

PARTECIPARE

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

Novembre
N. 11
Anno 2015

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

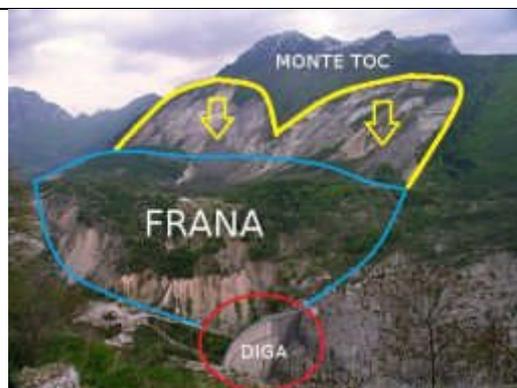
Hanno collaborato: Le Segreterie Nazionale, Regionale e Territoriale della FLAEI-CISL, Bazzo Giorgio, Griguolo Tiziano, De Luca Adelino, Fontana Sergio, De Bastiani Mario, Perin Rodolfo, Budoia Angelo, Tolot Margherita, Dal Fabbro Edgardo, Battistuzzi Lorenzo, Sandrin Giuseppe, Faè Luciano, Piccin Livio,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

SOMMARIO:

Vajont da non dimenticare
Ecco i 17 obiettivi dell'agenda ONU 2030
In attesa del contratto desiderato
Lutti
Enel - premio di risultato anno 2015 cassa 2016
Enel – appalto ristorazione collettiva e i servizi di vigilanza e guardiania
Fondazione MAXXI, Enel primo socio fondatore privato
Progetto Active Safety At Work

Disdetta della regolamentazione collettiva sulle agevolazioni tariffarie
Enel - richiesta incontro al ministero per problematiche di settore termoelettrico
Benevento stato d'emergenza muore un lavoratore dell'Enel
Enel – cessazione al 31 dicembre 2015 del piano di incentivo all'esodo
Elezioni RSU/RLS Terna 25 e 26 novembre 2015
Incontro con UT Veneto di EGP del 18.9.2015

**VAJONT DA NON
DIMENTICARE**



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

VAJONT DA NON DIMENTICARE

OGGITREVISO 9 ottobre 2015

Iniziativa, commemorazioni e una maratona di lettura di 24ore per ricordare le duemila vittime del 9 ottobre 1963

Ricorre oggi il 52° anniversario del Vajont. Della



catastrofe del Vajont, di quell'olocausto (la definizione è di Tina Merlin) che gli scienziati, invitati dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite, nel 2008 - anno internazionale del Pianeta Terra - definirono "un caso da manuale educativo per descrivere un disastro evitabile, causato dalla insufficiente comprensione delle scienze della terra e dall'incapacità di ingegneri e geologi di comprendere la natura del problema che stavano cercando i affrontare."

I fatti. Il 9 ottobre 1963, alle ore 22 e 39 minuti, dietro la grande diga del Vajont che chiude, come un imponente cuneo di cemento, la stretta valle in cui un tempo scorreva il torrente Vajont, trasformato in un

gigantesco bacino d'acqua, il monte Toc si rompe. Affonda. 270 milioni di metri cubi di roccia, sassi, pascoli, stalle, casere e alberi crollano nel lago artificiale.

La frana ha un volume superiore di tre volte alla quantità d'acqua dell'invaso e viaggia alla velocità di 90 chilometri l'ora. A contatto col bacino provoca un'onda di 50 milioni di metri cubi d'acqua, che si innalza di cento metri sopra il parapetto della diga (alta oltre 200 metri) e si riversa nella valle del Piave spazzando via tutto ciò che trova, con una furia distruttrice pari a quella della bomba di Hiroshima: è stato calcolato che l'onda d'urto dovuto allo spostamento d'aria abbia avuto un'intensità superiore a quella della bomba atomica.

I villaggi di Le Spesse, Pineda, Ceva, Frasego, San Martino, Marzana, Faè, Fortogna, la parte bassa di Erto e i paesi di Longarone, Pirago, Maè, Rivalta, Villanova e Vajont scompaiono.

Al posto di case, strade, negozi, chiese, cimiteri. Al posto della stazione e del suo tronco ferroviario, al posto del tratto della strada d'Alemagna che corre parallela al ridente comune di Longarone c'è solo fango, melma, detriti, distruzione e morte.

Le vittime del Vajont sono 1917: 158 di Erto e Casso, 109 di Codissago e Castellavazzo, 200 di altre frazioni.

487 delle vittime sono bambini. 763 corpi non verranno mai ritrovati.

Responsabilità. Dopo quel tragico evento, per molti anni, i media - soprattutto quelli controllati da organismi di potere che hanno voluto tacere o sottacere la verità delle responsabilità umane attribuendole ai capricci della natura o a una "tragica fatalità" - ci hanno detto che la tragedia non si poteva prevedere e, quindi, non si poteva evitare. Oggi, a 52 anni di distanza, sappiamo che non è così. Che le cause della catastrofe furono anche "naturali" certo, ma furono soprattutto umane. Sappiamo che la tragedia si poteva prevedere (ed era prevista), si poteva evitare (e non è stata evitata). Sappiamo che i responsabili non hanno pagato che in minima parte le proprie colpe.

Eloquente è la foto che riportiamo qui sotto: un telegramma che l'ingegner Biadene della Sade invia al collega Pancini (successivamente morto suicida) all'indomani della tragedia, in cui scrive che una grossa frana si è staccata dal monte Toc. Stop. Ma la diga ha resistito bene.

Sappiamo che no, non è stata fatta giustizia. Anche perché qualunque “risarcimento” non avrebbe potuto ridare vita a duemila persone, ridare vita a intere famiglie scomparse in una atroce notte di luna piena. Sappiamo che l’unica voce che aveva ascoltato le preoccupazioni della gente aveva pagato con una denuncia e un processo l’allarme che aveva lanciato dalle pagine dell’Unità. Sappiamo che Tina Merlin da sola non ce l’ha fatta a combattere i mostri. E che per molti anni fu accusata di sciaccallaggio anche da alcuni illustri colleghi giornalisti.



Le celebrazioni per la ricorrenza. Oggi pomeriggio, alle 15, la catastrofe verrà ricordata con una cerimonia civile che precederà quella religiosa al cimitero di

Fortogna, prevista per le 15.30 e alle 21 avrà luogo una veglia di preghiera nella chiesa di Longarone. Per tutta la giornata saranno inoltre molteplici le occasioni per ricordare le vittime a Longarone, Erto, Nuova Erto, Casso, Vajont, e a Ponte nelle Alpi.

Per sabato e domenica della prossima settimana le pro loro di Erto e Casso, oltre al consueto simposio di scultura, organizzeranno inoltre una maratona di lettura di 24 ore in diversi luoghi simboli del disastro. Scrittori e giornalisti, in una sorta di staffetta della memoria leggeranno alcune pagine sul Vajont seguendo però lo spirito che anima le iniziative delle due pro loco: riportare e ridare vita alla valle.

I bambini del Vajont. In questi anni tra le moltissime testimonianze raccolte tra i “salvati” del Vajont molte sono state quelle dei bambini sopravvissuti. Bambini che oggi sono adulti, con una ferita nell’anima mai cicatrizzata, segnata dall’amarezza e soprattutto dal dolore.

Ai bambini del Vajont, Emanuela Da Ros ha dedicato il suo ultimo libro: La storia di Marinella. Una Bambina del Vajont, edito da Feltrinelli Kids.

La storia è basata su una bambina realmente esistita: Marinella Callegari (in foto), scomparsa a 10 anni, insieme a mamma Maria Luisa e papà Almerino. Il suo quaderno di scuola (quello che ha ispirato il libro) è custodito in una delle teche del cimitero monumentale di Fortogna. E’ riempito fino al 9 ottobre 1963. Ed è chiazato di fango perché nel fango, poche ore dopo la tragedia, è stato trovato da Ulderico Quintabà, un vigile del fuoco di Ancona.

Su quel quaderno restano, macchiate e marchiate dal dolore, le parole dedicate alla mamma da una bambina, a cui è stato rubato il futuro.

ECCO I 17 OBIETTIVI DELL'AGENDA ONU 2030

Povertà, malattie, guerre: in 17 punti l'agenda Onu 2030
Avvenire 26 settembre 2015

Archiviati ormai i disastri nei Balcani e i genocidi africani, le guerre nel pianeta erano in calo e l’economia tirava: mancava ancora un anno agli attacchi terroristici alle Torri gemelle, con quel che ne è seguito, e otto al crac di Lehman Brothers che avrebbe segnato l’inizio della crisi economica globale. In quel settembre del 2000, insomma, il mondo guardava al futuro con occhi fiduciosi: gli Obiettivi di sviluppo del millennio (Mdg nell’acronimo inglese) nascevano ammantati da un ottimismo destinato a rivelarsi illusorio.

- GOAL 1 END POVERTY
- GOAL 2 END HUNGER
- GOAL 3 WELL-BEING
- GOAL 4 QUALITY EDUCATION
- GOAL 5 GENDER EQUALITY
- GOAL 6 WATER AND SANITATION FOR ALL
- GOAL 7 AFFORDABLE AND SUSTAINABLE ENERGY
- GOAL 8 DECENT WORK FOR ALL
- GOAL 9 TECHNOLOGY TO BENEFIT ALL
- GOAL 10 REDUCE INEQUALITY
- GOAL 11 SAFE CITIES AND COMMUNITIES
- GOAL 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION BY ALL
- GOAL 13 STOP CLIMATE CHANGE
- GOAL 14 PROTECT THE OCEAN
- GOAL 15 TAKE CARE OF THE EARTH
- GOAL 16 LIVE IN PEACE
- GOAL 17 MECHANISMS AND PARTNERSHIPS TO REACH THE GOALS



Leggenda narra che a stilare gli otto Obiettivi fu un manipolo di

burocrati in un seminterrato del Palazzo di Vetro. I grandi temi c'erano tutti: lotta alla povertà e alla fame, sostenibilità ambientale, riduzione della mortalità infantile, accesso all'istruzione primaria, più autonomia per le donne, lotta all'Hiv e ai grandi mali del pianeta. Quindici anni dopo, e con un bilancio in chiaroscuro, l'Onu non si accontenta e raddoppia: adottati ufficialmente ieri dall'Assemblea generale, i punti dell'Agenda 2030 – il documento programmatico che raccoglie gli Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sdg) dei prossimi 15 anni – sono ora 17, con addirittura 169 sotto-obiettivi. Il primo è «mettere fine alla povertà in tutte le sue forme ovunque». Ambizioso. Soprattutto se si vanno a guardare i risultati ottenuti finora. L'obiettivo di ridurre la povertà estrema è stato raggiunto nel 54% dei Paesi, coinvolgendo 700 milioni di persone. Ma ancora 1,2 miliardi di persone vivono con meno di 1,25 dollari al giorno e 795 milioni sono gli esseri umani che non hanno abbastanza da mangiare. In Africa sub-sahariana, inoltre, la crescita della popolazione supera quella del tasso di riduzione della povertà.

Per quanto riguarda la mortalità materna, l'obiettivo parlava di una riduzione dei tre quarti dei casi, ma il calo si è fermato al 45%. Ancora peggio è andata per l'obiettivo sulla sostenibilità ambientale, il “grande perdente” degli Mdg. I dati Onu segnalano un aumento esponenziale delle emissioni di CO2, dai 21,6 miliardi di tonnellate del 1990 ai 33 miliardi del 2012. E i risultati più negativi li fanno segnare proprio quei Paesi in via di sviluppo in cui maggiore e più incisiva avrebbe dovuto essere l'azione degli esperti delle Nazioni Unite: da 6,7 miliardi di tonnellate a 19,8. A ciò si aggiunge aumento della deforestazione, eccessivo sfruttamento di risorse scarse e preoccupante perdita di biodiversità. La riduzione della povertà è stata insomma ottenuta al prezzo di un impatto devastante sull'ambiente e sul consumo di risorse.

Certo diversi risultati ci sono stati: è raddoppiata in questi anni la presenza delle donne nelle rappresentanze parlamentari, la mortalità infantile si è ridotta di tre volte, è calato del 40% il numero di nuove infezioni da Hiv, 2,6 miliardi di persone hanno oggi accesso a migliori fonti di acqua potabile, si è dimezzato il numero di bambini escluso dalla scuola primaria. Lontano, lontanissimo, invece, è il raggiungimento dell'impegno dei Paesi ricchi di finanziare gli aiuti con lo 0,7% del Pil. L'Italia, tra gli ultimi insieme a Grecia e Spagna, è ferma allo 0,16%.

L'Agenda 2030 ha il merito di aver coinvolto maggiormente la società civile nella definizione degli Obiettivi, ma le critiche non mancano.

Così, se per Ban Ki-moon, segretario generale Onu, gli Sdg rappresentano una «una svolta storica», perché per la prima volta sono chiamati all'azione tutti i Paesi, quelli ricchi ma anche quelli poveri e a medio reddito, per diversi analisti e operatori sul campo il rischio è che, senza un piano di realizzazione definito, restino al più una pia illusione. Fondamentale, dunque, la maggiore volontà politica possibile per trasformare dichiarazioni ambiziose in azioni rapide e concrete.

1) SRADICARE LA POVERTA'



Mai più con meno di 1,25 dollari al giorno

La principale sfida è mettere fine entro il 2030 alla povertà estrema, in modo che nessuno viva con meno di 1,25 dollari al giorno. Si prevede anche l'ampliamento, a livello nazionale, dei sistemi di protezione sociale per i gruppi vulnerabili.

2) SICUREZZA ALIMENTARE



In 800 milioni soffrono la fame

L'11,8 per cento della popolazione mondiale fa fatica ad alimentarsi. Ora l'Onu si propone di garantire a tutti il diritto al cibo, di mettere fine alla malnutrizione, alla denutrizione e di promuovere l'agricoltura sostenibile.

