.li Fondi Speciali
FNP-CISL
All'Ufficio Legale FNP-CISL
e, p.c. Alla FLAEI-CISL Nazionale
- Loro Sedi -

Roma, 20 luglio 2011

Oggetto: Dipendenti ENEL – Fondo Integrativo e agevolazione tariffaria

La FLAEI-CISL, insieme a CGIL e UIL elettrici, nel maggio scorso, ha firmato due verbali di accordo riguardanti le "agevolazioni tariffarie" e "misure di sostegno al sistema di previdenza complementare in azienda", accordi che si integrano fra di loro e che mirano a migliorare i futuri trattamenti pensionistici complementari attraverso la possibilità opzionale di trasferire il benefit nell'apposito Fondo categoriale (FOPEN).

Tali accordi sono riferiti al personale in attività alla data del 1° dicembre 2011, escludendo chi, a tale data, risulta già pensionato.

Per questi ultimi continuerà ad essere erogato il vecchio bonus tariffario che può essere reversibile soltanto se il coniuge è a carico dell'ex dipendente ENEL.

Ci risulta che l'Enel in alcune realtà sta convocando i pensionati percettori del bonus per concordare la liquidazione in capitale dello stesso, utilizzando calcoli attuariali, senza coinvolgere il Sindacato Pensionati CISL, CGIL, UIL.

Mentre invitiamo le Strutture Territoriali a farci avere eventuali notizie in proposito, vi comunichiamo che è nostra intenzione, insieme alla Segreteria nazionale FLAEI che ci legge per conoscenza, subito dopo la pausa estiva, di attivarci nei confronti dell'ENEL per definire una possibile intesa che preveda una opzione per il singolo pensionato interessato che vorrà trasformare il benefit in quota capitale corrispondente. Sarà nostra cura informarvi sugli sviluppi di questa iniziativa.

*o*o*o

Il 22 luglio **TERNA** ha comunicato alle Segreterie Nazionali che sta predisponendo una proposta di una **risoluzione volontaria**, legata al riconoscimento economico, dello **"Sconto Energia"** da proporre al Personale che andrà in quiescenza e, successivamente, da estendere anche al Personale già in pensione. Naturalmente questa proposta sarà prima presentata alle OO.SS.

MANIFESTAZIONI CULTURALI PRESSO LA CENTRALE DI NOVE



Una storia da raccontare.

Una serie di storie in cui l'uomo e l'energia materiale e spirituale saranno protagonisti in una performance multimediale con le musiche della Lydian Sound Orchestra e le fotografie di Pino Nirla. Viaggi dal deserto del Manasar in Sudan oggi sede della più grande diga dell'Africa per produrre energia elettrica ai Lettoni del sacro in Etiopia, dalla ricerca e ritrovamento della Porsche di Hemingway a Cuba al vulcano Etna Ale in Danalia, alla ricerca fotografica nella Centrale Enel di Nove di Vittorio Veneto in compagnia del materiale fotografico di archivio Enel per costruire storie dove il passato e il presente si incontrano. Avventure che accompagneranno lo spettatore in un viaggio emozionante sia che ci si trovi in terre lontane o nei siti industriali di una Centrale.

Giovedì 14 luglio, ore 21.30
Centrale Enel di Nove
Via del Borgo Botteon 9,
Località San Floriano, Vittorio Veneto

Per informazioni scrivere ad attiva.cultural@porsche.it
Per prenotazioni telefonare allo 0422 3593
Ingresso libero previa prenotazione.

Centro Porsche Treviso
Negro Automobili S.r.l.
Viale della Repubblica 278, Treviso
www.treviso.porsche.it



Sulle tracce dell'avventura.
Dal viaggio ai luoghi di lavoro.



ELECTRIC MILES FOR ENEL

RASSEGNA DI CONCERTI, PERFORMANCE E VIDEO NEL VENTESIMO ANNIVERSARIO DI MILES DAVIS
BASSANO DEL GRAPPA - PIEVE DI CADORE - VENEZIA - VERONA - VITTORIO VENETO

<p>DOMENICA 10 LUGLIO . ORE 21.30 Impianto idroelettrico di Sorio Quart. Prestino - Verona MICHELE POLGA 4TET <i>Four for Miles</i></p>	<p>SABATO 30 LUGLIO . ORE 21.30 Diga Enel di Pieve di Cadore Località Sottocastello (BL) GIANLUCA CAROLLO 5TET <i>The Miles Davis & Prestige Records</i></p>
<p>MARTEDÌ 19 LUGLIO . ORE 21.30 Centrale Enel Ca' Barzizza Bassano del Grappa (VI) ADAM HOLZMAN & BIG BANG THEORY</p>	<p>SABATO 3 SETTEMBRE . ORE 21.00 Centrale Enel di Nove di Vittorio Veneto (TV) SCOTT STEEN 4TET <i>Remembering Miles</i></p>

OPENING CONCERT! 10-11-12 LUGLIO E 1 SETTEMBRE
BLACK & WHITE

PERFORMANCE VISUALE SITE SPECIFIC IDEA, MUSICA, IMMAGINI, LIVE ELECTRONICS: ROBERTO PACI DALÒ
LIVE VIDEO, IMMAGINI EMANUELE MACI RUSSO PRODUZIONE GIARDINI PENSI IN COLLABORAZIONE CON VENETO JAZZ

<p>19-20-21 LUGLIO E 26-27-28 LUGLIO ORARIO: 10.00-18.00 Fondazione Querini Stampalia, Venezia I CALEDOSCOPICI MO(N)DI DI MILES DAVIS Video editi e inediti</p>	<p>26 LUGLIO ORE: 16.00 UN VIAGGIO ATTRAVERSO LA "SVOLTA ELETTRICA" DI UNA DELLE FIGURE CARISMATICHE DELLA CULTURA DEL '900. RELATORE: ENRICO MERLIN</p>
---	---

L'ingresso a tutti gli eventi è gratuito. Nel giorno del concerto, apertura impianti per visita al pubblico dal pomeriggio.

Informazioni. Veneto Jazz – tel. 0423.452069 – www.venetojazz.com