3) UNA VITA SANA

Mortalità e accesso alle cure



Ridurre la mortalità materna e infantile resta centrale per l'Onu. Al contempo, prevede l'accesso universale ai sistemi sanitari. Un aspetto controverso di questo obiettivo sono i riferimenti espliciti alla cosiddetta «salute riproduttiva».

4) EDUCAZIONE DI QUALITÀ



Una scuola per tutti i bambini

La meta è garantire a tutti i bimbi l'istruzione primaria e secondaria completa, gratuita e di qualità che ne consenta il pieno sviluppo umano. Rientra nell'obiettivo la lotta all'analfabetismo e la formazione degli adulti.

5) PARITÀ DI GENERE



Stop a discriminazione e violenza

Si parla di porre fine a ogni forma di discriminazione e violenza contro le donne, come pure di eliminare pratiche nocive quali le nozze forzate e le mutilazioni genitali. Anche qui c'è una parte controversa sulla salute riproduttiva.

6) ACCESSO ALL'ACQUA



Il diritto a risorse idriche pulite

L'Onu vuole garantire il diritto universale all'acqua. Questa deve essere disponibile, pulita e gestita in modo sostenibile. Al pari, si vuole promuovere l'accesso universale ai servizi igienici, eliminando la defecazione all'aperto.

7) ENERGIA SOSTENIBILE



Più elettricità rinnovabile

Il fine è quello di aumentare la quota di popolazione che possa utilizzare la rete elettrica. Ancora 1,3 miliardi di persone ne è esclusa. Al contempo, si vuole incrementare il numero di cittadini che impiega energie rinnovabili.

8) PIENA OCCUPAZIONE



Crescita e dignità del lavoratore

Non viene quantificato il reddito nazionale pro capite anche se viene formulato un incremento minimo del 7 per cento del Pil per i Paesi poveri. L'obiettivo fissa il 2030 come termine perché tutti abbiano un impiego degno.

9) INNOVAZIONE SOSTENIBILE



Un'industrializzazione inclusiva

L'obiettivo, espresso in modo generale, parla di promuovere l'industrializzazione inclusiva e la costruzione di infrastrutture. Viene, inoltre, enfatizzato il ruolo dell'innovazione tecnologica per lo sviluppo sostenibile.

10) PARITÀ TRA LE NAZIONI



In campo contro le diseguaglianze

Sette cittadini su dieci vivono in Paesi dove la diseguaglianza economica è maggiore rispetto a 30 anni fa. Di fronte a questa situazione, l'Onu esorta a ridurre le disparità fra le nazioni ricche e povere e anche all'interno degli Stati.

11) CITTÀ PIÙ SICURE



Dai trasporti alle baraccopoli

È un obiettivo ampio che include l'accesso a case con servizi di base idonei, il miglioramento degli insediamenti precari o baraccopoli ma anche del resto della città, con una rete efficiente e sicura di trasporti pubblici e più aree verdi.

12) CONSUMO SOSTENIBILE



Basta con gli sprechi alimentari

Tale traguardo propone di ridurre gli sprechi di cibo e la quantità di rifiuti prodotti in modo da evitare i problemi di smaltimento. Si parla anche di un impiego equilibrato delle sostanze chimiche in agricoltura.

13) CAMBIAMENTI CLIMATICI



100 miliardi per il Sud del mondo

È uno dei pilastri dell'agenda. L'Onu esorta a lottare contro il cambiamento climatico. A tal fine, gli Stati predispongono un budget di 100 miliardi all'anno per aiutare i Paesi poveri a combattere gli effetti dell'inquinamento.

14) CONSERVAZIONE DEI MARI



Cinque anni per il traguardo

L'urgenza di preservare gli ecosistemi marini rende necessario anticipare la scadenza al 2020. Entro tale data, l'Onu invita a prevenire e ridurre l'inquinamento dei mari e ridurre al minimo gli effetti dell'acidificazione degli oceani.

15) PROTEZIONE DEL SUOLO



Foreste e biodiversità

L'obiettivo promuove la riforestazione, il recupero dei boschi e delle foreste degradate e la lotta alla desertificazione. Si parla anche della lotta al traffico illecito di specie rare e proteggere la biodiversità.

16) UNA SOCIETÀ PACIFICA



Giustizia, antidoto anti-violenza

Sono molte le mete intermedie contenute in questo ambizioso obiettivo: ridurre ogni forma di crimine, mettere fine alla tratta, allo sfruttamento dei lavoratori, alla tortura e offrire a tutti un uguale e libero accesso alla giustizia per combattere la violenza.

17) LO SFORZO COMUNE



Un'alleanza mondiale

Più che un obiettivo è una sintesi dell'agenda. Fra le molte questioni quella di un'alleanza mondiale per lo sviluppo sostenibile. Si ricorda inoltre l'impegno di dare lo 0,7 per cento del Pil in aiuti per la crescita dei Paesi poveri.

IN ATTESA DEL CONTRATTO DESIDERATO

Conquiste del Lavoro 26 settembre 2015

Sono 4,9 milioni i dipendenti in attesa del rinnovo contrattuale ad agosto, oltre uno su tre (38%). Lo comunica l'Istat precisando che, di questi, 2,9 milioni lavorano nella pubblica amministrazione. L'attesa media per i lavoratori con il contratto scaduto supera i quattro anni per l'insieme dell'economia (56,3mesi) e i tre anni per il settore privato (39 mesi). I contratti in attesa di rinnovo sono 36 (dei quali 15 nel pubblico).

Sempre l'Istat fa sapere che ad agosto 2015 le retribuzioni contrattuali orarie sono invariate rispetto al mese precedente e aumentano dell'1,2% nei confronti di agosto 2014.

Intanto Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil hanno varato la piattaforma per il rinnovo dei contratti nei settori del petrolio.



Interessati oltre 37 mila lavoratori, dipendenti da 34 imprese.
La richiesta di aumento salariale è di 134 euro per il triennio 2016 - 2018.

*o*o*o

Documento approvato dall'assemblea unitaria dei delegati Scorze' 22/9/2015

FILCTEM-CGIL FLAEI-CISL UILTEC-UIL VENETO
RINNOVO DEL CONTRATTO 2015
DOCUMENTO APPROVATO DALL'ASSEMBLEA UNITARIA DEI DELEGATI SCORZE' 22/9/2015

L'assemblea dei delegati giudica positivamente la bozza di piattaforma anche alla luce dei risultati delle assemblee che così si riassumono:

VOTANTI 1092 FAVOREVOLI 1003 CONTRARI 12 ASTENUTI 77

Nell'auspicio che la conclusione della trattativa avvenga entro il corrente anno, valutano fondamentale perseguire gli obiettivi primari della piattaforma:

- Ampliare l'ambito di applicazione a tutto il mondo elettrico prioritariamente alle imprese che fanno produzione elettrica da fonti rinnovabili, che commercializzano e costruiscono impianti destinati alla produzione e distribuzione di energia elettrica, riunendo il contratto di settore.
- Definire le materie da demandare alla contrattazione aziendale decentrata riconoscendo il ruolo fondamentale delle RSU.
- Unificare le gestioni previdenziali e assistenziali di tutti i lavoratori del settore.
- Allargare a tutti i lavoratori elettrici il fondo di assistenza sanitaria.

Le osservazioni che sono emerse nelle assemblee dei lavoratori del Veneto sono:

AMBITO DI APPLICAZIONE

Per ridurre l'impatto del dumping, derivante dall'applicazione di contratti diversi, e per contrastare l'effetto del massimo ribasso negli appalti, che pesa sulle condizioni di lavoro e di sicurezza, si sottolinea la necessità dell'applicazione del nuovo contratto estesa a tutto il settore elettrico.

RELAZIONI INDUSTRIALI

E' necessario istituire un'apposita Commissione Bilaterale di Settore per dirimere diverse interpretazioni contrattuali e far rispettare alle aziende gli accordi anche prevedendo eventuali penalizzazioni.

DIRITTI

Si ritiene vi sia la necessità di una maggiore proporzionalità e progressività delle sanzioni con la possibilità di contraddittorio tra rappresentanti dei lavoratori e organismi di verifica aziendali.

A seguito della legge delega sul lavoro, è necessario:

- • regolamentare il ricorso al demansionamento di singoli lavoratori attraverso il preventivo confronto sindacale;
- • impedire il controllo a distanza dei lavoratori il ricorso al profilo disciplinare attraverso gli strumenti informatici;

Ridefinire gli elementi di tutela dell'art. 42 estendendone la durata e la copertura economica, valutando l'effettivo disagio, superando l'attuale interpretazione riduttiva oggi legata alla sola distanza.

Istituire una polizza assicurativa ad hoc per tutte le figure con responsabilità legate ad aspetti con sanzione penale (Coordinatori per la Sicurezza, Preposti, RSPP o delegati SPP, ...);

SALUTE, AMBIENTE E SICUREZZA

Il nuovo CCNL dovrà continuare a dare in tema impulso alla diffusione della formazione e dell'informazione, al potenziamento delle buone prassi, con particolare riguardo allo stress lavoro da lavoro correlato attraverso il concreto coinvolgimento delle rappresentanze.

E' necessario far riconoscere alle aziende il ruolo di confronto con i RLS.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA/LAVORO

Per quanto riguarda la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e gli obiettivi del benessere lavorativo e aziendale, che è ampiamente dimostrato generare effetti positivi sulla produttività e sull'efficienza aziendale, si chiede un protocollo di intese tra aziende e parti sociali nell'individuazione ed applicazione di soluzioni organizzative declinate nelle singole realtà aziendali attraverso il confronto con le OOSS/RSU.

ORARIO DI LAVORO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Si richiede un aumento significativo degli importi indennitari per le prestazioni in reperibilità.

Si richiede di istituire delle azioni positive che tengano conto dell'invecchiamento della popolazione lavorativa anche attraverso politiche di rimodulazione delle attività e un aumento dei tempi a disposizione dei lavoratori.

SOSTENIBILITA' ECONOMICA DEL RINNOVO CONTRATTUALE

L'aumento contrattuale richiesto dovrebbe essere applicato sui minimi senza essere influenzato dai costi relativi alla modifiche di istituti e clausole normative.

Si richiede una "quota di servizio" per i costi di rinnovo a carico dei non iscritti alle OOSS.

RIEPILOGO ASSEMBLEE PIATTAFORMA CCNL SETTEMBRE 2015

Sede	Data	Presenti	Favorevoli	Contrari	Astenuti
Montebelluna	18-set	27	20	6	1
Treviso Zona	15-set	22	20	0	2
Nove di Vittorio Veneto	16-set	28	24	1	3
Santa Lucia	16-set	6	6	0	0
Treviso Punto Enel	17-set	8	8	0	0
Cappella Maggiore	17-set	12	12	0	0
Oderzo	18-set	13	13	0	0
Rovigo	14-set	42	40	0	2
Adria	16-set	11	11	0	0
Porto Tolle		18	16	0	2
Badia	14-set	11	9	0	2
Padova Enel	3-set	44	44	0	0
Albignasego	3-set	19	19	0	0
Este	2-set	29	29	0	0
Camin Terna	7-set	25	25	0	0
Padova Terna	8-set	20	18	0	2
Cittadella	27-ago	13	13	0	0
Belluno Zona	8-set	19	18	0	1
Feltre	8-set	35	28	0	7
Agordo	10-set	7	7	0	0
Calalzo	10-set	5	5	0	0
Soverzene	11-set	4	4	0	0
Verona Zona	10-set	28	16	4	8
Bussolengo	8-set	28	27	0	1
S. Bonifacio	10-set	25	25	0	0
Legnago	11-set	21	21	0	0
S. Giovanni Lupatoto	14-set	9	9	0	0
Verona Punto Enel	11-set	8	7	0	1
Agsm	17-set	80	80	0	0
Sorio	7-set	9	9	0	0
Dugale Terna	4-set	25	25	0	0
Aim	31-ago	81	77	0	4
Enel Zona Vicenza + P.E.	11-set	42	42	0	0
Uo Montecchio	11-set	24	23	0	1
Uo Bassano	11-set	25	24	0	1
Uo Schio - Thiene	11-set	18	18	0	0
Venezia Tronchetto	15-set	4	4	0	0
Via G. Bella	7-set	54	44	1	9

Sede	Data	Presenti	Favorevoli	Contrari	Astenuti
Villabona Terna	14-set	9	9	0	0
Fusina	11-set	43	38	0	5
Venezia Zona	15-set	20	20	0	0
Via Brunacci	8-set	7	7	0	0
Uo Dolo + Chioggia	8-set	22	22	0	0
S. Donà di Piave	10-set	25	5	0	20
Portogruaro	10-set	13	12	0	1
Venezia Via Torino Varie	11-set	7	7	0	0
Scorzè Terna	17-set	9	6	0	3
Dolo Terna	17-set	14	13	0	1
Zignago Power	16-set	8	8	0	0
Edison Azotati	21-set	9	9	0	0
Edison Levante	16-set	7	7	0	0
Totale		1.092	1.003	12	77
Percentuale			92%	1%	7%

*o*o*o

Contratto di settore elettrico

VARATA LA PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO

140 EURO È LA RICHIESTA DI AUMENTO SALARIALE 2016 – 2018

Gli Esecutivi unitari di Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil e la delegazione trattante, riuniti il 30 settembre a Roma, al termine delle oltre 500 assemblee dei lavoratori (la percentuale dei favorevoli ha superato abbondantemente il 90%), hanno approvato la piattaforma per il rinnovo del contratto del Settore elettrico (circa 55.000 i lavoratori interessati), in scadenza il 31 dicembre 2015.

La piattaforma sindacale sarà subito inviata alle Associazioni imprenditoriali di riferimento (Assoelettrica-Confindustria, Utilitalia, Energia Concorrente) per l'avvio immediato delle trattative.

E' di 140,00 euro la richiesta di aumento salariale richiesto per il triennio 1 gennaio 2016 – 31 dicembre 2018.

Gli Organismi unitari di Filctem, Flaei e Uiltec, convinti che il CCNL rappresenti uno strumento imprescindibile per la salvaguardia delle tutele collettive dei lavoratori e la difesa del potere di acquisto attraverso l'incremento dei minimi salariali, ritengono necessario perseguire l'obiettivo del rinnovo del contratto del settore elettrico in tempi rapidi.

In una fase tanto difficile anche il tema del welfare rappresenta un elemento di garanzia che va rafforzato, sia attraverso il potenziamento che la razionalizzazione degli Istituti oggi esistenti.

Gli Organismi unitari di Filctem, Flaei e Uiltec ritengono che il Contratto, da un lato dovrà definire strumenti adeguati per la tutela dell'occupazione, utili a far fronte alla situazione di crisi che ha colpito gli Impianti di Generazione, mentre, dall'altro, dovrà essere in grado di intercettare la fase di transizione in atto (generazione diffusa, evoluzione della rete, diffusione vettore elettrico) attraverso una valorizzazione della contrattazione aziendale.

E' quindi prioritario che il nuovo Contratto raggiunga l'obiettivo di consolidare - e allargare - l'ambito di applicazione e ricucire lo strappo avvenuto in occasione dello scorso rinnovo con la stipula di due contratti differenti (Assoelettrica e Energia Concorrente).

Il rinnovo contrattuale dovrà affrontare il tema delle Relazioni Industriali e Sindacali, valorizzando il ruolo della bilateralità e della Partecipazione, rafforzando il ruolo delle RSU, e puntando al consolidamento dei diritti sia attraverso la rivisitazione dei codici disciplinari in senso più garantista che attraverso il rafforzamento degli strumenti per la gestione delle situazioni di crisi che investono i livelli occupazionali.

La Delegazione trattante di Filctem, Flaei e Uiltec, approva all'unanimità la piattaforma definitiva, comprensiva dei contributi raccolti nelle numerose assemblee svolte in tutti i territori e in tutte le aziende del Settore.

L'Assemblea unitaria, nell'approvare la piattaforma, ha ribadito la necessità che, a fronte dell'attuale crisi della Generazione Termoelettrica, che coinvolge una parte importante dei lavoratori elettrici, sia prontamente attivato il tavolo interministeriale presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Ancora una volta si è costretti a denunciare la mancanza di attenzione del mondo della politica e questo dato, qualora perdurasse, ci costringerà ad aprire una stagione di forte vertenzialità.

Ora che si apre la vera fase negoziale, che vedrà le Parti confrontarsi in un percorso serrato, duro e difficile, ci attendiamo un atteggiamento aziendale che riconosca il grosso impegno che i Lavoratori elettrici hanno profuso in questi anni di dura crisi.

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM CGIL – FLAEI CISL – UILTEC UIL

*o*o*o

invio piattaforma per rinnovo contrattuale

Trasmettiamo in allegato le lettere unitarie inviate a Assoelettrica, Utilitalia e Energia Concorrente per l'apertura formale della trattativa relativa al rinnovo del contratto del Settore Elettrico.

Cordiali saluti.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

Prot. n. 66 Roma, 1 ottobre 2015

Spett.li
Assoelettrica
Utilitalia

Oggetto: invio Piattaforma per rinnovo contrattuale

Allegata alla presente le scriventi segreterie nazionali Filctem-Cgil, Flaei-Cisl e Uiltec-Uil inviano la piattaforma con le richieste per il rinnovo del CCNL del Settore elettrico per il triennio 2016-2018

In attesa di concordare, anche per le vie brevi, l'avvio della trattativa per il rinnovo contrattuale, che ci auguriamo possa avvenire entro il corrente mese, inviamo distinti saluti.

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM CGIL – FLAEI CISL – UILTEC UIL
E. Miceli C. De Masi P. Pirani

Segretario Generale Segretario Generale Segretario Generale

Prot. n. 67 Roma, 1 ottobre 2015

Spett.le
Energia Concorrente

Allegata alla presente le scriventi segreterie nazionali Filctem-Cgil, Flaei-Cisl e Uiltec-Uil inviano la piattaforma con le richieste per il rinnovo del CCNL del Settore elettrico per il triennio 2016-2018

In attesa di concordare, anche per le vie brevi, l'avvio della trattativa per il rinnovo contrattuale, che ci auguriamo possa avvenire entro il corrente mese, inviamo distinti saluti.

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM CGIL – FLAEI CISL – UILTEC UIL
E. Miceli C. De Masi P. Pirani

Segretario Generale Segretario Generale Segretario Generale

LUTTI



Sono deceduti:

- la mamma di Francesco Bortoletto, referente per la Flaei trevigiana per lunghi anni;
- il papà di Cestari Fabio della UO di Oderzo;
- la mamma di Luciano Marin già componente del Direttivo Flaei Sinistra Piave e referente del Sictet territoriale.

Alle famiglie vanno le espressioni di cordoglio da parte della Flaei Cisl di Belluno e Treviso

ENEL - PREMIO DI RISULTATO ANNO 2015 CASSA 2016

Lunedì 28 settembre u.s. si è tenuto l'incontro tra le Segreterie nazionali e i rappresentanti dell'Enel per discutere del premio di risultato 2015. L'Azienda ha rappresentato una situazione di contesto economico e finanziario ancora molto complessa proponendo, pertanto, per l'anno 2015, anche in considerazione del previsto rinnovo contrattuale, un accordo ponte contenente piccole modifiche rispetto all'accordo precedente.



Le modifiche proposte riguardavano:



- l'allargamento della tipologia mista a tutte le aree aziendali ad eccezione di quelle operative ed il superamento in alcune aree dell'incentivazione individuale a favore della mista;
- Il passaggio ad incentivazione individuale di tutti gli impianti marginali;
- Il mantenimento della stessa quota economica del 2014 in considerazione che nel 2015 è stata riconosciuta, dal contratto nazionale, un importo molto significativo (euro 401,92 per le BSs e euro 622,87 per le Qs).
Le OO.SS. hanno rigettato le proposte aziendali.

La trattativa ha portato ad ottenere:

- Il superamento di fatto dell'incentivazione individuale a favore della mista con conseguente riconoscimento anche per i quadri che in precedenza, essendo inseriti in aree ad incentivazione individuale e non avendo obiettivi, venivano esclusi dal riconoscimento della parte economica legata alla produttività;
- Il passaggio ad incentivazione mista degli impianti marginali;
- Il riconoscimento di un aumento economico che ha portato ai seguenti valori (comprensivi dell'importo stabilito dal verbale di accordo annesso al CCNL 18 Febbraio 2013 sopra riportato).

Per tutto il personale (eccetto i quadri) riferito alla BSs

Redditività aziendale	a) € 958
	b) € 183
Produttività/qualità	c) € 1.667

Per i Quadri riferita alla Qs

Redditività aziendale	a) € 1.078
Produttività/Qualità	b) € 1.365
	c) € 151

Come sempre gli importi alle lettere a) e c) relativi a tutto il personale (eccetto i quadri) e alle lettere a) e b) per i quadri sono da riparametrare. Mentre gli importi alla lettera b) per tutto il personale (eccetto i quadri - in misura fissa) saranno versati al FOPEN per gli iscritti al Fondo e gli importi alla lettera c) per i quadri (da riparametrare), saranno versati al FOPEN se iscritti.

Nel caso di non iscrizione al Fondo le quote saranno comunque riconosciute in cifra fissa in retribuzione per tutti i Lavoratori.

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM-CGIL FLAEL-CISL UILTEC UIL

*o*o*o

Verbale di Accordo

Roma, 28 settembre 2015

Tra

l'ENEL SpA anche per conto di tutte le società del Gruppo, rappresentata dai sigg.: Quaranta, Contino, Gulì, Chiaramonte, Scaramozzino, Capitani, Caliendo, Cofacci e

La FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Miceli, Barbetti, Tudino

La FLAEL, rappresentata dai sigg.: De Masi, Meazzi, Losetti, Testa, Mancuso

La UIL TEC, rappresentata da sigg.: Pirani, Prestileo, De Giorgi

Premesso che

- alla data del 31 dicembre 2014 è scaduto l'accordo aziendale in materia di premio di risultato, sia per la parte normativa che per quella economica;

- nel CCNL elettrici 18 febbraio 2013 le Parti hanno concordato che l'incremento retributivo complessivo per il triennio 2013 - 2015 sia costituito da una componente a livello di settore (incremento dei minimi, copertura economica e erogazione aggiuntiva) e da una componente destinata "a definire! incrementare i premi di risultato a livello aziendale secondo criteri e modalità da definire con la contrattazione aziendale". Ciò sul presupposto che la valorizzazione della produttività! redditività! competitività costituisce un fattore essenziale per la crescita complessiva della retribuzione dei lavoratori e della competitività delle imprese;
- Tale componente - la cui quota per l'anno 2015 è pari per la categoria BSs a € 401,92 lorde secondo la scala parametrica vigente - è stata concordata dalle Parti anche allo scopo di beneficiare delle misure di detassazione e decontribuzione per il salario di produttività ed è stata quantificata considerando in essa anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensiva degli stessi;

considerato che

- nel corso del 2015 si svolgeranno le trattative per il rinnovo del CCNL, in scadenza al 31 dicembre pv, e che successivamente a livello aziendale occorrerà quindi tener conto dell'evoluzione dell'intero quadro degli assetti contrattuali, anche con riferimento al premio di risultato;
- la complessiva futura regolamentazione del premio di risultato dovrà essere definita in coerenza con le evoluzioni in corso del contesto normativa e contrattuale di riferimento e pertanto occorre definire una soluzione di natura transitoria per l'anno 2015;

tenuto altresì conto che

- pur ritenendo sostanzialmente valido l'impianto del precedente sistema, le Parti hanno convenuto sull'esigenza di introdurre talune modifiche intese a perseguire con maggiore incisività la finalità dell'istituto che è quella di incentivare la produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e competitività dell'Azienda;

tutto quanto sopra premesso e considerato,

le Parti

convengono quanto segue

Per l'anno 2015 viene prorogata la durata dell'accordo sul premio di risultato del 20 dicembre 2011, con alcune modifiche ed integrazioni che tengono conto del mutato assetto organizzativo, dell'esperienza applicativa effettuata e di ulteriori miglioramenti per perseguire con maggiore incisività le finalità dell'istituto.

Di seguito è riportata la disciplina complessiva dell'istituto a valere per l'anno 2015.

o o o

1. Il premio di risultato - che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'impresa e di incremento della produttività, qualità e della competitività - si articola su due voci:

- redditività aziendale
- incentivazione della produttività! qualità! competitività.

Esso sarà correlato, ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti relativamente alle due voci indicate.

Redditività aziendale

2. Tale quota di premio - correlata all'andamento generale dell'Azienda - sarà corrisposta alla generalità del personale (quadri, impiegati, operai) nei cui confronti trova applicazione il CCNL del settore elettrico, secondo quanto indicato al successivo comma 3; per tale quota di premio l'indicatore utilizzato è il rapporto in termini percentuali tra Ebitda (E) e Ricavi (R) nell'anno di riferimento (E!R), relativo al perimetro Italia del Gruppo Enel.

3. L'erogazione del premio - determinato nel suo valore di riferimento sotto forma di importo lordo pro-capite da parametrare in base alla scala di cui all'art. 35 CCNL, fatto salvo quanto previsto al punto 4 - risponderà ad un criterio di reale variabilità, secondo quanto di seguito indicato.

3.1 Il raggiungimento di un valore del rapporto E!R corrispondente a quello considerato "target" comporterà l'erogazione dell'intera quota di premio. Tale valore sarà espresso in termini percentuali e sarà compreso entro un margine di oscillazione predeterminato.

3.2 In presenza di valori del rapporto E!R superiori rispetto a quello considerato "target", si farà luogo ad erogazioni del premio maggiorato fino ad un massimo prestabilito, secondo criteri di interpolazione lineare.

3.3 In presenza di valori del rapporto E!R inferiori rispetto a quello considerato "target", si farà luogo ad erogazioni del premio in misura ridotta, sempre secondo criteri di interpolazione lineare.

4. In caso di raggiungimento di un valore del rapporto E!R corrispondente o superiore a quello considerato "target", potrà essere corrisposto e direttamente versato al FOPEN, per i lavoratori che risultino iscritti al Fondo alla data di pagamento del premio, un importo in cifra fissa, nei termini precisati al successivo punto 27.2. Nei confronti dei lavoratori non iscritti al FOPEN detto importo sarà versato in cifra fissa sullo stipendio.

5. I valori (target, massimo e minimo) del rapporto E!R, su richiesta delle Organizzazioni sindacali, potranno formare oggetto di confronto sulla base di opportuni elementi di valutazione forniti dall'Azienda. La rappresentazione grafica ed i valori relativi sono riportati nell'allegato A che costituisce parte integrante del presente verbale.

In corso d'anno, potranno essere effettuati appositi incontri di verifica a fronte di eventi eccezionali che modificano in maniera sostanziale il quadro di riferimento.

6. Entro 15 giorni dalla data di approvazione del bilancio, relativo all'anno di riferimento, d'parte dell'assemblea degli azionisti, saranno illustrati alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali i risultati raggiunti, al fine di procedere all'erogazione delle quote individuali conseguenti; tale erogazione avverrà con le competenze del primo mese utile successivo all'approvazione di detto bilancio nei confronti dei lavoratori aventi diritto ed in forza alla medesima data.

Incentivazione della produttività/ qualità / competitività

7. Tale quota di premio è collegata di norma ad obiettivi misurabili, correlati all'attività lavorativa dei dipendenti - quadri (come individuati al punto 28), impiegati ed operai delle Unità! Società nei cui confronti è applicato il CCNL del settore elettrico, idonei a realizzare reali incrementi di efficienza ed efficacia.

8. il livello di produttività! qualità! competitività delle unità produttive prese a riferimento sarà valutato in base ad un indicatore globale di performance (Ip), costituito dalla somma di un certo numero di indicatori parziali, opportunamente pesati, che misureranno il raggiungimento degli obiettivi prescelti dall'Azienda.

9. Per realizzare quanto previsto al punto precedente, a livello "decentrato" si effettueranno con le competenti strutture sindacali/ RSU appositi incontri di confronto che, tempestivamente convocati, dovranno concludersi entro i 15 giorni successivi. Gli incontri in parola riguarderanno l'individuazione dei fattori di seguito indicati, nell'ambito di una metodologia generale messa a punto da ciascuna Unità / Società a seguito di confronto con le Organizzazioni Sindacali Nazionali da effettuare in sede centrale, in via preliminare rispetto agli incontri sul territorio:

9.1 gli obiettivi da assegnare alle unità produttive ovvero a sub articolazioni delle stesse;"

9.2 il peso da assegnare a ciascun obiettivo;

9.3 i valori previsti per ciascun obiettivo, nel rispetto delle indicazioni dell'Autorità per l'Energia Elettrica, il Gas e i Servizi Idrici, laddove previste.

Per un proficuo svolgimento di tali incontri nei tempi indicati, saranno forniti alle competenti strutture delle Organizzazioni sindacali/ RSU idonei elementi di conoscenza e valutazione, con particolare riferimento all'andamento storico dei valori degli obiettivi.

In corso d'anno, potranno essere effettuati appositi incontri di verifica a fronte di eventi eccezionali che modificano in maniera sostanziale il quadro di riferimento.

10. Anche la quota di premio relativa all'incentivazione della produttività/ qualità/ competitività ha carattere di variabilità. Pertanto, le metodologie applicative di cui al precedente punto fisseranno, in particolare, anche le variazioni (incrementi/ riduzioni) del livello di raggiungimento dei risultati attesi, rispetto al valore target, in corrispondenza delle quali si farà luogo a correlate variazioni della quota di premio da erogare; detta metodologia fisserà altresì il valore di eccellenza in presenza del quale si farà luogo all'erogazione della quota massima del premio e la soglia minima di risultato al di sotto della quale non si farà luogo ad alcuna erogazione.

11. La rappresentazione grafica ed i relativi valori della incentivazione della produttività/qualità/ competitività sono riportati nell'allegato B che costituisce parte integrante del presente verbale.

12. La determinazione del valore di riferimento della voce di premio relativa all'incentivazione della produttività/ qualità/ competitività è definita con accordo in sede centrale contestualmente alla definizione del valore di riferimento della redditività aziendale.

13. Le singole Unità/ Società, nel rispetto dello stanziamento loro attribuito in base a quanto previsto al precedente comma, potranno prevedere, nelle rispettive metodologie anche importi diversi tra funzioni/ aree/ business units/ reparti della stessa Unità / Società, in relazione a particolari esigenze strategiche.

14. Le Unità/ Società potranno inoltre prevedere, sempre nelle rispettive metodologie premi aggiuntivi, destinando a tale fine ulteriori somme del proprio bilancio anche risultanti da premi/maggiori ricavi

conseguiti a vario titolo, nei confronti di gruppi di lavoratori ovvero di articolazioni organizzative che abbiano partecipato a progetti di particolare rilevanza.

15. Durante l'anno, a livello di singola unità produttiva, verrà data periodica informativa congiunta alle competenti strutture delle Organizzazioni sindacali/ RSU, anche dietro motivata richiesta delle stesse, sull'andamento dei risultati rispetto agli obiettivi fissati.

16. Entro il mese di giugno, le competenti strutture delle Organizzazioni sindacali/ RSU saranno informate sui risultati conseguiti e sull'ammontare delle successive erogazioni. In tale occasione saranno oggetto di approfondimento le ragioni che hanno determinato i risultati in questione.

17. Analoga informativa sarà data, a richiesta, anche alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali sulla base di dati di sintesi forniti dalle strutture centrali delle Unità/ Società.

18. Le unità/ risorse di Staff e Servizio della Country Italia e le unità/ risorse di staff delle Linee/Funzioni/ Unità Globali e delle Funzioni di Holding a cui si applica il CCNL elettrico saranno incentivate sulla base della media dei risultati raggiunti dalle unità produttive di riferimento dislocate in Italia, ovvero della Country Italia nel suo complesso. Rimane ovviamente ferma la possibilità di introdurre con le metodologie applicative obiettivi/indicatori/ pesi/ valori, analogamente a quanto previsto per le unità produttive.

In ogni caso, la ripartizione delle quote spettanti avverrà in forma collettiva fino al limite di ingresso previsto per l'erogazione del premio, ed in forma individuale per l'eventuale parte eccedente detto limite.

Tale modalità di ripartizione delle quote viene estesa anche agli impianti marginali e/o a basso fattore di utilizzo della Generazione.

Resta infine confermata come eccezione l'incentivazione in forma individuale laddove, per le particolari caratteristiche di alcune Unità non trovi applicazione l'incentivazione collettiva o mista secondo quanto sopra definito. Per i lavoratori appartenenti a tali unità, la valutazione sarà condotta prevalentemente sulla base di considerazioni a carattere qualitativo, riferite al contributo individuale nello svolgimento dei compiti assegnati alle unità medesime.

19. Le quote di premio relative all'incentivazione della produttività/qualità verranno erogate unitamente alle retribuzioni del mese di luglio ai lavoratori aventi diritto ed in forza alla medesima data.

Erogazione del premio di risultato

20. Il premio di risultato, ai sensi dell'art. 46 comma 15 Ccnl sarà corrisposto sotto forma di somme "una tantum", non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale e contrattuale e non sarà utilmente computato ai fini del trattamento di fine rapporto.

21. Al premio di risultato in considerazione delle sue caratteristiche di incertezza si applica il regime contributivo e di tassazione agevolata per le erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali di cui alla specifica normativa vigente. Per gli importi versati al FOPEN, vale la specifica normativa per i versamenti ai Fondi pensionistici complementari.

22. Agli importi individuali relativi al premio di produttività/qualità/competitività sarà applicato un coefficiente di riduzione che tiene conto del rapporto tra le ore ordinarie lavorate nell'anno di riferimento e quelle lavorative dello stesso anno.

23. Per quanto riguarda la redditività aziendale, i periodi di assenza dal servizio durante i quali, in virtù di legge o di contrattazione collettiva, è corrisposta la retribuzione in misura intera o ridotta, si considerano come trascorsi in servizio.

24. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, si farà luogo alla corresponsione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati in detto anno; le frazioni di mese superiori ai quindici giorni vengono computate come mese intero. Relativamente ai processi di mobilità tra le diverse Unità/ Società, si farà luogo, ai fini delle reciproche competenze, alla corresponsione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati rispettivamente nell'anno di riferimento.

25. Ai fini dell'erogazione dei premi e della loro quantificazione, si applicano, oltre alle norme espressamente previste/richiamate nel presente verbale, le disposizioni dell'art. 46 vigente CCNL, ed in particolare quelle di cui ai commi 17,18,19, 20 e 21 del paragrafo "erogazioni del premio".

26.1/ presente accordo - ricorrendone presupposti e condizioni - troverà applicazione, secondo i criteri e le modalità in esso stabiliti, anche nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo determinato, in relazione agli accordi sottoscritti in Azienda. Detto accordo sarà altresì applicato, in misura riproporzionata, nei confronti dei lavoratori a parttime.

Importi lordi pro-capite

27. Si riportano di seguito gli importi lordi pro-capite per /a cat. BSs, definiti, per l'anno 2015, tenendo conto dell'esigenza di realizzare un doveroso equilibrio tra le aspettative del personale e le oggettive difficoltà economico/finanziarie di contesto in cui l'Azienda è chiamata ad operare, oltre che della destinazione a redditività del valore dello scaglione 2015 della quota annua/e, di cui al "verbale di accordo sull'incremento retributivo" annesso al CCNL 18 febbraio 2013 (pari per la cat.BSS a € 401,92 lordi).

2015

27.1

- Redditività aziendale: a) € 958
b) € 183
- produttività/qualità/competitività: c) € 1667

27.2 L'importo di cui al punto b), ricorrendo la condizione di cui al punto 4, sarà corrisposto e direttamente versato al FOPEN per i lavoratori iscritti al Fondo.

Gli importi di cui alle lettere a) e c) sono da riparametrare in base alla scala di cui all'art. 35 CCNL; l'importo di cui alla lettera b) è in misura fissa".

Norme particolari per i quadri

28. I quadri non destinatari di sistemi di incentivazione individuale (es.: MBO, incentivazione commerciale) sono interessati ad entrambe le voci di premio. Si riportano di seguito gli importi lordi pro-capite per la cat. QS, definiti, per l'anno 2015, tenendo conto dei maggiori oneri derivanti dall'estensione del premio anche alla produttività/ qualità/ competitività, oltre che dell'esigenza di realizzare un doveroso equilibrio tra le aspettative del personale e le oggettive difficoltà economico/finanziarie di contesto in cui l'Azienda è chiamata ad operare nonché della destinazione a redditività del valore dello scaglione 2015 della quota annuale, di cui al "verbale di accordo sull'incremento retributivo" annesso al CCNL 18 febbraio 2013 (pari per la cat.QS a € 622,87 lordi)

2015

- Redditività aziendale: a) Qs € 1078
- produttività/qualità/ competitività b) Qs € 1365
- c) Qs € 151

Gli importi di cui sopra sono da riparametrare per i Q. L'importo di cui alla lettera c), sarà versato al FOPEN, per i lavoratori iscritti al Fondo alla data di erogazione del Premio. Per i quadri non iscritti al FOPEN *gli importi saranno versati in cifra* sullo stipendio.

29. Per i quadri destinatari di sistemi di incentivazione individuale continua a valere la normativa di cui al verbale 10 dicembre 2004; gli stessi sono pertanto interessati solo all'istituto della redditività che, con riferimento ai QS, avrà per il 2015 il valore di € 2.253 e con riferimento ai Q di € 1.988.

Decorrenza e Durata

30. La presente regolamentazione si applica per l'anno 2015 e viene a scadenza al 31 dicembre 2015

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

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

Il presente accordo verrà depositato presso la DTL di Roma anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 67, legge n. 24712007 e successive modifiche ed integrazioni.

Il presente accordo trova applicazione anche nei confronti dei dipendenti a tempo determinato, ivi inclusi i lavoratori in somministrazione a tempo determinato presso le unità produttive Aziendali in cui si applica l'accordo, con la sola eccezione della quota parte di incentivi individuali di cui al comma 18 ove la stessa non sia misurabile con indicatori quantitativi ed in tal caso le relative corresponsioni saranno escluse dall'applicazione del regime fiscale agevolato.

Letto, confermato, sottoscritto.

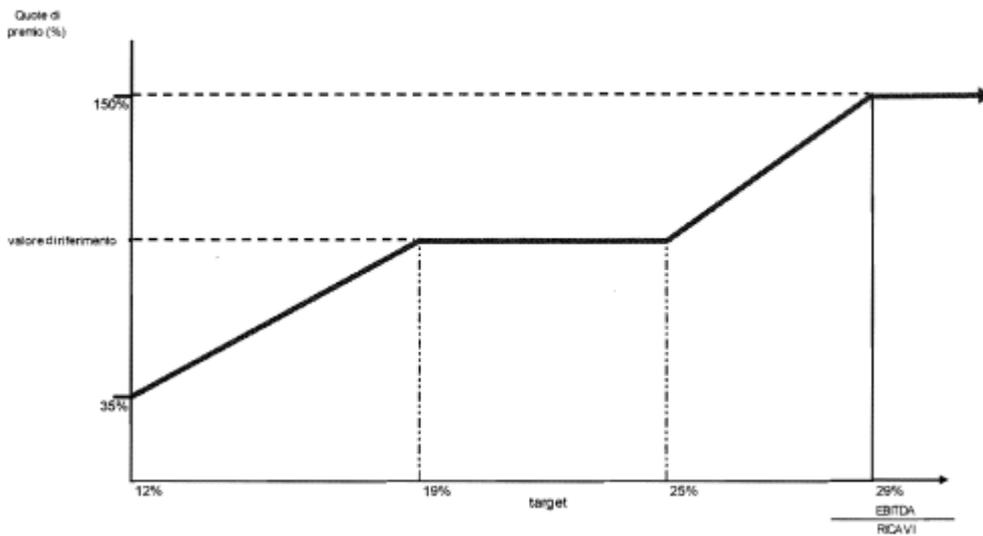
All. A

(verbale di accordo 28/9/2015)

Redditività

All. A

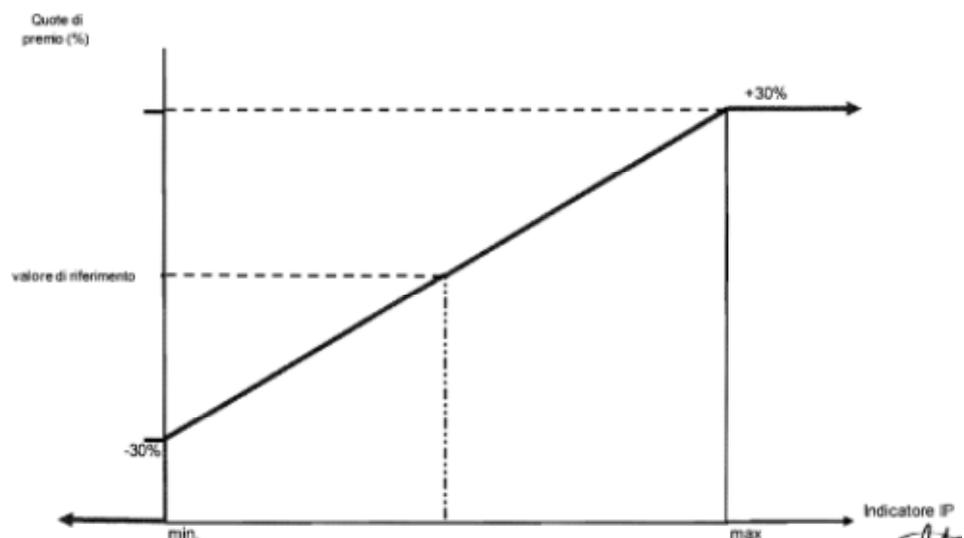
(verbale di accordo 28/9/2015)



Produttività

All. B

(verbale di accordo 28/9/2015)



*o*o*o

Enel Green Power - premio di risultato 2015 - metodologia applicativa e schede di assegnazione obiettivi 2015



Riportiamo la Metodologia applicativa in ambito Enel Green Power del Premio di risultato 2015 e le schede di assegnazione degli obiettivi per le unità produttive di Enel Green Power.

*o*o*o

Incentivazione della produttività/qualità/competitività di Unità Metodologia applicativa - Anno 2015

1. Premessa

Con la presente nota si definisce la metodologia del sistema di incentivazione collettiva applicabile per l'anno 2015 nell'ambito della Società Enel Green Power, in conformità con quanto previsto dal punto 9 e ss. del verbale di accordo nazionale del 28 settembre 2015 in materia di Premio di Risultato per quanto riguarda

l'incentivazione della produttività/qualità/competitività rivolta agli impiegati e agli operai, nonché ai quadri in applicazione di quanto previsto ai punti 28 e 29 del citato accordo 28 settembre 2015.

2. Unità produttive

Le Unità Produttive (UP) destinatarie di incentivazione collettiva, e la relativa tipologia di incentivazione (collettiva o mista), sono identificate come segue.

- Engineering and Construction
- O&M Italia Idroelettrico eolico solare
- O&M Italia Geotermico
- Safety e Ambiente
- Energy Management
- Unità di Staff e HQ (Sede centrale)

La tipologia di incentivazione (collettiva o mista) è confermata, per il 2015, con gli stessi criteri adottati negli anni precedenti (vedi elenco allegato)

3. Assegnazione degli obiettivi e tipologia di incentivazione

I Responsabili delle UP sopra citate individuano gli obiettivi certificabili e tracciabili da assegnare alle rispettive Unità.

In considerazione delle politiche di Gruppo e Divisionali in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, anche per l'anno 2015 le unità sopra indicate dovranno tutte prevedere e inserire un obiettivo safety di tipo preventivo che concorre al 100% del premio.

Tenuto conto che le unità di Enel Green Power contribuiscono in maniera integrata al conseguimento dei più complessivi risultati della Società, per tutte le unità produttive saranno inseriti obiettivi tecnico economici significativi degli andamenti e dei risultati complessivi.

Resta inteso che il mancato raggiungimento della soglia minima di risultato per gli indicatori di performance complessivi (non inferiore al 70%), non si darà luogo al riconoscimento del premio.

Tenuto conto delle peculiari caratteristiche dell'assetto organizzativo di Enel Green Power per funzioni verticalmente integrate, della allocazione delle relative responsabilità decisionali, del coinvolgimento del personale al quale si applica il CCNL elettrici in progetti e attività all'estero, nonché del carattere transitorio della soluzione individuata con l'accordo del 28 settembre 2015 per il 2015, l'individuazione degli obiettivi verrà effettuata in sede centrale per tutte le UP, ferma restando l'effettuazione di incontri di confronto a livello locale con le competenti rappresentanze sindacali dei lavoratori sugli obiettivi specificamente riferiti al contributo delle singole unità.

Durante l'anno potrà essere data periodica informativa alle Organizzazioni sindacali/Rsu, anche dietro motivata richiesta delle stesse, sull'andamento dei risultati rispetto agli obiettivi fissati.

4. Premi aggiuntivi

Hall of Energy

Nel corso del 2015 si darà luogo alla applicazione dei premi aggiuntivi sulla base del documento applicativo delle linee guida del Programma Hall of Energy inviato alle Organizzazioni sindacali in data 4 maggio 2015.

5. Casi particolari

Il sistema di incentivazione della produttività/qualità delineato nel presente documento riguarda l'insieme degli appartenenti alle categorie professionali operai, impiegati e quadri, con le particolarità di seguito precisate.

5.1 distacchi di lungo periodo

I dipendenti in distacco di lungo periodo da/presso altre Unità, parteciperanno all'incentivazione nella misura conseguita dalle Unità presso le quali hanno prestato la loro attività per l'anno oggetto di incentivazione.

5.2 incentivazione a progetto

Per i dipendenti interessati alla realizzazione di progetti speciali o partecipanti a gruppi di lavoro con caratteristiche di continuità per i quali venga prevista apposita incentivazione, tale erogazione sarà sostitutiva di quella prevista in base al criterio generale dell'Unità di appartenenza.

Roma, 1 ottobre 201

*o*o*o

Oggetto: ENEL- Premio di risultato – Metodologia applicativa 2015: Enel Green Power; Holding/Global Functions; Country Italia.



Il 15 ottobre u.s. si è tenuto l'incontro con l'Azienda relativo al Premio di Risultato – Metodologie applicative 2015 per la funzione Holding/Global, Country Italia e Enel green Power.

Nella riunione, oltre ad aver analizzato gli obiettivi proposti e aver chiesto chiarimenti in merito, sono stati affrontati i problemi legati ai provvedimenti disciplinari e alla richiesta del riconoscimento di un premio per l'area Lombarda in funzione del particolare impegno dei Lavoratori nell'EXPO.

La FLAEI ha introdotto l'argomento EXPO ripercorrendo le tappe di quanto avvenuto, dalla richiesta di integrazione del personale nelle aree più critiche alla proposta di incentivazione economica per tutti i Lavoratori delle aree della Lombardia che hanno dato Personale per EXPO. L'Azienda, sul tema, ha affermato che la sua proposta prevedeva, per le persone impegnate in EXPO, la soluzione del problema attraverso un riconoscimento in ambito produttività pertanto ora non ritiene possibile l'estensione di tale riconoscimento a tutta la Lombardia.

La FLAEI ha poi affrontato il problema dei provvedimenti disciplinari ed ha ricordato come a suo tempo, in caso di non conciliazione, si ricorreva alla Direzione Territoriale del Lavoro, prassi ad oggi abbandonata dall'Azienda.

La FLAEI nel rivendicare il ruolo attivo che il Sindacato dovrebbe svolgere, sulla materia, ha richiesto il ritorno alla prassi.

Inoltre ha evidenziato come il livello sanzionatorio si stia trasformando in intimidatorio e come le sanzioni il più delle volte risultino sproporzionate rispetto alla mancanza del Lavoratore.

Per questo la FLAEI ha chiesto di approfondire la materia all'interno del Comitato Bilaterale sulla Sicurezza al fine di definire una metodologia più corretta che cambi l'approccio complessivo all'argomento.

L'Azienda ha precisato che la leva disciplinare non è puramente sanzionatoria ma è necessaria per tenere alta l'attenzione sulla sicurezza e ha colto l'invito a discutere sulla situazione all'interno dell'Organismo Bilaterale sulla Sicurezza.

L'Azienda ha altresì comunicato lo spostamento, a breve, di circa 20 risorse attualmente assegnate all'Unità Soluzioni Grandi Clienti – Market Italia, dedicate alle attività di vendita generazione distribuita, vendita us Pubbliche Amministrazioni e ingegneria (attività Enel SI).

Il passaggio avverrà attraverso la cessione individuale di contratto da Enel Energia a Enel SI mantenendo le stesse attività. Tale scelta, secondo ENEL, è dovuta alla strategia di sviluppo del Business di Enel SI nel settore dei nuovi servizi di efficienza energetica e generazione distribuita.

La FLAEI ha fatto rilevare come non sia corretto da parte dell'Azienda discutere, soprattutto nell'area mercato, degli argomenti che interessano loro ignorando la richiesta di incontro, fatta dai Segretari Generali, rivolta a condividere le strategie complessive di sviluppo dell'area mercato.

In relazione al Premio di Risultato la FLAEI ha esposto tutta una serie di dubbi riferiti alla documentazione presentata, argomenti sui quali l'Azienda ha così risposto:

Casch Cost: per tutte le realtà trattate, gli obiettivi indicati in questo punto, sono gli stessi e contengono: costi del Personale, costi generali, costi di struttura ecc. La nota completa degli obiettivi è inserita nel procurement. Rispetto a questi obiettivi vi è un apporto diretto di tutto il Personale.

Metodologia di calcolo Global: è corretto indicare il 60% in quanto, se si analizza la formula, si nota che, in discesa dal 130% al 60%, la differenza è esattamente il 70%.

Servizi: non sono indicati i pesi target dove è previsto definirli in ambito di interlocuzione territoriale.

Mercato: Quanto indicato nel mercato non cambia la metodologia di interlocuzione territoriale.

Consuntivazione credito operativo: sarà sviluppata attraverso una relazione che terrà conto di tutti gli elementi indicativi, come sempre fatto, e non sarà assolutamente discrezionale.

Unità di business impianti in dismissione: a queste unità è applicata l'incentivazione collettiva in quanto sviluppano attività a fattor comune con le altre unità di business.

ON/OFF Safety: si ritiene la metodologia in linea con l'indirizzo dell'Impresa, considerato però il ritardo con il quale sono stati discussi questi argomenti, accolgono la proposta della FLAEI e considerano, solo per il 2015, il periodo utile per l'analisi dell'obiettivo da Ottobre 2015 a Dicembre 2015.

Holdig metodologia ICT/Procurement: per errore hanno scritto mista anziché collettiva.

In riferimento alla richiesta di convocazione dei Segretari Generali sull'area Mercato ENEL comunica che troverà risposta negli incontri già avviati con la Country Italia nel corso dei quali presenteranno le strategie

generali dell'impresa in Italia (comprese quelle di Enel Green Power) la data prevista per il prossimo incontro è il 29 Ottobre.

La FLAEI ha ribadito l'insoddisfazione in merito alla risposta ricevuta relativamente all'incentivazione EXPO evidenziando che se questa posizione Aziendale non dovesse cambiare sarà motivo di forti tensioni. Seguiranno ora gli incontri territoriali.

ENEL – APPALTO RISTORAZIONE COLLETTIVA E I SERVIZI DI VIGILANZA E GUARDIANIA



Riportiamo la lettera unitaria in oggetto, inviata all'Enel in data 09/10/2015.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

*o*o*o

Roma, 09 ottobre 2015

Spett.le

Enel S.p.A

c.a. Dott. Bernardo Quaranta

Oggetto: Enel – Appalto ristorazione collettiva e i servizi di vigilanza e guardiania

A seguito delle segnalazioni che ci vengono dalle nostre strutture e dalle categorie sindacali competenti, in merito a ricadute occupazionali negative per effetto delle nuove gare di appalto, riteniamo opportuno chiedere all'azienda la massima attenzione affinché vengano garantiti i livelli occupazionali in essere (anche a garanzia della qualità dei servizi oggetto delle gare di appalto).

Riteniamo allo stesso tempo necessario richiedere un incontro urgente sul tema.

In attesa di una convocazione porgiamo i più cordiali saluti.

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

FONDAZIONE MAXXI, ENEL PRIMO SOCIO FONDATORE PRIVATO

Comunicato stampa Enel del 07 ottobre 2015

«Siamo estremamente lieti di annunciare l'ingresso di Enel nella Fondazione MAXXI, grazie a un progetto



innovativo che non solo conferma il nostro impegno a valorizzare l'arte contemporanea, ma consente anche al Museo di aprirsi a nuove sfide importanti come quella dell'efficienza energetica. Enel è pronta a dare il suo contributo affinché il più importante polo di arte contemporanea italiana diventi anche una vetrina per raccontare – attraverso il linguaggio universale dell'arte sapientemente dosato con elementi di innovazione – la capacità di progettare e valorizzare in maniera intelligente un patrimonio prezioso come un

Museo», così il presidente di Enel, **Patrizia Grieco**, ha commentato l'adesione del Gruppo alla Fondazione MAXXI, di cui è diventato il primo socio fondatore privato.

L'annuncio è stato dato martedì 6 ottobre, nel corso di una conferenza stampa a cui hanno partecipato, oltre a Patrizia Grieco, il presidente della Fondazione MAXXI **Giovanna Melandri** e il ministro dei Beni e delle Attività culturali e del Turismo, **Dario Franceschini**.

In virtù di questa adesione, Enel darà un contributo sociale diretto per tre anni. Non solo, perché l'azienda affiancherà la Fondazione MAXXI in un ambizioso piano di efficientamento energetico del museo, che permetterà un abbattimento dei costi di oltre il 40 per cento. In quest'ottica Enel ha già realizzato un audit energetico dell'edificio, analizzandone i consumi e l'impianto di illuminazione, progettando diversi interventi che renderanno il MAXXI ancora più sostenibile e fruibile.

Il presidente di Enel, Patrizia Grieco, entrerà inoltre nel consiglio di amministrazione della Fondazione MAXXI.

Anche grazie al contributo del Gruppo Enel, in occasione della “XI Giornata del Contemporaneo” – organizzata dall’Associazione Musei d’Arte Contemporanea Italiani – e a partire da sabato 10 ottobre il MAXXI offrirà l’ingresso libero a tutti, dal martedì al venerdì, alla Collezione permanente esposta nella Galleria 4.

«Sono molto felice e soddisfatta per l’ingresso di Enel nella Fondazione MAXXI – ha commentato **Giovanna Melandri** – Per me, che da sempre credo nell’importanza della collaborazione tra pubblico e privato nel sostegno alla cultura, è una tappa fondamentale dell’avventura intrapresa quando ho assunto la guida del MAXXI. Da oggi abbiamo un nuovo alleato che ci aiuterà a realizzare quella piattaforma creativa capace di generare ricchezza civile, culturale, economica per la quale, con le altre consiglieri di amministrazione, stiamo lavorando ormai da oltre due anni. Con Enel condividiamo la visione di un museo nazionale del contemporaneo che a partire dalla propria collezione vuole offrire al suo pubblico grandi progetti di ricerca artistica, architettonica, culturale e sociale. Sono davvero grata a Patrizia Grieco e a **Francesco Starace** che hanno perfettamente compreso lo spirito di questa sfida e che da oggi sono affianco a noi in questa avventura».

PROGETTO ACTIVE SAFETY AT WORK

Flaei Informa - Segreterie Territoriali : Como – Varese / Lecco - Monza

Nella metà del mese di settembre 2015 è stato presentato agli RLS ed RSU della Zona di Como - Lecco il progetto ASW, già illustrato a livello nazionale nel 2012. La nostra Zona infatti è stata individuata all’interno della DTR Lombardia come “pilota” ove verrà implementato e sperimentato il progetto suddetto.

Durante l’incontro è stato evidenziato che l’applicazione è stata sviluppata con lo scopo di incrementare la sicurezza nelle attività di cantiere.

Come OO.SS non abbiamo avuto nulla da eccepire dall’avvio di tale strumento, presentato come una miglioria al livello di sicurezza esistente, abbiamo posto osservazioni circa il cronometro della durata attività, e sollevato qualche dubbio sull’inquinamento elettromagnetico emesso dai tag, nonché la dubbia posizione di alcuni dispositivi, come quello del giubbotto posto sul collo, che una volta indossato si troverà



vicino alla testa dell’operatore.

Ora, a distanza di circa 20 giorni ci sentiamo in dovere di porre all’attenzione dell’Azienda una serie di problematiche emergenti dall’utilizzo quotidiano del nuovo strumento.

Da tutto il personale operativo coinvolto viene segnalato un problema costruttivo legato al tag presente nella scarpa sx, dopo soli pochi giorni il chip, annegato nella gomma della suola, viene percepito sotto il tallone, generando un costante fastidio durante la camminata.

Altresì, emerge dall’utilizzo quotidiano, che spesso e in modo del tutto casuale, nonostante sia stato eseguito correttamente il check dei DPI necessari allo svolgimento di un determinato lavoro, durante le attività il sistema ASW perde il segnale di presenza di uno o più tag, questa anomalia, forse causata dalla frequenza molto intensa con il quale il sistema richiede il collegamento ai DPI, costringe l’operatore che lo utilizza, a movimenti innaturali, nel tentativo di farlo tornare in trasmissione (se non c’è movimento il TAG va in sospensione). Come da procedura lo smartphone, attraverso un "cicalino", avvisa l’operatore dell’anomalia, che quindi viene distratto da quello che sta eseguendo. Una condizione che può diventare spiacevole per i lavoratori, nel caso in cui l’attività venga svolta in presenza del Cliente, che, seppur a debita distanza fuori dalla zona di lavoro, assiste all’attività.

Tale inconveniente, accade anche durante l’attività sotto tensione che come è noto, presenta un alto indice di rischio, da affrontare con la massima attenzione e concentrazione. L’essere interrotti in situazioni particolari a causa di un problema prettamente informatico-funzionale, potrebbe umentare la percentuale di rischio, andando a discapito della reale sicurezza, inducendo gli operatori a sospendere l’utilizzo dello strumento e rischiando di diminuirne la percentuale di utilizzo dello stesso.

Sottolineiamo inoltre che le OO.SS nazionali non hanno sottoscritto accordi specifici sul progetto ASW e ricordiamo che i dati raccolti, secondo quanto illustrato dall’Azienda, hanno la sola funzione di test, oltre al fatto che l’utilizzo dei TAG non è vincolante per l’attività.

Da una prima valutazione, viste le continue interruzioni causate dall'applicativo, appare evidente che in questo momento non riesce a dare quel "valore aggiunto" per il quale il progetto è nato, ed in alcuni casi appesantisce l'attività. L'operatore si ritrova costretto a sostenere anche l'onere di motivare tramite una registrazione vocale, l'esclusione di un certo tag.

Ad oggi, la situazione percepita dai lavoratori coinvolti, è fastidiosa. Pur confermando il nostro giudizio positivo al progetto, auspichiamo in una puntuale risoluzione delle anomalie del sistema ASW, affinché gli strumenti adottati dall'Azienda, possano essere di reale contributo agli operatori impegnati nelle attività lavorative.

FLAEI CISL COMO-VARESE LECCO-MONZA 12 OTTOBRE 2015

DISDETTA DELLA REGOLAMENTAZIONE COLLETTIVA SULLE AGEVOLAZIONI TARIFFARIE

Riportiamo la lettera inviataci dal Direttore Risorse Umane e Organizzazione di Enel, Dott.ssa Francesca Di Carlo, sul tema in oggetto e la risposta a firma dei Segretari Generale Filctem, Flaiei, Uiltec inviata in data odierna.

Cordiali saluti.

La Segreteria Nazionale



Raccomandata A/R
Anticipate via mail

*o*o*o

Spett.li
Segreterie Nazionali
delle Organizzazioni Sindacali
FILCTEM-CGIL
Via Piemonte, 32 00187 Roma
FLAEI-CISL
Va Salaria, 83 00198 Roma
UILTEC-UIL
00199 Roma

Roma, 12.10.2015

Prot. N. 196/15 ris

Oggetto: Disdetta della regolamentazione collettiva sulle agevolazioni tariffarie

Come é noto l'attuale situazione di perdurante crisi economico-finanziaria dell'intero sistema produttivo sta generando ripercussioni anche sul settore elettrico e significative implicazioni sui costi.

In tale contesto gli oneri derivanti dalle agevolazioni tariffarie riconosciute agli ex dipendenti e superstiti assumono una valenza economica significativa tale da meritare una specifica considerazione.

Tra l'altro, per i soli settori soggetti a regolazione tariffaria (es. quello della distribuzione), il d.l. 24 giugno 2014, n. 91 convertito con modificazioni nella legge 11 agosto 2014, n. 118, ha previsto all'art. 27 (cfr 1) la totale eliminazione di ogni forma di copertura economica degli oneri sostenuti dagli operatori.

In considerazione del mutato scenario di riferimento in cui tale agevolazione di fonte collettiva non risulta più in linea con l'evoluzione del mercato e ha perso il suo significato originario, e tenuto conto che tali benefici non sono più riconosciuti da tempo ai dipendenti in servizio, Vi comunichiamo la formale disdetta, con estinzione al 31 dicembre 2015, della regolamentazione collettiva sulle agevolazioni tariffarie per i cessati e i superstiti, riconducibile in particolare all'accordo sindacale Enel 19 aprile 2002, punto 1) (cfr 2) che ha confermato e disposizioni di cui all'art. 33, C.c.l. Enel 21 febbraio 1989 e agli accordi sindacali Enel 1° dicembre 2000, 31 dicembre 2003 e 14 febbraio 2008. (cfr 3)

Il Direttore Human Resources and Organization
In qualità di procuratore delle società
del Gruppo Enel regolate dal CCNL elettrici

Francesca Di Carlo

Cfr 1. LEGGE 11 agosto 2014, n. 116 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 91: Disposizioni urgenti per il settore agricolo, la tutela ambientale e l'efficientamento energetico dell'edilizia scolastica e universitaria, il rilancio e lo sviluppo delle imprese, il contenimento dei costi gravanti sulle tariffe elettriche, nonché per la definizione immediata di adempimenti derivanti dalla normativa europea (G.U. n. 192 del 20 agosto 2014)

Art. 27. (Rimodulazione del sistema tariffario dei dipendenti del settore elettrico)

1. A decorrere dal 1° luglio 2014, l'Autorità per l'energia elettrica e il gas esclude dall'applicazione dei corrispettivi tariffari gli oneri per lo sconto dipendenti previsti dal Contratto collettivo nazionale di lavoro del settore elettrico.

Cfr 2. dal verbale: "Le parti, così come previsto all'art. 54 del Ccnl 24 luglio 2001 per il settore elettrico, hanno provveduto all'esame dei singoli istituti contrattuali richiamati dal suddetto contratto, convenendo nella sintesi di cui all'allegato 1 che costituisce parte integrante del presente verbale.

... omissis ... Le parti ancora con riferimento al 2° comma del citato art. 54 hanno, inoltre, convenuto su quanto segue: 1) per i lavoratori ancora in servizio alla data del 30 giugno 1996 le disposizioni di cui all'art. 33 del ccl 21 febbraio 1989 in materia di energia elettrica"

Cfr 3. I tre accordi citati afferiscono i "lavoratori che risolvono consensualmente il rapporto di lavoro prima di aver maturato il diritto alla liquidazione del trattamento pensionistico obbligatorio per quanto attiene ... omissis -la conservazione, nei confronti degli aventi diritto, della riduzione delle tariffe di vendita dell'energia elettrica".

*o*o*o

Roma – 15/07/2015 – Prot. 132

Spett.le Enel
c.a. Dott.ssa Francesca Di Carlo
Direttore Human Resources
and Organization

Facciamo seguito alla vostra del 12 ottobre c.a. con la quale comunicate la formale disdetta al 31 dicembre 2015 della regolamentazione collettiva sulle agevolazioni tariffarie che coinvolgono gli ex dipendenti e superstiti, per dissentire, prioritariamente, dal metodo da Voi seguito.

Infatti, il recesso unilaterale dell'accordo collettivo – da voi considerato semplicemente un "onere" economico – viola anche la funzione sociale di tali accordi, riconosciuta dal nostro ordinamento, e non è rispettosa di quel proficuo sistema di relazioni industriali, da sempre seguito in ENEL.

Infatti, l'eventuale superamento di un accordo sindacale è possibile solo a seguito della sottoscrizione di una nuova regolamentazione, che tenga in debito conto, non solo gli oneri a Vostro carico "conseguenti alla crisi economico-finanziaria dell'intero sistema produttivo", ma anche i diritti degli ex dipendenti e superstiti, che a loro volta risentono del perdurare della stessa crisi nel loro bilancio familiare.

La Vostra iniziativa unilaterale, senza la ricerca di una soluzione condivisa, contravviene e rischia di minare, in modo sostanziale, il consolidato sistema di relazioni sindacali aziendale.

Nel merito, poi, non possiamo accettare le motivazioni da Voi addotte, legate a motivi di ordine economico e a scelte politiche e legislative, per le quali il sindacato e i lavoratori non sono stati coinvolti e non possono pagarne, quindi, le conseguenze.

Per quanto sopra, riteniamo la disdetta inaccettabile, e chiediamo, urgentemente, un incontro, alla presenza anche delle Federazioni di categoria dei pensionati, al fine di addivenire ad una soluzione equa e condivisa.

Restiamo in attesa e porgiamo cordiali saluti.

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM CGIL – FLAEI CISL – UILTEC UIL

*o*o*o

EVOLUZIONE STORICA DELLA RIDUZIONE SULLE TARIFFE ELETTRICHE CONCESSA AI LAVORATORI ENEL

La regolamentazione dell'istituto dell'agevolazione tariffaria in ambito Enel applicata ai Lavoratori in servizio parte dal contratto del 1973, che ricalca quella del contratto del 29 maggio 1968, in quanto le norme di miglior favore in atto alla data dell'11 aprile 1963 sono riscontrabili solo in capo ai lavoratori cessati dal servizio.

Contratto 29 maggio 1973 Art. 30 (Alloggio – Vestiario – Energia Elettrica)

C) *Energia elettrica* -A tutti lavoratori che usufruiscono dell'energia elettrica per i propri usi familiari viene concessa direttamente o indirettamente la riduzione dell'80% sulle tariffe di vendita dell'energia elettrica stessa:

- per uso luce sino alla concorrenza di 500 kWh di consumo annuo;
- per uso elettrodomestici: sino a 6.500 kWh di consumo annuo.

Le tasse e imposte sono a carico del lavoratore utente. I quantitativi di cui sopra sono ridotti alla metà per i primi 10 anni di servizio nei confronti dei lavoratori che non siano riconosciuti <capo famiglia> in base alle certificazioni anagrafiche.

Disposizione comune -La concessione totalmente o parzialmente gratuita dell'alloggio, dell'energia elettrica, del vestiario e simili non viene computata ad alcun effetto.

Dichiarazione a Verbale

4) *Energia elettrica. Lavoratori cessati dal servizio. Vedove di lavoratori* - Le riduzioni tariffarie sui consumi di energia elettrico di cui al punto C) dell'art. 30 del presente contratto verranno conservate, eventualmente anche mediante rimborso dietro presentazione delle bollette:

a) ai lavoratori che cessino dal servizio per qualsiasi causa, eccezion fatta per il provvedimento disciplinare, e che siano titolari di pensione del Fondo di previdenza elettrici o dell'INPS o della C.P.D.E.L.

o del Fondo Pensioni F.S , sempreché possano vantare un'anzianità effettiva di servizio presso l'ENEL o impresa ad esso trasferita di almeno 10 anni. Il requisito dei 10 anni di anzianità non è richiesto per i lavoratori che cessino dal servizio con diritto a pensione di invalidità;

b) ai lavoratori cessati dal servizio, non per dimissioni o per provvedimento disciplinare, qualora il loro rapporto sia stato o venga risolto dopo 25 anni di effettivo servizio presso l'ENEL o impresa ad esso trasferita;

c) alle vedove dei lavoratori di cui alle precedenti lettere a) o b);

d) alle vedove di lavoratori che decedano in servizio con un'anzianità effettiva di servizio di almeno 10 anni, maturata presso ,ENEL o impresa ad esso trasferita;

e) alle vedove di lavoratori deceduti per infortunio sul lavoro o a seguito di malattia contratta a causa di servizio.

5) *Energia elettrica. Condizioni di miglior favore in atto alla data dell'11 aprile 1963* - I lavoratori cessati dal servizio alla data di stipulazione del contratto 11 aprile 1963 e quelli che, in servizio alla data medesima, hanno visto o vedranno successivamente risolto il loro rapporto, conserveranno le eventuali migliori condizioni aziendali in atto alla predetta data dell'11 aprile 1963, per i lavoratori cessati dal servizio.

6) *Energia elettrica ai Lavoratori non conviventi con la famiglia o chiamati alle armi* - Il lavoratore cui compete la riduzione tariffaria sui consumi di energia elettrica può chiedere, nel caso in cui viva solo, che la concessione venga riconosciuta o mantenuta a favore del nucleo familiare, per il quale ne avrebbe diritto se fosse convivente, in qualunque luogo questo risieda, purché servito da rete dell'Ente o di Azienda con cui esistano convenzioni di scambio.

Durante l'assenza dal servizio per <chiamata alle armi> le riduzioni tariffarie sul consumo di energia elettrica continueranno ad essere applicate.

DELIBERE DELLA COMMISSIONE PARITETICA INTERPRETATIVA

1) *Energia elettrica per due o più lavoratori dipendenti dell'Ente e coabitanti* (Riunione 9 maggio 1946) - Si chiarisce che la concessione delle riduzioni tariffarie e degli scaglioni di consumo nel caso di due o più lavoratori che prestino servizio presso l'Ente e che coabitino è unica ed i limiti dei consumi rimangono quelli indicati in contratto.

Si precisa anche che le forniture ai dipendenti sono regolate dalle condizioni generali per la generalità dell'utenza.

Contatto 1° agosto 1979 – Art. 33 (Alloggio – Vestiario – Energia Elettrica)

C) A tutti i Lavoratori che usufruiscono dell'energia elettrica per i propri usi familiari viene concessa, direttamente o indirettamente, la riduzione dell'80% sulle tariffe di vendita dell'energia elettrica sino alla concorrenza di 2.500 kWh di consumo annuo. Le tasse e le imposte sono a carico del lavoratore utente.

Disposizione comune – La concessione totalmente o parzialmente gratuita dell'alloggio, dell'energia elettrica del vestiario e simili non viene computata ad alcun effetto.

Dichiarazione delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori elettrici in relazione alla richiesta dell'ENEL di abolire le agevolazioni tariffarie in materia di energia elettrica La Federazione nazionale FNLE - FLAEI - UILSP, nel far presente che ai fini dell'attuazione della politica di risparmio energetico ha indicato nella piattaforma contrattuale per il rinnovo del C.c.l. 7-6-1976 le proprie scelte dirette al contenimento dei consumi, sottolinea che ha concordato una riduzione delle agevolazioni tariffarie sui consumi di energia elettrica per il personale che sarà assunto dopo la sottoscrizione del presente contratto collettivo di lavoro e dichiara la propria disponibilità a riesaminare l'intero problema della fornitura di energia elettrica a tariffa agevolata nel contesto e con i tempi relativi ad analoghe iniziative che avessero a svilupparsi negli altri settori che praticano somministrazioni in natura.
Roma, 1° dicembre 1979.

*o*o*o*

Le Organizzazioni sindacali FAILE-CISAL e FAGE-CISNAL, nel sottolineare che hanno concordato una riduzione delle agevolazioni tariffarie sui consumi di energia elettrica per il personale che sarà assunto dopo la sottoscrizione del presente contratto collettivo di lavoro, dichiarano la propria disponibilità a riesaminare l'intero problema della fornitura di energia elettrica a tariffa agevolata nel contesto e con i tempi relativi ad analoghe iniziative che avessero a svilupparsi negli altri settori che praticano somministrazioni in natura.
Roma, 1° dicembre 1979

Contatto 21 febbraio 1989 – Art. 33 (Alloggio – Vestiario – Energia Elettrica)

12. C) Energia elettrica - A tutti i lavoratori che usufruiscono dell'energia elettrica per i propri usi familiari viene concessa, direttamente o indirettamente, la riduzione dell'80% sulle tariffe di vendita dell'energia elettrica sino alla concorrenza di 2.500 kWh di consumo annuo.

13. Le tasse e imposte sono a carico del lavoratore utente.

14. *Disposizione comune* – La concessione totalmente o parzialmente gratuita dell'alloggio, dell'energia elettrica, del vestiario e simili non viene computata ad alcun effetto.

Norma transitoria

Nei confronti dei lavoratori in servizio alla data del 1° agosto 1979, dei destinatari di cui alla quarta dichiarazione a verbale annessa all'art. 30 C.c.l. 7 giugno 1976, nonché dei lavoratori che, in servizio alla predetta data del 1° agosto 1979, cessino dal servizio, continua a valere la disciplina prevista in materia di energia elettrica dal citato art. 30 C.c.l. 7 giugno 1976 e dall'accordo sindacale nazionale 11 gennaio 1977.

Peraltro, il quantitativo di cui al 1° comma della lettera C) del citato art. 30 è ridotto della metà per i primi 10 anni di servizio nei confronti dei lavoratori non coniugati, a meno che essi abbiano titolo alle detrazioni IRPEF per familiari, coabitanti, a carico dei lavoratori medesimi. Tale disposizione sostituisce, a decorrere dal 1° gennaio 1979, quanto contenuto nel 3° comma della lettera C) del predetto art. 30, fatte salve le posizioni definite, alla data del 1° agosto 1979, in base al citato 3° comma.

Dichiarazione a Verbale

3. *Energia elettrica Oneri di allacciamento* - Il concorso del lavoratore per le spese di allacciamento va contenuto nel solo rimborso delle spese vive, intendendo come tali il costo a piè d'opera dei materiali impiegati e il costo della manodopera.

In ogni caso tale concorso non può risultare superiore al contributo di allacciamento determinato in base alle norme CIP regolanti la materia.

Quanto previsto dalla presente Dichiarazione a Verbale si applica anche nei confronti degli altri beneficiari (diversi dai lavoratori) delle agevolazioni tariffarie sui consumi di energia elettrica, limitatamente all'utenza per la quale è riconosciuta l'agevolazione.

4. *Energia elettrica ai lavoratori non conviventi con la famiglia o chiamati alle armi* - Il lavoratore cui compete la riduzione tariffaria sui consumi di energia elettrica può chiedere, nel caso in cui viva solo, che la concessione venga riconosciuta o mantenuta a favore del nucleo familiare, per il quale ne avrebbe diritto se fosse convivente, in qualunque luogo questo risieda, purché servito da rete dell'Ente o di Azienda con cui esistano convenzioni di scambio.

Durante l'assenza dal servizio per "chiamata alle armi" le riduzioni tariffarie sul consumo di energia elettrica continueranno ad essere applicate.

5. *Energia elettrica per due o più lavoratori dipendenti dall'Ente e coabitanti* - Si chiarisce che la concessione

delle riduzioni tariffarie nel caso di due o più lavoratori che prestino servizio presso l'Ente e che coabitino è unica ed i limiti dei consumi rimangono quelli indicati in Contratto.

Si precisa anche che le forniture ai dipendenti sono regolate dalle condizioni generali per la generalità dell'utenza.

6. Energia elettrica. *Lavoratori assunti, successivamente alla data del 1° agosto 1979, che cessino dal servizio. Vedove di lavoratori* - Le riduzioni tariffarie sui consumi di energia elettrica di cui al punto C) dell'art. 33 del presente Contratto verranno conservate, eventualmente anche mediante rimborso dietro presentazione delle bollette:

a) ai lavoratori che cessino dal servizio per qualsiasi causa, eccezion fatta per Provvedimento disciplinare, e che siano titolari di pensione del Fondo di previdenza elettrici o dell'INPS o della C.P.D.E.L., sempreché possano vantare un'anzianità affettiva di servizio presso l'ENEL o impresa ad esso trasferita di almeno 10 5 anni. Il requisito dei 10 anni di anzianità non è richiesto per i lavoratori che cessino dal servizio con diritto a pensione di invalidità;

b) ai lavoratori che cessino dal servizio, non per dimissioni o per provvedimento disciplinare, qualora il loro rapporto venga risolto dopo anni di effettivo servizio presso l'ENEL o impresa ad esso trasferita;

c) alle vedove dei lavoratori di cui alle precedenti lettere a) o b);

d) alle vedove di lavoratori che decedano in servizio con un'anzianità effettiva di servizio di almeno 10 anni, maturata presso l'ENEL o impresa ad esso trasferita;

e) alle vedove di lavoratori deceduti per infortunio sul lavoro o a seguito di malattia contratta a causa di servizio.

7. *Vedovi di lavoratrici* – Quanto previsto alla sesta Dichiarazione a Verbale annessa al presente articolo a beneficio delle vedove di lavoratori si applica, ricorrendone ovviamente i medesimi presupposti, anche nei confronti dei vedovi di lavoratrici, i quali avranno titolo a fruire delle riduzioni tariffarie in questione solo dal momento della presentazione di apposita domanda, che non potrà essere inoltrata all'ENEL prima della data di stipulazione del presente Contratto.

Contatto 23 aprile 1996 – Art. 33 (Alloggio – Vestiario – Energia Elettrica)

Soppressione dell'istituto per i nuovi assunti a partire dal 1° luglio 1996.

Contatto 24 luglio 2001 – Art. 54 (Successione dei contratti)

Verbale di Accordo 19.4.2002 tra ENEL e FNLE – FLAEI UILCEM

Raccordo normativa vigente ante 1/7/01 con contratto di settore Le parti, così come previsto all'art. 54 del Ccnl 24 luglio 2001 per il settore elettrico, hanno proceduto all'esame dei singoli Istituti contrattuali richiamati dal suddetto contratto convenendo nella sintesi di cui all'allegato 1 che costituisce parte integrante del presente Verbale.

Le parti, ancora con riferimento al 2° comma del citato art. 54 hanno, inoltre, convenuto su quanto segue: 1. per i lavoratori in servizio alla data del 30.6.1996 restano confermate le disposizioni di cui all'art. 33 del c.c.n.l. 21 febbraio 1989 in materia di Energia Elettrica.

Contatto 18 luglio 2006 – Art. 44 (Lettera sulle agevolazioni tariffarie)

Roma, 18 luglio 2006

Spettabili Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali

FILCEM, FLAEI, UILCEM Loro Sedi

Oggetto: art. 44 CCNL lavoratori elettrici agevolazione tariffaria

In relazione agli incontri sull'argomento svoltisi in sede di trattative per il rinnovo del CCNL 24 luglio 2001, riassumiamo di seguito quanto concordato. Con riferimento al completamento del processo di liberalizzazione del mercato elettrico, per le Aziende operanti nel settore si prospettano problemi tecnici, operativi e gestionali che potrebbero non consentire di continuare ad assicurare la fruizione dell'agevolazione tariffaria, secondo le modalità in allo, ai fruitori in forza di precedente contrattazione collettiva, anche in sede di applicazione dell'art. 54 dei CCNL 24 luglio 2001. In relazione a quanto sopra, le Parti si incontreranno a livello aziendale per definire la materia entro il 31 dicembre 2006.

Distinti saluti

Assoelettrica Federutility Enel S.p.A. GRTN
S.p.A. So.G.I.N. S.p.A. Tema S.p.A.

*o*o*o*

Roma, 18 luglio 2006

Spettabili
Parti Datoriali stipulanti
il CCNL settore elettrico
LORO SEDI

Oggetto: art. 44 CCNL lavoratori elettrici -agevolazione tariffaria

In riscontro alla Vostra lettera di pari; data e di pari oggetto, Vi diamo atto che quanto comunicatoci risponde alle intese fra noi intercorse.

Distinti saluti

Filcem Flaei Uilcem
LA SEGRETERIA NAZIONALE DELLA FLAEI CISL

ENEL - RICHIESTA INCONTRO AL MINISTERO PER PROBLEMATICHE DI SETTORE TERMOELETTTRICO



Riportiamo la lettera unitaria in oggetto.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

*o*o*o*

Roma - 19/10/2015 – Prot. 181

Prot. 75 Roma, 19 Ottobre 2015

Gent.ma Dott.ssa
Federica Guidi
Ministro Sviluppo Economico
Via V. Veneto, 33
00187 – ROMA
Gent.ma Dott.ssa
Simona Vicari
Sottosegretario MISE
Via V. Veneto, 33
00187 – ROMA

Oggetto: richiesta di incontro

Il susseguirsi di alcuni eventi negativi impone, reciprocamente, l'obbligo di riavviare il tavolo permanente del settore elettrico, con particolare riferimento alla crisi del comparto termoelettrico, a suo tempo avviato dal Vice Ministro De Vincenti.

Ormai i fatti lo dimostrano (chiusura progressiva di impianti): la situazione sia dal punto di vista infrastrutturale che occupazionale, non è più sostenibile con i normali strumenti a disposizione e nonostante l'impegno, fino ad ora profuso, dal Sindacato e dalle Aziende.

Lo scenario che si prefigura è la perdita progressiva di capacità produttiva, al punto di mettere in dubbio, in particolari situazioni, la sicurezza del sistema e (sono interessate circa 50 Centrali termiche, di cui 23 della sola Enel) la stabilità del servizio elettrico e con essa la perdita di posti di lavoro (diretti e nell'indotto).

Questa drammatica situazione, associata alla necessità di dare risposte in termini di salvaguardia del reddito attraverso nuova occupazione e accompagnamenti alla pensione, fa intravedere un contesto che sta degenerando.

Nè vanno sottovalutate le problematiche ambientali: impianti non mantenuti, per la scarsa convenienza economica del loro funzionamento e per le contestuali procedure di chiusura avviate dalle aziende possono generare realtà di potenziale degrado, se non accompagnati da un'adeguata bonifica dei siti una volta dismesse le centrali. Mentre, una loro corretta riconversione/dismissione potrebbe portare nuovo lavoro e concreti miglioramenti all'ambiente circostante.

Per questo siamo a richiedere a Lei e al nuovo Sottosegretario con delega all'energia, un incontro urgente, al fine di decidere assieme, unitamente alle imprese, come riavviare quel Tavolo di verifica e monitoraggio dei processi energetici/ambientali.

In attesa di una urgente convocazione, inviamo cordiali saluti.

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM CGIL – FLAEI CISL – UILTEC UIL

BENEVENTO STATO D'EMERGENZA MUORE UN LAVORATORE DELL'ENEL

Venerdì 16 ottobre 2015, durante un intervento di emergenza per ripristinare il servizio della pubblica illuminazione, un Lavoratore di 38 anni, padre di 2 figli minori, rimane folgorato.



Quest'ennesimo infortunio mortale, dalle cause non ancora ben accertate, deve far riflettere sulla necessità di una continua e costante attenzione alla sicurezza. Allo stesso tempo, è necessario che l'Azienda rifletta sulle richieste che tutte le Strutture regionali d'Italia hanno avanzato in modo perentorio:

□ le assunzioni indispensabili nelle aree tecnico operative per coprire la reperibilità e le nuove esigenze che il servizio richiede con l'avvento dei piccoli produttori di energia che immettono nella rete MT;

□ investimenti e manutenzioni sulla rete per rispondere in modo adeguato a questa nuova fase tecnologica.

La condizione che si è creata sulla rete MT/BT, dove l'autoproduttore immette energia senza un reale controllo da parte del gestore della rete è stata, negli ultimi tempi, una delle principali cause di disservizio.

Per quanto avvenuto e per questa grave situazione, che si protrae da tempo, le OO.SS. proclamano uno sciopero di un'ora (ultima ora) per il giorno 23 ottobre 2015, accompagnato da iniziative sindacali nei confronti dell'Azienda e delle Istituzioni con lo scopo di sensibilizzare l'opinione pubblica verso quel lavoro, molte volte oscuro (e poco conosciuto dalle stesse Amministrazioni), che i Lavoratori dell'Enel svolgono, in situazioni limite, anche nei momenti di grave emergenza o in caso di calamità naturali.

Le Segreterie Nazionali
Filctem-Cgil Flaei-Cisl Uiltec-Uil

*o*o*o*

Oggetto: Enel- proclamazione dello sciopero per venerdì 23 ottobre 2015

Riportiamo la lettera unitaria che proclama lo sciopero di un'ora (ultima ora lavorativa) per venerdì 23 ottobre 2015 con allegato il comunicato ai Lavoratori.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

*o*o*o*

Roma - 19/10/2015

Spett.le
Enel Sp.A
Divisione del Personale Country Italia
Spett.le
Commissione di Garanzia sullo sciopero
Spett.le
Ministero dello Sviluppo Economico
e.p.c Ministero dello Lavoro

Oggetto: Enel – proclamazione sciopero per il 23 ottobre 2015



Le scriventi Segreterie Nazionali FILCTEM, FLAEI e UILTEC, esprimono cordoglio e preoccupazione per l'infortunio mortale avvenuto venerdì 16 ottobre 2015 durante un intervento di emergenza per il ripristino del servizio di pubblica illuminazione, nel quale ha perso la vita un Lavoratore di 38 anni della zona di Benevento.

Per le ragioni riportate nel comunicato unitario, che rimettiamo in allegato, e sulla base di quanto stabilito dall'art. 8, comma 3, dell'Accordo Sindacale Nazionale sull'esercizio del diritto di sciopero

nel Settore elettrico, le scriventi Segreterie Nazionali FILCTEM, FLAEI e UILTEC proclamano lo sciopero di tutto il personale ENEL per il giorno venerdì 23 ottobre 2015, per la durata di 1 ora (ultima ora lavorativa).

Dallo sciopero è esentato tutto il personale turnista e semiturnista.

Durante lo sciopero saranno garantite le prestazioni di cui all'Accordo sulla regolamentazione del diritto di sciopero nel Settore elettrico.

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM CGIL – FLAEI CISL – UILTEC UIL

*o*o*o*

Maltempo a Benevento, operaio muore mentre ripara un traliccio dell'Enel

Il 38enne è rimasto folgorato da una scarica elettrica mentre era intento a riparare un traliccio, in località Ponte Valentino a Benevento. La vittima è Adriano Tatavitto, capo squadra della zona Enel di Avellino

Un operaio 38enne è morto oggi a Benevento mentre lavorava per ripristinare l'elettricità nel territorio tristemente colpito dall'alluvione. La vittima è Adriano Tatavitto, capo squadra della zona Enel di Avellino. L'uomo è rimasto folgorato da una scarica elettrica. La tragedia è avvenuta alle 13 e 30 in località Ponte Valentino, nella zona industriale."A distanza di poco più di 24 ore dall'alluvione paghiamo ancora un tributo di sangue – ha dichiarato il sindaco di Benevento, Fausto Pepe – È morto mentre faceva il suo lavoro, mentre tentava di aiutare la sua città duramente colpita. Una tragedia nella tragedia. Esprimo la mia più profonda solidarietà alla famiglia e ai colleghi". Anche Enel è vicina al dolore al dolore della famiglia di Adriano Tatavitto. "Nonostante l'immediato soccorso dei compagni di squadra – precisa l'Enel – a nulla sono valsi i tentativi di rianimarlo. La vittima al momento della folgorazione era imbragata e non e' caduta: e' stata portata giù dai soccorritori".

Angela Marino

*o*o*o*

Basta Morti sul Lavoro - Forte Partecipazione allo Sciopero

Venerdì scorso i Lavoratori dell'Enel hanno aderito con alte percentuali allo sciopero, proclamato dopo la morte del nostro collega di Benevento. Le Segreterie Nazionali FILCTEM, FLAEI e UILTEC, ringraziano i Lavoratori per la loro partecipazione ed esprimono cordoglio per l'infortunio mortale, avvenuto venerdì 16 ottobre 2015, durante un intervento di emergenza per il ripristino del servizio, nel quale ha perso la vita un nostro collega.

Diciamo:

- Basta alle morti sul lavoro.
- Basta alla riduzione dei lavoratori della Rete: servono nuove assunzioni.
- Servono più investimenti che garantiscono la piena sicurezza sulle reti.
- Basta inserire in reperibilità e chiamare ad intervenire nelle emergenze i Lavoratori ancora in apprendistato.
- Basta ad una organizzazione che vuole continuamente efficientarsi senza aspettare che si ricostituisca quel livello di esperienza fondamentale nei sistemi a rete.

Per quanto sopra le OO.SS. Nazionali rimarcano il loro impegno su tali urgenze.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

FILCTEM-CGIL - FLAEI-CISL - UILTEC-UIL

Roma, 26 ottobre 2015 15U065

ENEL – CESSAZIONE AL 31 DICEMBRE 2015 DEL PIANO DI INCENTIVO ALL'ESODO

Riportiamo il comunicato al Personale ENEL riguardante la cessazione al 31 dicembre 2015 del Piano di incentivo all'esodo nei confronti del personale del Gruppo Enel per il periodo temporale dicembre 2014-dicembre 2019.

*o*o*o*

Comunicato al Personale



Cessazione al 31 dicembre 2015 del Piano di incentivo all'esodo nei confronti del personale del Gruppo Enel per il periodo temporale: dicembre 2014-dicembre 2019 (di cui al comunicato 31 dicembre 2014)

Si porta a conoscenza del personale che il piano di incentivo all'esodo nei confronti del personale del Gruppo Enel in Italia per il periodo temporale: dicembre 2014 - dicembre 2019, reso noto con il Comunicato al Personale del 31 dicembre 2014, **cessa anticipatamente alla data del 31 dicembre 2015.**

Conseguentemente viene meno la sua applicazione nei confronti di coloro che matureranno i primi **requisiti pensionistici utili dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2019**.

Per effetto della cessazione anticipata, tale piano continua ad applicarsi, secondo le modalità già rese note con il citato comunicato al personale, soltanto per coloro che maturano i primi **requisiti pensionistici utili per il riconoscimento del diritto** a pensione entro la data del 31 dicembre 2015, con cessazione del rapporto di lavoro nell'ultimo giorno del mese di maturazione dei suddetti requisiti; resta ferma la sua efficacia nei confronti di **chi abbia già sottoscritto alla data** del presente Comunicato il verbale individuale ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 c.c. e degli art. 410 e seg. c.p.c.

Roma 16 OTT. 2015

Il Direttore Personale e Organizzazione

ELEZIONI RSU/RLS TERNA 25 E 26 NOVEMBRE 2015



Il giorno 25 e 26 novembre 2015 si svolgeranno in Terna le elezioni RSU/RLS per il rinnovo della Rappresentanza Sindacale Unitaria e della Sicurezza.

Per comodità rimettiamo in allegato la tabella riepilogativa degli ambiti elettorali e un timing operativo che scandisce le date di tutte le operazioni prima e dopo le elezioni.

Vi ricordiamo che i Comitati Elettorali vanno costituiti in tutti gli ambiti RSU/RLS con la presenza di un rappresentante per ogni Organizzazione sindacale, che dovrà essere Dipendente di Terna.

Il 26 ottobre p.v. la Direzione di Terna divulgherà il comunicato ai Lavoratori di indizione delle elezioni nel quale si indicherà che entro il 10 novembre andranno presentate le liste elettorali.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

Unità	Personale in forza al 30.6.2015	N° componenti RSU	di cui RLS
Sede	706		
Di cui			
Via Galvani	469	9	3
Via Palmiano	237	6	3
Piemonte Valle d'Aosta	290	9	3
Liguria	58	4	2
Lombardia	350	9	3
Veneto	297	9	3
Friuli Venezia Giulia	47	4	2
Trentino Alto Adige	50	4	2
Toscana	201	6	3
Emilia Romagna	111	6	3
Lazio *	242	6	3
Umbria – Marche **	71	6(3+3)	2 (1+1)
Abruzzo – Molise	57	4	2
Campania	240	6	3
Puglia	111	6	3
Calabria - Basilicata**	96	7 (4+3)	3 (2+1)
Sicilia	195	6	3
Sardegna	178	6	3
Totale	3.300		
* compreso il personale delle direzioni centrali dislocate in via ella Marcigliana			
** per tali RSU le elezioni avverranno distintamente su base regionale			

INCONTRO CON UT VEN DI EGP DEL 18.9.2015

Si è svolto il 18 settembre a Feltre l'agognato incontro con UT VEN di EGP. Presenti, per la parte datoriale,

il responsabile UT ing. Nasso ed il responsabile PO dott. De Santis.

Da parte aziendale è stato ammesso essere passato parecchio tempo dall'ultimo incontro (più di un anno) ed è quindi stata illustrata la consistenza del personale della UT che a valle dell'applicazione dell'art. 4 (che ha riguardato 19 risorse) e delle assunzioni (che sono state di pari entità) risulta essere, in data 30/08/15, di 62 risorse.

Sono quindi state illustrate le 7 evoluzioni professionali e la loro suddivisione territoriale.



Da parte OOSS sono stati richiesti chiarimenti sulla titolarità alla visione di immagini derivanti da apparecchiatura per la videosorveglianza, sulla formazione del personale per la reperibilità speciale di entrambe le dighe che la Direzione ha confermato di voler estendere a tutto il personale operativo della UE Calalzo in una ottica di maggiore flessibilità e infine delucidazioni sulle modalità applicative del monoperatore in reperibilità.

Risulta evidente che nell'incontro ha prevalso il carattere generale dei rapporti Direzione EGP – OOSS, come del resto si addice ad un incontro regionale, demandando a rappresentanze locali la trattazione di problemi specifici.

A qualche giorno dall'incontro è stata fornita la documentazione allegata.

O&M ITALY HWS UT Veneto elenco del personale 31/08/15

Unità	Q	I	O	Totale
UT VEN	1	1		2
Management Support	1	6		7
Techinacal Support	1	4		5
Operation	1	5		6
UE Adige		4	7	11
UE Calalzo		3	12	15
UE Quero		4	9	13
Pool		1	2	3
TOTALE	4	28	30	62

UT Veneto uscite / assunzioni 2013/2014

Unità	Uscite				Entrate			
	Q	I	O	Totale	Q	I	O	Totale
UT VEN						1		1
Management Support		3		3		2		2
Techinacal Support	1	1		2		1		1
Operation		4		4		2		2
UE Adige		1		1			2	2
UE Calalzo		2	3	5		1	4	5
UE Quero			4	4		1	5	6
Pool								
TOTALE	1	11	7	19		8	11	19

UT Veneto – variazioni di inquadramento 1° gennaio 2015

Unità	Q	A	B
UT VEN			
Management Support			
Techinacal Support			1
Operation			2
UE Adige			1
UE Calalzo			1
UE Quero			1
Pool			1
TOTALE			7